

الأهلية الصحية في طب العمل

الزهران نواصرية

جامعة باجي مختار - عنابة، zahra.nouasria@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2016/10/05

تاريخ المراجعة: 2016/02/21

تاريخ الإيداع: 2015/04/19

ملخص

يخول القانون لطبيب العمل وحده سلطة القول بأهلية العامل للمنصب من عدمها، حيث يتضمن هذا القرار شقين، فالأول يستعمل فيه الطبيب مهاراته الطبية بالنظر إلى وضعية العامل المعني، أما الشق الثاني فينصب على العمل في حد ذاته حيث يقرر فيها الطبيب بالنظر إلى منصب العمل المعني. وتعد مهمة تقدير مدى توافر الأهلية الصحية لدى العامل من أهم المهام المسندة لطبيب العمل التي يقوم بها عند كل مراقبة خلال الحياة المهنية للعامل، حيث تترتب مسؤوليته المقررة في خمسة قوانين مختلفة والتي تحكم الطبيب، وهي: القانون لمدني، وقانون العقوبات، وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون الصحة العمومية وقانون أخلاقيات مهنة الطبيب، وباعتباره طبيب عمل فمسؤوليته مقررة كذلك في قانون العمل.

الكلمات المفتاحية: الأهلية الصحية، طبيب العمل، المسؤولية، أهلية العامل.

The medical aptitude of an occupational physician doctor

Abstract

Only the occupational physician can decide on a worker's suitability for a job. The suitability decision is made by a the doctor and has two aspects: (i) identifying the pathologies presented by the worker (medical level) and (ii) deciding on the basis of the workstation assigned to the employee (work level). Evaluating a worker's aptitude is one of the major roles of the occupational physician. His medical responsibility, as for any doctor, comes under the provisions of five codes: civil law, criminal law, social security law, the public health code and the code of medical ethics. As an occupational physician, this responsibility also comes under labor law.

Key words: Medical aptitude, occupational physician, responsibility, aptitude of an employee.

L'aptitude médicale en médecine du travail

Résumé

Seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude d'un travailleur à occuper un poste de travail. La décision d'aptitude comporte deux volets: «médical» le médecin cerne les pathologies présentées par le travailleur, et le deuxième volet «travail» le médecin se prononce en fonction du poste de travail. L'évaluation de l'aptitude d'un travailleur constitue un des rôles majeurs du médecin du travail. La responsabilité médicale de ce dernier, comme pour tout médecin, relève des dispositions de cinq codes: le droit civil, le droit pénal, le droit de la sécurité sociale, le code de la santé publique et le code de déontologie médicale. En tant que médecin du travail, cette responsabilité relève également du droit du travail.

Mots-clés: Aptitude médicale, médecin du travail, responsabilité, aptitude d'un salarié.

لا يختلف اثنان على أهمية مهنة الطب ونيل القائمين عليها مهما كان جنسهم أو دينهم أو فلسفتهم في الحياة الإنسانية، وأدى امتداد هذه المهنة وتشعبها إلى الاختلاف بين طبيعة الممارسة والقوانين والضوابط التي تحكمها وتحكم العلاقة المهنية بين الطبيب والمريض. ويعد طب العمل من المجالات الحساسة جدا كون العلاقة ليست بين طبيب ومريض عادي ولكن بين طبيب وعامل يمارس نشاطا في مؤسسة اقتصادية أو خدمية، فالخطأ الطبي هنا لا يؤثر على الشخص مباشرة فقط، بل يتعداه إلى المجتمع ككل، والأمثلة كثيرة فتوجيه من يعاني من مشاكل نفسية إلى بعض المناصب الحساسة كالشرطة والأمن ومهن التعليم، أو من ترتجف أطرافه للعمل في مصنع للزجاج، والأمراض التنفسية كعامل للنظافة. قد لا يضر العامل فقط، بل يؤثر على المجتمع ككل. فبعض المهن تتطلب أهلية صحية معينة سواء من الناحية البدنية أو النفسية للولوج إلى المنصب أو الاستمرار فيه، مما يتطلب من طبيب العمل عناية أكبر في البحث عن مدى قدرته في ذلك. وهذا ما يقودنا إلى التساؤل عن مفهوم الأهلية الصحية وأحكامها؟ وسنحاول الإجابة على ذلك بتقسيم بحثنا هذا إلى ثلاثة محاور أساسية، نتطرق في الأول إلى مفهوم الأهلية الصحية في طب العمل من جهة (المطلب الأول)، ثم كيفية تحديدها (المطلب الثاني)، وأخيرا مسؤولية الطبيب عن الخطأ في تحديدها (المطلب الثالث).

المطلب الأول: مفهوم الأهلية الصحية

اهتم المشرع الجزائري بطب العمل كاهتمامه بعلاقات العمل نفسها، انطلاقا من قناعته بأن نجاح العمل والاقتصاد مرهونٌ بالسلامة والصحة التي يتمتع بها العامل ومحيطه العملي. ويمكننا التذكير هنا بأهم القوانين والتنظيمات الواردة في هذا المجال كما يلي:

-قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 12-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل.

-المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19-01-1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

-المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15-05-1993 المتعلق بطب العمل.

حيث نصت المادة 12 من القانون 88-07 على أن حماية صحة العامل جزء لا يتجزأ من السياسة الوطنية للصحة. ومن أجل ذلك فقد جعل المشرع مهمة طبيب العمل وقائية أساسا وعلاجية أحيانا، فأوكل له القانون مهمة وقاية العمال من الناحيتين الفيزيولوجية والنفسية قصد رفع مستوى قدرات العمل والابتكار⁽¹⁾، والعمل على وضع العمال في مناصب تناسب قدراتهم واستعدادهم المهني، إضافة إلى مراقبة ظروف العمل وتأثيرها على العضوية م من ق 88-07. فهذا الالتزام بالوقاية الذي يقع على طبيب العمل هو الذي يميز بينه وبين الطبيب العادي المسؤول عن العلاج أساسا وكقاعدة، حيث يلتزم طبيب العمل بوقاية زملائه العمال الآخرين، ويقع الالتزام أساسا على رب العمل، الذي تترتب عليه مسؤولية الإخلال بالالتزام بالوقاية في الأخير باعتباره المسؤول الأول عنه. ومن بين هذه الوسائل الوقائية، الالتزام التي فرضه المشرع على المستخدمين بعدم توجيه العمال إلى مناصب شغل لا تتناسب مع قدراتهم الفيزيولوجية والسيكولوجية، بعبارة أخرى ضرورة تناسب قدرات العامل مع المنصب الذي يشغله وعدم وجود أي حالة من حالات التناهي مع المنصب، وأوكل المشرع لطبيب العمل مهمة التثبت من ذلك وهوما يعرف بالأهلية الصحية. وقد أشار القانون للأهلية الصحية في العديد من النصوص، نذكر منها المواد 14

