

الرعاية الصحية للعامل في القانون الجزائري

Health Care for the Worker in the Butchery Labor Law

عسال عبد القادر*

مخبر المرافق العمومية والتنمية

جامعة جيلالي ليابس – سيدي بلعباس، الجزائر

abdelkader7419@gmail.com

Djillali LIABES University, Sidi Bel Abbès, Algeria

- تاريخ الإرسال: 2025/05/06 - تاريخ القبول: 2025/06/12 تاريخ النشر: 2025/07/29

الملخص: يفرض المشرع الجزائري على صاحب العمل التزاما بتوفير الرعاية الصحية للعامل، فيقع عليه التزام بإنشاء هياكل وأجهزة طبية للعمل، على اعتبار أن طب العمل يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها أن تتكفل به. يتمثل الدور الأساسي لطبيب العمل في توفير الرعاية الصحية العلاجية والوقائية داخل المؤسسة المستخدمة، وتشمل هذه الوظيفة بشكل أساسي في تقديم العلاج الطبي للعمال، والوقاية من الأمراض المعدية، وإجراء الفحوص الطبية، وكذا تقديم الإسعافات الطبية الأولية، وقد يتطلب الأمر نقل العامل المصاب إلى المؤسسة الاستشفائية العمومية والاستعانة بأطباء الصحة العمومية في تقديم العلاج الطبي المناسب ورعايته بصورة كاملة.

الكلمات المفتاحية: إصابات العمل، طب العمل، الرعاية الطبية.

Abstract: The Algerian legislator imposes an obligation on the employer to provide healthcare for the worker. This includes the duty to establish medical structures and facilities within the workplace, as occupational medicine is considered the responsibility of the employing institution, which must ensure its implementation.

The primary role of the occupational physician is to provide both therapeutic and preventive healthcare within the employing institution. This mainly involves providing medical treatment to workers, preventing infectious diseases, conducting medical examinations, and offering first aid. In some cases, it may be necessary to transfer the injured worker to a public healthcare facility and seek assistance from public health doctors to provide the appropriate medical treatment and full care.

Keywords: work injuries, occupational medicine, medical care

* المؤلف المرسل: عسال عبد القادر

مقدمة:

تعد مسألة الرعاية الصحية للعامل من أهم القضايا التي تناولتها التشريعات الحديثة من بينها التشريع الجزائري، من أجل تحسين الحالة الصحية للعامل في المؤسسة المستخدمة، تعرف الرعاية الصحية للعامل بأنها: «مجموعة الخدمات العلاجية والوقائية المطبقة في العمل، والتي تجنب العامل الإصابة أو التعافي منها إذا ما وقعت».

إذا كانت الرعاية الصحية لا تقتصر على تقديم الخدمة الوقائية، بل تشمل الخدمة العلاجية والوقائية معاً، فقد اهتم المشرع الجزائري بجدية بهذين الجانبين، وذلك بإلزام صاحب العمل بتقديم العلاج واتخاذ تدابير الوقاية والحماية الصحية داخل المؤسسة المستخدمة، فألزم صاحب العمل بإنشاء هياكل وأجهزة طبية للعمل على أساس أن طب العمل يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة، ويجب أن تتكفل به، وقد تم تنظيم طب العمل بأحد الأشكال التي قررها وفقاً لأهمية المؤسسة المستخدمة، وأوكل له مهمة الاحتفاظ بصحة العامل والارتقاء بها إلى أعلى مستويات الرفاهية النفسية والجسدية ومنع أي انحراف قد يصيب العامل بسبب ظروف العمل، وحمايته من المخاطر النفسية والصحية، ويتلخص ذلك في توفير الرعاية الصحية اللازمة للعامل.

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث في موضوع الرعاية الصحية للعامل لما تحدثه إصابات العمل من أضرار لا في صحة العامل فحسب، بل في الصحة العمومية كذلك. فعند إصابة العامل بحادث عمل أو مرض مهني فإن ذلك يؤثر على صحة العامل إذا لم يتلقى العلاج المناسب فور الإصابة مع الاستمرارية في العلاج من الإصابة إلى غاية الشفاء التام منها.

مما تقدم فإن السبب الرئيسي في اختيار البحث في هذا الموضوع هو تسليط الضوء على التزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية للعامل المصاب في العمل، لما لهذا الالتزام من أهمية كبيرة في الحفاظ على صحة العامل وضمان سلامته الجسدية والنفسية.

هدف البحث:

يتحدد تنظيم مصلحة طب العمل والهدف منه برعاية العامل وحمايته مما يتعرض له من إصابة داخل المؤسسة المستخدمة سواء كانت هذه الإصابة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، حيث يلقي على عاتق طبيب العمل واجب الرعاية الصحية للعامل.

مشكلة البحث:

يسعى البحث في ضوء أهدافه إلى بيان جملة الواجبات الملقاة على طبيب العمل التي تكفل ضمان الرعاية الصحية للعامل المصاب داخل المؤسسة المستخدمة.