و15 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽²⁾ حيث جاء في المادة 14 السابقة (يخضع كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي جديد يهدف إلى التأكد من أن العامل أهل لمنصب العمل المرشح لشغله). كما نصت المادة 15 من نفس القانون (يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها...). وهذا ما يجعلنا نتساءل عن تعريف الأهلية الصحية (أولا) وأنواعها (ثانيا) كما يأتي:

أولا-تعريف الأهلية الصحية: ترتبط الأهلية عموما بمقدرة الشخص، وترتبط الأهلية في القانون بحياة الشخص وبقدراته العقلية وتعني قدرة الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وتقسم إلى أهلية الوجوب وأهلية الأداء⁽³⁾، أما الأهلية الصحية فقد كان إعطاء مفهوم لها من بين الإشكاليات المطروحة في فرنسا منذ ثلاثون سنة مضت، حيث عرفها القضاء تعاريف غير دقيقة وغير واضحة بقيت محل تساؤل لدى من يهتم أمرها وهم أطرافها الثلاث العامل المعني، ورب العمل والطبيب، خاصة وأن المادة 1133-3 من قانون العمل الفرنسي تمنع أي تسريح للعامل بسبب حالته الصحية إلا إذا ثبت ذلك بمعاينة من طبيب العمل⁽⁴⁾، أي عدم الأهلية الصحية للمنتصب.

وبالرغم من سكوت القانون عن إعطاء تعريفا لها، إلا أنه يمكن تعريفها من خلال النصوص المختلفة بأنها قدرة العامل الجسدية والنفسية لتولي منصب ما أو الاستمرار فيه، حيث تتم معاينة العمال قبل انتسابهم إلى المؤسسة، ويتعين على طبيب العمل تحديد مدى قدرة العامل الفيزيولوجية والنفسية لشغل منصب ما وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به، أي مدى تناسب لياقته البدنية مع المنصب المشغول أو المعروض وعدم وجود أي حالة من حالات التنافي معه، فطبيب العمل هو الوحيد المخول قانونا لإقرار الأهلية الصحية من عدمها ولا يمكن استنتاجها بأية وسيلة أخرى كالشهادات الطبية أو تقارير الأطباء المتابعين لحالة المريض أو حتى طبيب الضمان الاجتماعي⁽⁵⁾ وتتضمن عملية تحديد الأهلية الصحية مرحلتين:

الأولى تحديد مدى قدرة العامل الصحية البدنية والنفسية في شغل المنصب.

والثانية في عدم وجود حالة من حالات التنافي مع المنصب.

ومن هنا يمكننا القول إن قانون العمل يعرف نوعين من الأهلية:

-أهلية قانونية وتتحدد بسن العامل حيث فرض القانون عدم تشغيل العمال الأقل من 16 سنة⁽⁶⁾.

-أهلية صحية وتتحدد بالقدرات الجسمية والنفسية للعامل بغض النظر عن سنه أو مؤهلاته العلمية، ويؤخذ فيها بعين الاعتبار البنية الجسدية-الصحة الجسدية - العقلية-من جهة وخصوصيات المنصب المعروض من جهة أخرى، ومدى تناسب وضعية العامل الصحية الحالية والمستقبلية مع هذا المنصب، حيث يبدو جليا أن اتخاذ قرار يتعلق بتحديد الأهلية الصحية يتضمن شقين:

- شق طبي، فيستعين فيه الطبيب بقواعد مهنته كطبيب بعد معاينة العامل المعني.

-وشق خاص بالعمل، حيث يؤخذ فيه بعين الاعتبار منصب الشغل وخصوصياته ومتطلباته والمخاطر التي تحيط به على المدى القصير أو البعيد⁽⁷⁾. وعليه فما يناسب شخص لا يناسب آخر بالضرورة سواء على المدى القصير أو الطويل، حيث يتعين على الطبيب مراعاة ما يأتي:

-تحديد الوضعية الصحية الكاملة للعامل.

-الإلمام الكامل بالمنصب وطبيعته وخصوصياته والأخطار التي تحيط به⁽⁸⁾.

-الأمراض المهنية التي ترتبط بالمنصب.

فمثلا مهنة سائقي الحافلات والشاحنات للمسافات البعيدة لا تتناسب مع مرض الصرع أو نقص النظر، وكذلك منصب سائقي الرافعات، أما الشرطة ورجال الأمن ومهن التعليم فلا تتناسب الأمراض العصبية والنفسية المتعلقة بالشخصية، ولا تتناسب الأمراض المعدية للطباخين. وتجدر الإشارة أن المعني بالحماية لا يكون دائما العامل، بل الغير كذلك وهم من يتعاملون مع العامل بشكل مباشر وقد تمتد الأضرار للمجتمع ككل فيمتد مجال الحماية إليه.

ثانيا-أنواع الأهلية الصحية:

تتحدد صور الأهلية الصحية في صورتين:

1-أهلية فيزيولوجية: وتعني قدرات العامل الجسدية من الناحية الفيزيولوجية، سواء من حيث التركيبة الجسدية والبنية، والأمراض التي يعاني منها العامل مثل الأمراض التنفسية كالربو والحساسية والتي تتنافى مع منصب عامل في منجم أو مصنع للدواء أوفي مصنع للكيماويات، وكذلك الأمراض التي قد تتفاقم بفعل المنصب أو التي قد يتعرض لها بسبب ممارسة العمل في مدة محددة أو غير محددة بالنظر إلى الأمراض المهنية المرتبطة بالمنصب

2-أهلية بيسيولوجية: وتعني قدرات العامل النفسية لتولي المنصب أو الاستمرار فيه، وتجدر الإشارة هنا أنه قد تغطي إحدى الصورتين عن الأخرى في بعض الحالات والمناصب أين يتطلب المنصب أهلية نفسية وبالتالي تكون المطلب الأول في مهمة الطبيب والعكس صحيح.

المطلب الثاني: كيفية تحديد الأهلية الصحية: يتضمن الالتزام بتحديد الأهلية الصحية للعامل المرور بعدة مراحل (أولا) ولأن صحة العامل متغيرة فإن تحديد الأهلية مرتبط بأوقات معينة حددها المشرع (ثانيا) كما يأتي:

أولاً- مراحل تحديد الأهلية الصحية: يتعين على طبيب العمل وقصد تحديد مدى أهلية العامل لتولي المنصب أو الاستمرار فيه المرور بالمراحل الآتية:

- تحديد ما إذا كان العامل غير مصاب بمرض خطير ومعدٍ يضر ببقية العمال، وما يلاحظ هنا أنه قد لا يكون المعني بالحماية هو العامل نفسه بل الغير الذي يتعامل معه، ومن جهة أخرى أن هذا الإجراء قد يكون أكثر من ضرورة في بعض المناصب بالنظر إلى خطورته مثل الطباخين- موظفي الشبائيك في البريد مثلا.

- تحديد ما إذا كان العامل مصابا بمرض لا يتلاءم مع منصب عمله أي عدم وجود حالة من حالات التنافي مع المنصب، و هوما يتطلب من الطبيب معرفة خصوصية كل منصب على حدة وما يتطلبه من قدرات، ومثال ذلك العمال الذين يتعاملون مع الأسلاك الكهربائية أو الزجاج أو الذين يفرض عليهم عملهم الوقوف في الأماكن العالية، حيث يجب على الطبيب هنا التأكد من خلوصهم من أي مرض يتنافى مع المنصب مثل ارتعاش الأطراف أو أمراض القلب والدوار، فعمل الطيار مثلا لا يتلاءم مع مرض القلب والأمراض التنفسية، حيث ثبت علميا أن للارتفاع تأثير سلبي على العضوية بسبب هبوط الضغط الجوي العام والضغط الأكسيجيني القسيمي في هواء الشهيق مما قد يؤدي إلى وفاته أو تعرضه إلى ضيق في التنفس، حيث ثبت في الواقع أن خمسون بالمئة من كوارث الطيران متعلقة بشخصية الطيار⁽⁹⁾. وتجدر الإشارة هنا أن التشخيص مرتبط بالمنصب لأن ما يلائم منصبا معينا قد لا يلائم آخر.

-تحديد ما إذا كان العامل مؤهلاً لشغل المنصب أو أنه غير مؤهل لشغله أو الاستمرار فيه، أي أن طبيب العمل هنا يقوم بإجراء مقارنة بين حالة العامل الصحية البدنية والنفسية وبين متطلبات المنصب الذي يشغله أو المراد شغله، ومن هنا يتعين على الطبيب:

- أن يقوم بالتكيف الممكن لمنصب العمل الممكن شغله.
 - تحديد الأماكن التي لا تتلاءم مع صحة العامل وتلك التي تعد أحسن ملائمة⁽¹⁰⁾.
 - ومن هنا يتخذ الطبيب قراره والذي يكون إما:
 - القول بقدرة العامل وأهليته لشغل المنصب أو الاستمرار فيه.
 - عدم أهليته، والتي تختلف فقد تكون عدم الأهلية للمنصب المعني والأهلية لشغل غيره ويحدد الطبيب المناصب التي لا يجوز شغلها أو التي يمكنه ذلك.
 - منح الأهلية بتحفظ⁽¹¹⁾.
- وهما يجعلنا نتساءل هل يكفي في طبيب العمل الإلمام بقواعد مهنته كطبيب أو أن الأمر يتطلب منه أكثر من ذلك؟.

بالنظر إلى الالتزامات المترتبة على طبيب العمل وفقاً لنص المادة 13 السابقة، فقد اشترط المشرع الجزائري التخصص في طب العمل حتى يستطيع إجراء مثل هذا التكيف⁽¹²⁾، ولكن وحتى مع وجود التخصص فالأمر أكبر من ذلك لأنه يجب الإلمام بخصوصيات كل منصب، حيث يجب أن يكون مطلعاً على مخاطر العمل والخصوصيات التي يطرحها كل مجال على حدة والأمراض المهنية المرتبطة به، وتعرف مخاطر العمل بأنها كل ما ينشأ من أضرار إما بفعل الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل ومحيطه الخارجي الذي يعمل فيه منها المخاطر الطبيعية أو الكيماوية أو الميكانيكية أو السلبية⁽¹³⁾، ومع التطور السريع واستعمال الآلات والكيماويات أضحت من الصعب الاكتفاء بالتخصص العام في طب العمل بل يتعين وجود تخصص في مجالات معينة من العمل، إضافة إلى ذلك يتعين على الطبيب أن يكون مطلعاً على آخر المستجدات وإجراء دورات تكوينية مستمرة. وأجاز المشرع لطبيب العمل وحتى يقوم بمهمته على أكمل وجه، الاستعانة بالفحوصات الطبية أو اللجوء إلى مختص آخر دون أن يحدد ما إذا كان طبيباً أولاً، فقد يكون مختصاً في الكيمياء أو في الميكانيك أو الطب النفسي وهذا قصد الكشف عن الأمراض المحتوية على إرشادات مضادة لمنصب العمل أو الأمراض المعدية أو الأمراض المهنية⁽¹⁴⁾.

ثانياً- أوقات تحديد الأهلية الصحية: يشمل الفحص الطبي المتعلق بتحديد الأهلية الصحية ثلاثة أوقات وهي، عند أول تشغيل، ودوريا أثناء ممارسة الشغل، وعند كل استئناف للشغل بعد التوقف عنه كما يأتي:

1- الفحص عند التشغيل: نصت المادة 17 من ق 88-07 "يخضع وجوباً كل عامل أو متمعن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة المتعلقة باستئناف العمل".

إذا فالفحص الطبي عند أول تشغيل وجوبي⁽¹⁵⁾، حيث يشمل حسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120 ما يأتي:

- فحص سريري كامل.
- فحوص شبه سريريته ملائمة.
- ويهدف هذا الفحص إلى:

- البحث عن سلامة العامل من أي أداء خطير على بقية العمال.
- التأكد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله.
- اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله.
- بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات.
- البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجهة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر.
- 2- الفحص الدوري:** يفرض القانون على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها⁽¹⁶⁾، ومرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال المعنيين بإجراء الفحوصات الخاصة والذين فرض لهم القانون عناية خاصة بالنظر إلى سنهم أو حساسية المناصب التي يشغلونها أو الإخطار التي تحيط بعملهم، وحددهم في الفئات الآتية: (المتقاعون)⁽¹⁷⁾.
- العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية.
- العمال المعنويون بشغل مناصب تتضمن مسؤولية خاصة في ميدان الأمن كالشرطة والدرك وقوات الدفاع الوطني.
- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.
- العمال الذين تزيد أعمارهم عن 55 سنة.
- المستخدمون المكلفون بالإطعام.
- المعوقون جسديا وذو الأمراض المزمنة.
- النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين⁽¹⁸⁾.
- 3- الفحص عند التحويل أو استئناف العمل بعد كل توقف:** حيث فرض المشرع وفقا لنص المادة 17 من القانون 88-07 على الهيئة المستخدمة إجراء فحوص طبية عند كل تحويل للعامل لمنصب العمل الذي كان يشغله إلى منصب آخر، حيث يتم فحص مدى توافر الأهلية الصحية للمنصب المحول إليه وهو بمثابة الفحص عند أول تشغيل، فيقع على الطبيب التزام التكيف لوضعية العامل الصحية من جهة والمنصب المحول إليه من جهة ثانية وإصدار رأي بمنح الأهلية أو رفضها. كما تجرى فحوصات إجبارية عند كل استئناف للعمل بعد كل غياب عنه بسبب مرض مهني أو حادث عمل أو عطلة أمومة أو أي غياب عن العمل تزيد مدته عن 21 يوما، أو كل غيابات متكررة بسبب مرض غير مهني، حيث يجب على الهيئة المستخدمة إخطار طبيب العمل بهذه الغيابات المتكررة⁽¹⁹⁾.
- 4- الفحص بطلب من العامل:** حيث يعترف القانون للعامل بحق اللجوء إلى طبيب العمل لطلب إجراء فحص طبي⁽²⁰⁾، سواء قصد التأكد من أهليته الصحية من عدمها، أو أي تشخيص آخر يهم صحته أو المنصب الذي يشغله، ولكن هل يمكن للعامل طلب المشورة أو الاستفسار عن أي شيء يهم صحته أو الأخطار والأمراض المرتبطة بالمنصب؟
- اعتبر المشرع طبيب العمل مستشارا للهيئة المستخدمة⁽²¹⁾، ولكنه لم يحدد ما إذا كان يمكن أن يقدم الاستشارة إلى العمال، ولكن بالنظر إلى مهمة طبيب العمل باعتبارها وقائية أساسا وعلاجية أحيانا فإنه يمكن القول بإمكانية ذلك بالنظر إلى مهمته تلك.

المطلب الثالث: مسؤولية طبيب العمل عن الخطأ في تحديد الأهلية الصحية:

إن دراسة مسؤولية طبيب العمل مرتبطة بمعرفة خصوصية وضعيته والالتزامات الملقاة على عاتقه، فهو ليس كالطبيب العادي بالنظر إلى كون القانون جعل مهمته وقائية أساساً وعلاجية أحياناً، ومن أجل ذلك فقد خول له القانون مراقبة مدى التزام المستخدم بواجبات الوقاية والسلامة في أماكن العمل، وبالتالي فقد خول له الدخول إلى تلك الأماكن بكل حرية⁽²²⁾ ولهذا يتعين عليه أن يكون مطلعاً على طبيعة العمل الذي يمارسه العامل والوسائل المستعملة والظروف المحيطة بالعمل وتأثير كل ذلك على العضوية (الجسدية والنفسية) على المدى القصير والبعيد، وعند اطلاعه على أي مخالفة أو حالة خطر يتعين عليه إخطار المسؤول عن الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو ينوب عنها قانوناً قصد اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة⁽²³⁾.

ومن ناحية خصوصية المنصب، فإن طبيب العمل يتميز بوضعية خاصة ناجمة عن:

- أنه طبيب يخضع لقانون وأخلاقيات مهنته كطبيب⁽²⁴⁾، حيث يمكنه القانون من عدة حقوق ويوقع عليه العديد من الالتزامات، منها استقلاليته المهنية والتي لا يجوز للطبيب التخلي عنها تحت أي شكل من الأشكال⁽²⁵⁾.

ومن جهة أخرى يفرض عليه التزام السر المهني والامتناع عن إفشاء ما اطلع عليه بحكم مهنته كطبيب⁽²⁶⁾.

- أنه عامل سواء لدى المستخدم نفسه عندما يكون طب العمل جزءاً من المؤسسة، أو لدى مصلحة مختصة في طب العمل خارجية عن المستخدم وتربطه به اتفاق بتوفير خدمات طب العمل للعمال، وفي كل الأحوال يخضع طبيب العمل للعلاقة التبعية التي تفرض عليه الخضوع للالتزامات معينة مثله مثل العمال الآخرين، فيكون خاضعاً للمستخدم بالنظر إلى عقد العمل الذي يربطه به، ويجعل من هذا الأخير مسؤولاً عن ما يحدثه الطبيب من أضرار للغير بسبب العلاقة التبعية، وهنا يُثار التساؤل كيف يمكنه التوفيق بين الاستقلالية التي يفرضها قانون مهنته كطبيب وتبعيته التي يفرضها قانون العمل؟

- إنه وكأي شخص عادي فهو ملزم بالامتناع عن القيام بأي مخالفة أو فعل يكيفه القانون كجريمة، فالإهمال وعدم الاحتياط وعدم الانتباه أو التبصر قد يشكل جريمة ويرتب المسؤولية على عاتق الطبيب عندما يلحق ضرراً بالغير. فهذه الوضعية الخاصة لطبيب العمل تتعكس على المسؤولية المترتبة عنه كما يلي:

أولاً- المسؤولية المدنية: بالرغم من جزم الفقه في فرنسا على ضعف الرهان على نجاح الدعوى المدنية عن خطأ طبيب العمل خاصة حول تحديد الأهلية الصحية من عدمها كونه مستترا بالمستخدم من جهة، أو صعوبة إثبات أركانها من جهة أخرى، ومع ذلك فالمسؤولية المدنية لطبيب العمل هنا قد تكون عقدية في مواجهة المستخدم، كما يمكن تصور المسؤولية التقصيرية في مواجهة العامل المتضرر مباشرة أي أن لها حالات كما يأتي:

1- أركانها: تقوم مسؤولية طبيب العمل كغيرها من أنواع المسؤولية على أساس الخطأ والضرر والذي لا يكون لازماً لقيامها في المسؤولية الجزائية، والعلاقة السببية كما يأتي:

أ- الخطأ: والذي يعني بالمفهوم العام الإخلال بالالتزام قانوني أو عقدي مع إدراك ذلك، حيث يتكون من عنصرين: عنصر التعدي وعنصر الإدراك، وقد يكون الخطأ عمدياً أو غير عمدي سواء بإهمال أو عدم التبصر أو عدم الانتباه، ويستوي أن يكون يسيراً أو جسيماً سواء بفعل إيجابي أو سلبي بالامتناع، وتجدر الإشارة أنه من الصعوبة إثبات خطأ الطبيب حول الأهلية الصحية وبالتالي يتعين على المدعي إثبات خطئه من خلال إثباته الطريقة التي اتخذ بها هذا القرار، وعليه فليس الرأي هنا هو الذي يتم منازعته بل الكيفية التي اتخذ بها هذا الرأي ولا يبقى

أمامه إلا إثبات أنه قام بدراسة حالة العامل والمنصب واستشار أهل الاختصاص⁽²⁷⁾، ونميز هنا في المسؤولية عن الأهلية الصحية بين:

- الخطأ في منح الأهلية الصحية في غير محلها.

- والخطأ في القول بعدم وجود الأهلية خلافا للواقع.

كما يمكن أن نميز في الخطأ بين الخطأ المدني عقدي أو تقصيري، وبين الخطأ الجنائي وبين هذا وذاك تختلف المسؤولية.

ب-الضرر: وهو الأذى اللاحق، والذي قد يكون في هذه الحالة في حال منح الأهلية في غير محلها بالعجز المؤقت أو الدائم كمن يوجه عاملا ترتجف أطرافه إلى مصنع للزجاج فتقطع أطرافه أو حتى الوفاة أحيانا، والمتضرر هنا قد يكون العامل نفسه كما قد يكون المستخدم والمؤسسة المستخدمة أو زملاؤه العمال الآخرين، كما قد يكون الغير المتعامل مع العامل كما في حالة انتقال العدوى للتلاميذ من الأستاذ أو سائقي النقل الحضري والطباخين، أو الأضرار التي تحدث بفعل الآلات من الوزن الثقيل كالرافعات. ويختلف المتضرر كذلك في حال القول بوجود أهلية صحية خلافا للواقع، عن رفض الأهلية للمنصب أو الاستمرار فيه حيث يكون هنا المتضرر هو العامل الذي يدعيها لأن مثل هذا الرأي يحرم العامل من منصب عمله وأمن علاوات معينة يوفرها المنصب⁽²⁸⁾.

ج-العلاقة السببية بين الخطأ والضرر: وهي الرابط بين خطأ الطبيب والضرر اللاحق، وأصعب حلقة في هذا النوع من المسؤولية لأنه ليس من السهل إثباتها، بالنظر إلا أن خطأ الطبيب يتحملة المستخدم من جهة ومن جهة أخرى فالطبيب يقدم رأي بالأهلية أو عدم الأهلية والقرار في الأخير يأخذه المستخدم بالرغم من أن المشرع فرض عليه أخذ آراء الطبيب بعين الاعتبار، ومن جانب آخر غالبا ما يطول الزمن بين تاريخ إعطاء الأهلية وتاريخ الضرر⁽²⁹⁾ كالأضرار المهنية الناشئة أو المتفاقمة بفعل الاستعداد الصحي للعامل لها أو الحوادث الواقعة.

2-حالات المسؤولية المدنية لطبيب العمل: تترتب مسؤولية الطبيب في مواجهة المستخدم، كما يمكن أن تكون في مواجهة العامل نفسه مباشرة كما سيلي:

أ- مسؤولية طبيب العمل في مواجهة رب العمل: من المهم هنا تحديد وضعية طبيب العمل وعلاقته برب العمل، حيث نميز بين:

- طبيب العمل الذي يعمل في مصلحة تابعة للمستخدم لصالح زملائه العمال في نفس المؤسسة، حيث يرتبط بالمستخدم بعقد مباشر وبالتالي فالعلاقة عقدية والخطأ المرتكب كيف كإخلال بالتزام عقدي، وهنا يمكن لرب العمال استعمال سلطته التي يقرها له القانون في مواجهة عماله غير الملتزمين، حيث قد يصل الأمر إلى حد إنهاء علاقة العمل⁽³⁰⁾، بغض النظر عن حقه في متابعة الطبيب بالتعويض عن الضرر اللاحق بالمستخدم بسبب ارتكاب الطبيب خطأ يرتب المسؤولية وفقا للقواعد العامة، وتنطبق هذه الحالة على كل العمال. ويمكن للعامل المتضرر من خطأ الطبيب في تكليف الأهلية الصحية الرجوع على المستخدم لطبيب العمل وليس على الطبيب مباشرة لأنه هو المسؤول الأول على التزام السلامة والوقاية، والمستخدم يعود فيما بعد على الطبيب وفقا للمادة 176 من القانون المدني، حيث نكون أمام مسؤولية عقدية عن فعل الغير⁽³¹⁾.

- أنه إذا كانت المصلحة الطبية التي يخضع لها طبيب العمل مستقلة عن المستخدم كأن يكون هناك عقد تقديم خدمات طبية لفائدة مجموعة من المؤسسات المستقلة، ففي هذه الحالة يمكن للعامل المتضرر أو المستخدم إذا

لحقه ضرر من خطأ الطبيب، أن يرجع على المسؤول عن المصلحة الطبية على أساس العقد المبرم بينهما بالنسبة للمستخدم فتكون المسؤولية عقدية، أو على أساس المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير وفقاً لقواعد المادة 136 باعتباره متبوعاً والطبيب تابعا له ارتكب الخطأ أثناء تأدية الوظيفة أو وبسببها أو بمناسبتها، فيسأل على أساس الخطأ المفترض غير القابل لإثبات العكس فلا يستطيع التخلص منها إلا بإثبات السبب الأجنبي أي قطع العلاقة السببية وليس نفي الخطأ لأنه يتحمل التبعة. ولا يبقى أمام المستخدم إلا الرجوع على الطبيب وفقاً للمادة 137 حيث يشترط القانون ارتكاب الطبيب خطأ جسيماً مبنياً على نية الإضرار بالمؤسسة⁽³²⁾.

ب- **مسؤولية طبيب العمل في مواجهة العمال مباشرة:** وأختلف حول تأسيس هذه الدعوى في غياب عقد بين الطبيب وبقية العمال سواء زملائه في نفس المؤسسة أولاً، حيث والغالب أن تكون المساءلة جنائية كما سيأتي، ومع ذلك يمكننا تصور المسؤولية التقصيرية عن الخطأ في تقرير الأهلية الصحية أو عدمها خلافاً للواقع سواء تم ذلك دون إجراء المعاينة المطلوبة أو إجرائها دون بذل العناية المطلوبة وفقاً لما يتطلبه قانون أخلاقيات مهنة الطبيب أو دون اللجوء إلى استشارة مختص كما يستلزم القانون فيكون قد أهمل التزاماته القانونية. وإذا كانت العلاقة بين المستخدم والطبيب تتطلب ارتكابه خطأ جسيماً فإنه مع العامل يكفي الخطأ البسيط، حيث وفي كل الأحوال يتعين على العامل المضرور إثبات أركان المسؤولية وهنا تكمن الصعوبة. ويلاحظ أن ما يمكن تصوره في رجوع العامل مباشرة على الطبيب هي حالة تقرير عدم وجود الأهلية الصحية التي تحرم العامل من منصب العمل أو العلاوات التي يوفرها أكثر من المسؤولية عن تقرير وجودها خلافاً للواقع أين يؤدي ذلك أحياناً إلى فقدان العامل لحياته.

ثانياً- المسؤولية الجزائية: القاعدة في القانون الجنائي أنه لا مسؤولية دون أن يكون قد ارتكب فعلٌ يوصف بالجريمة، فطبيب العمل يمكنه أن يرتكب أثناء قيامه بمهامه أخطاء يكيفها القانون -سواء قانون العقوبات أو قانون العمل أو قانون أخلاقيات الطب- كجريمة، وخلافاً للمسؤولية المدنية أين يسأل عنها المستخدم، فالمسؤولية الجزائية شخصية فلا عقوبة يمكن أن تطبق إلا على شخص الفاعل أو شريك وفقاً للأحكام قانون العقوبات⁽³³⁾.

- أن يرتكب هذا الشخص فعلاً مجرمًا بنص القانون أو أن يشارك في ارتكابه.

- أن تجتمع لدى هذا الشخص الشروط المعنوية للفعل المجرم، أي القصد الجنائي.

- أن تتوافر الشروط المادية للفعل المجرم، أي الركن المادي والذي يعني مخالفة القواعد المرتبطة بطب العمل، ويمكن أن يكيف الخطأ في تحديد الأهلية الصحية في الخانات الآتية:

1- الأخطاء المرتكبة بسبب عدم الاحتياط أو الإهمال: فالقاعدة أنه لا تقوم جريمة إلا بوجود قصد لارتكابها، إلا أنه يتعين على الأفراد بذل عناية معينة من أجل عدم المساس بحقوق الآخرين ومصالحهم المشروعة، لهذا فالقانون يضيف وصف الجريمة على بعض الأفعال التي تضر بالغير والمرتكبة بسبب الإهمال أو عدم الاحتياط أو عدم الحذر وواجب الوقاية المطلوبين بموجب القانون والتنظيم إلا إذا كان القائم بذلك قد بذل العناية المطلوبة منه. ويؤخذ بعين الاعتبار لقياس ذلك طبيعة مهمته أو وظيفته واختصاصه وكذلك السلطة الموضوعة تحت تصرفه، ومن أجل ذلك فقد يتسبب طبيب العمل برعونته أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو إهماله أو لعدم مراعاته للأنظمة بقتل عامل أو أن يتسبب له في جروح أو مرض يؤدي إلى عجزه الكلي عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر⁽³⁴⁾. وتطبق هذه النصوص على العديد من الحالات لأنه نص عام منها:

- عدم احترام طبيب العمل قواعد مهنته وتطبيقاتها العملية أين يتطلب منه القانون تقديم معارف علمية.

-طبيب العمل الذي يكتشف حالة عدم الأهلية الصحية للعامل دون أن يقوم بإجراء الفحص الطبي اللازم أو يسجل ذلك في الملف الصحي للعامل أو أن لا يقوم بالإجراءات المطلوبة في هذه الحالة ومثال ذلك عدم قيام طبيب العمل بمراقبة الأمراض المهنية والتصريح بها⁽³⁵⁾.

- الطبيب الذي يسلم أهلية العامل للمنصب دون أن يستحقها سواء فيزيولوجية أو بسيكولوجية فيسأل جنائيا عن الضرر اللاحق، كالذي يسلم شهادة طبية لعامل يعاني من مرض الربو أو الحساسية التنفسية لمنصب عامل في مصنع للكيمياويات أو الأدوية، أو مريض بالقلب ليعمل في الأماكن المرتفعة أو من يعاني من ارتفاع الضغط الدموي أو ترتعش أطرافه في مصنع للزجاج أو للتعامل مع الكهرباء ذات الضغط العالي مباشرة.

أما الأهلية النفسية فتظهر أكثر في المهن التي يتعامل فيها العامل أو الموظف بشخصيته مع محيطه الخارجي مثل الأستاذ والمعلم والشرطي فأمراض الشخصية كالانفصام أو السادية أو الماشوسية وحتى الاختلالات الجنسية، فيكون الضرر اللاحق بالتلاميذ والطلبة منعكسا على المجتمع ككل ونحن نسمع في كل مرة عن الكثير من جرائم التحرش والاعتداء وحتى القتل والانتحار الذي ما هو إلا دليل عن عدم الأهلية دون أن يتساءل أحد أين هي مسؤولية طبيب العمل من ذلك؟ خاصة وأنه غالبا ما ترى الجريمة من جانب المذنب المباشر فهل يمكن لعائلة التلميذ الذي قتله أستاذ سادي، أن تسأل الطبيب المراقب لأهليته الصحية للمنصب؟

وبالتالي فمن منظور قانون العقوبات فقد ساهم بإهماله في القتل أو الجرح أو العجز مما يرتب عليه المسؤولية وفقا لنص المواد 288-289 ق ع.

2-تعريض حياة الغير للخطر: وهو كل فعل يصدر من الطبيب يعرض حياة الغير (العامل) مباشرة لخطر الموت أو الجرح الذي يؤدي إلى بتر أحد الأعضاء أو العاهة المستديمة عن طريق التعدي المقصود(الواعي) على الالتزامات الخاصة بالأمن والوقاية والحذر، ويعاقب عليها القانون الجنائي، ويستوي هنا أن تقع النتيجة فعلا أولا، فالمشرع بذلك أراد تجريم المظهر الذي يضع حياة الغير في خطر، ويعد التزام أهلية العامل الصحية لتولي المنصب من أهم صور جريمة تعريض حياة الغير للخطر، ذلك أن الطبيب الذي يقر بأهلية عامل به إحدى حالات التنافي لتولي المنصب ويؤدي ذلك إلى بتر أحد أعضائه أو موته يكون بذلك قد ارتكب الجريمة ولو أن الواقع يقر أنه نادر ما يبحث في مسؤولية الطبيب، وكذلك من أمثلة ذلك إهمال المستخدم الوضعية الخطيرة للعمل والمخاطر الناجمة المحيطة به والتي تتدر بالخطر وشيك الوقوع على العمال دون أن يقوم بأي تصرف لتفادي ذلك. وطبيب العمل وكقاعدة هنا غير مسؤول شخصيا عن الجريمة لأن الالتزام بالوقاية يقع على المستخدم أساسا، ومع ذلك فقد يسأل الطبيب عندما يخول له المستخدم بموجب وكالة هذا الالتزام⁽³⁶⁾.

3-الاعتداء على واجب احترام السر المهني: حيث يقع على الطبيب التزام عدم إفشاء السر الذي يطلع عليه بحكم ممارسته لمهنته وفقا للمواد 36-41 من مدونة أخلاقيات الطب تحت طائلة ارتكاب جريمة إفشاء السر المهني وفقا للمادة 301 من ق العقوبات، حيث تقع المسؤولية على الأطباء وسائر المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وقاموا بإفشائها في غير الحالات التي يوجب عليهم قانونا إفشاءها ويصرح لهم بذلك. ويمكن تطبيق هذه المادة في مجال طب العمل لما يقوم الطبيب بإفشاء معلومات لها علاقة بالمهام الملقاة على عاتقه مثل إفشاء ما اطلع عليه وما حرره في الملفات الطبية للعمال، مثل بطاقات الأهلية الصحية، والأمراض المهنية وقد ذكر هذا الالتزام في مختلف القوانين ابتداء بقانون العقوبات إلى قانون أخلاقيات مهنة الطب والمواد 206 من القانون رقم 90-17 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

خاتمة

من خلال كل ما قيل يمكن أن تبدولنا الرؤية واضحة حول أهمية تحديد الأهلية الصحية في طب العمل كون أثار الخطأ حولها قد لا تمس العامل المعني فقط، بل قد تؤثر على كل من يتعامل معه وحتى المجتمع ككل، الأمر الذي يتطلب من الطبيب عناية أكبر تدعم ليس فقط بالمعرفة العلمية لأبجديات مهنته بل حتى بعالم الشغل وخصوصية كل منصب وما يحيط به من أخطار على المدى القصير والبعيد، فهو إذا مطالب أن يكون أكثر من طبيب بل مهندس وتقني وخبير في مختلف المجالات، وعليه فالتخصص في طب العمل وحده لا يكفي بل يجب أن يكون متخصصا في مجال معين بذاته من مجالات الشغل حتى يقوم بمهنته تلك. وبالرغم من أنه يقدم مجرد رأي لرب العمل وهو ما يفسر مسؤولية المستخدم عن أخطاء الطبيب إلا أن هذا لا يمنع مساءلته متى استطعنا إثبات خطئه خاصة في المجال الجزائي أين تكون المسؤولية شخصية. وفي سبيل ذلك نقترح:

-إحداث تخصصات في مجال طب العمل مثل الطب النفسي للعامل، والميكانيكي، والكيميائي، وطب الطيران، والتعليم

-إجراء دورات تكوينية للأطباء قصد الاحتكاك والاطلاع على آخر ما تم التوصل إليه في المجال.

-إلزام الأطباء بطلب الاستشارة من أهل الاختصاص في حالات معينة والالتزام بها أو تسبب رفضه لها.

-إصدار نصوص قانونية خاصة تبين بدقة المسؤوليات المترتبة على طبيب العمل. وكنتيجة لكل ما قيل فوضعية طبيب العمل خاصة بكل المقاييس سواء بالنظر لكونه عاملا يتبع رب عمله وطببيا مستقلا بحكم مهنته ومواطنا عاديا يخضع لقانون العقوبات، الأمر الذي انعكس على وضعيته ومسؤوليته وكل ذلك يدل على أهمية منصبه والالتزامات الملقاة عليه.

الهوامش

- 1- ويعرف العلم الذي يهتم بتأثير ظروف العمل على الإنسان بأرغونوميا والذي هو علم تطبيقي ظهر بعد الحرب العالمية الأولى، يهدف الى جعل متطلبات المنتوجات والمهن وأماكن العمل مناسبة للأفراد الذين يستعملونها، بقصد رفع مستوى القدرات وتكييف ظروف العمل لطبيعة القدرات الفيزيولوجية والسيكولوجية والتركيبية لدى الإنسان. انظر في ذلك أ. د بوظيفة حمو، مداخلة بعنوان مدخل الى الأرغونوميا، مقدمة للملتقى الدولي حول الأرغونوميا ودورها في الوقاية والتنمية بالبلدان السائرة في طريق النمو يومي 29-30 أبريل 2012، جامعة الجزائر 2، منشور على الأنترنت www.prevention-ergonomics.com
- 2- قانون 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04 مؤرخة في 07-01-1988.

- 3- وقد حدد المشرع الجزائري في المادة 40 من القانون المدني والمادة 83 من قانون الأسرة أحكام الأهلية، حيث فرق بين أهلية الوجوب أين تجب للشخص الحقوق حيث تكون ناقصة للجنين وتكتمل بولادته حيا، أما أهلية الأداء فتكون معدومة إلى سن 13 أين تثبت ناقصة وتكتمل ببلوغ 19 سنة شرط أن تكون خالية من عوارض الأهلية.
- 4-Aptitude et inaptitude medicale au poste de travail, fiche 07 dec 2012 p27,28. www.direcct_pdl.com.
- 5-Aptitude et inaptitude medicale au poste de travail, fiche 07 dec 2012 p27,28. www.direcct_pdl.com.
- 6-المادة 15 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بقانون العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 17 لسنة 1990.
- 7-MANAUIL(Cécile), Responsabilités du médecin du travail, DEA. univ LILE 2, 1999-2000, p 68.
- 8-ولم يحدد قانون العمل ماهية أخطار العمل حصرا، ولكنه أوجب على رب العمل توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطره وأضراره ذلك أنه لكل نشاط طبيعته ومخاطره الخاصة التي تنشأ عن مزاولة المواد 5-6-7ق 88-07 السابق.

- 9-أكرم ريشة، مقال بعنوان مدخل حول طب الطيران، منتدى الطيران للمنظمة العربية للعمل بتاريخ 23-07-2006 منشور على الانترنت www.air.flyingway.com/airclip/midic.ppt

- 10-المادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 11-وأثار منح الأهلية بتحفظ الكثير من الإشكالات لدى بعض أرباب العمل وأعتبر ذلك عدم أهلية العامل مما أدى بالقضاء في فرنسا إلى تفسير هذا الليس بأن منح الأهلية حتى بوجود عدة تحفظات لا يمكن أن يعتبر عدم أهلية Aptitude et inaptitude 28 www.direcct_pdl.com. poste de travail ,fiche 07 déc 2012 p27, au medicale
- 12-المادة 60 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 13-هاني دويدر، النظام القانوني للسلامة والصحة في مجال النقل وخاصة النقل البحري، دار الجامعة الجديدة شر، عمان 1999، ص 24.
- 14-المادة 18 من قانون 88-07 ل 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمادة 19 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 15-ويشترط المشرع الفرنسي عند منح عدم الأهلية الصحية للمنصب إجراء فحصين يفصل بينهما مدة أسبوعين من تاريخ الفحص art R 241-51code de travail «sauf dans le cas ou le maintien du salarie a son poste de travail entraine un danger immediate pour la santé ou la sécurité de l'interessé ou celles des tiers,le medecin du travail ne peut constater l' inaptitude du salarie a son poste de travail qu'après une etude de ce poste et des conditions de travail dans l' enterprise et deux examens medicaux de l' interresse espaces de deux semaines accompagnés, le cas échéant, des examens complimentaires mentionnés a l art R241-52"voir aussi l art R-4624-31de C.T.
- 16-المادة 15 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 17-حيث يوليهم القانون عناية خاصة وفقا لنص المادة 17 من قانون 88-07 السابق والمادة 16 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 18-المادة 16 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 19-المادة 17 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 20-المادة 18 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 21-المادة 22 من المرسوم التنفيذي 93-120 السابق.
- 22-المواد 26-27 وما بعدها من المرسوم السابق
- 23-المادة 34 من ق 88-07، ترتب عقوبات جزائية عن الإخلال بهذا الالتزام وفقا للمادة 37 بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج وفي حال العود فيعاقب بالحبس من 2 شهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 4000 إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين وتطبق العقوبة بقدر المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر بسبب انعدام الإجراءات الوقائية الصحية والأمن المقررة.
- 24-المرسوم التنفيذي 92-276 المؤرخ في 6 يوليو 1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب.
- 25-المادة 10 من المرسوم التنفيذي 92-276 السابق.
- 26-المواد 36 وما بعدها من المرسوم التنفيذي السابق.
- 27- MANAOUIL (Cécile), (op-cit) p 71.
- 28- MANAOUIL (Cécile) (op-cit) p 72.
- 29- MANAOUIL (Cécile) (op-cit) p 71.
- 30-VERKINDT (Pierre-Yves), La responsabilité du médecin du travail-www. 3.univ-lille2.fr
- 31- VERKINDT (Pierre-Yves),(op-cit)
- 32- CHARTON (Clair), La responsabilité du médecin du travail-www.medicine de travail.fr
- 33- المواد 41-42-43 من قانون العقوبات.
- 34- ففي حالة القتل أو التسبب فيه فقد تكون العقوبة وفقا للمادة 288الحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وبغرامة من 1000 إلى 2000 دج، أما إذا كان الضرر العجز الكلي عن العمل لمدة تجاوز 3 أشهر فتكون العقوبة من شهرين إلى سنتين و/أو الغرامة من 5000 إلى 1500 دج وفقا للمادة 289 ق ع.
- 35- جاء في المادة 68 من ق 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أنه يتعين على طبيب العمل التصريح بجميع الحالات المرضية الخاضعة للتصريح الإلزامي المعلومة لديه وفقا للشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول.
- 36-CHARTON (Clair), La responsabilité du médecin du travail, www.medicine de travail.fr