ومن ثم تبرز الإشكالية الآتية: ما مدى كفاية جملة الواجبات الملقاة على عاتق طبيب العمل في ضمان الرعاية الصحية للعامل في قانون العمل الجزائري؟

منهجية البحث:

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، المنهج الوصفي من حيث عرض مخلف الجوانب المتعلقة بإصابات العمل وطب العمل، والتحليلي من خلال تناول مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع البحث بقدر من التحليل.

وتأسيسا على ما سبق، نقسم البحث إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية إصابات العمل.

المبحث الثاني: دور المؤسسة المستخدمة في تقديم الرعاية الصحية للعامل.

المبحث الأول: ماهية إصابات العمل

يقصد بإصابة العمل: الإصابة بمرض مهني، أو إصابة ناتجة عن حادث وقع للعامل داخل أماكن العمل أو أثناء فترة ذهابه لمباشرة العمل، أو إلى أي مكان يحدده له صاحب العمل أو عودته منه، أيا كانت وسيلة النقل غير المحضورة، على أن يسلك الطريق الطبيعي دون تخلف أو توقف أو انحراف، ما لم يكن ذلك بغير إرادته.¹

وعليه لمعرفة ماهية إصابات العمل يجب تحديد مفهوم حادث العمل (المطلب الأول)، وكذا تحديد مفهوم المرض المهني (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم حادث العمل

¹ محمد أحمد عجيز، دور الخطأ في التأمين ضد إصابات العمل، دار النهضة، مصر، 2003، ص 134.

بالرجوع إلى تلك القواعد العامة الواردة في قوانين العمل وكذا قوانين الضمان الاجتماعي لا سيما القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية²، المتعلقة بتحديد مفهوم حادث العمل، نلمس بأن المشرع الجزائري لم يعتمد مفهوماً واسعاً لحادث العمل، إذ أنه كل ما يصيب العامل من حوادث أثناء العمل وليس بسببه أو ما يتعرض له خلال طريقه الموصل بين إقامته ومكان عمله تعتبر من قبيل حوادث العمل³، ومن دون أن يتعرض العامل للإصابة العقلية التي قد تصيبه أثناء عمله⁴.

ولتحديد مفهوم حادث العمل نتطرق لتعريف حادث العمل (الفرع الأول)، ثم شروط تكييف الحادث حادث عمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف حادث العمل

عرف حادث العمل بأنه: « كل واقعة تلحق الضرر بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي تتسم بقدر من المفاجأة، والمقصود بإلحاق الضرر بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان للقوى العقلية والوفاة⁵ ».

يظهر من خلال هذا التعريف، وكذا التعريف الذي أورده المشرع الجزائري لحادث العمل ضمن نص المادة 06 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁶، بأنه يعنى بحادث العمل إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل (1)، ويعتبر في حكم حادث عمل الحادث الذي يقع أثناء ذهابه لمباشرة العمل أو عودته منه (2).

1. حادث العمل:

بحسب ما تقضي به المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإنه يعتبر حادث عمل كل حادث تترتب عنه إصابة جسدية ناتجة عن سبب مفاجئ وقع في إطار علاقة العمل.

² القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المعنية، ج.ر عدد 28، المؤرخة في 1983/07/06.
³ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014، ص 481.

⁴ سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 254.
⁵ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة - الجزائر، 2010، ص 13.

⁶ أنظر المادة 06 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية السالف الذكر.

وسع المشرع الجزائري من مفهوم حادث العمل وذلك بموجب نص المادة 07 من نفس القانون ليشمل الحوادث التالية:

- الأحداث التي تقع أثناء القيام بمهمة خارج المؤسسة المستخدمة، سواء كانت هذه المهمة ذات طابع دائم أو استثنائي وتأتي تطبيقاً لتعليمات صاحب العمل.
- الحوادث التي تقع في فترة ممارسة عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.
- الحوادث التي تقع في فترة مزاوله العامل للدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

كما وسع المشرع الجزائري في تحديده لمفهوم حادث العمل ليشمل فئات أخرى، حتى ولو لم تكن مؤمنة اجتماعياً حيث قضت المادة 08 من نفس القانون المذكور بأن الأحداث التي تقع أثناء الأنشطة الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة تعتبر أحداث عمل، وكذا القيام بعمل خدمة للمصلحة العامة أو إنقاذ شخص معرض لخطر الهلاك.

كما يعتبر المشرع الجزائري الإصابة والوفاة التي تحدث في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن زمن وقوع الحادث أو أثناء العلاج الذي يعقب الحادث من قبيل حوادث العمل ما لم يثبت ذلك، وفقاً لنص المادة 09 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.⁷

2. حادث الطريق :

تقضي المادة 12 من القانون رقم 83 - 12 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، على أن الحادث الذي يقع خلال المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى مكان العمل أو عودته منه بغض النظر عن وسيلة النقل المستعملة يعتبر حادث عمل.

وهكذا اعتمد المشرع الجزائري المعيار المكاني وليس الزمني، ولذلك من أجل اعتبار الحادث من قبيل حوادث العمل، يجب أن يقع الحادث للعامل خلال مسافة الطريق التي يقطعها للذهاب إلى العمل أو العودة منه، ولكن يشترط عدم الانقطاع أو الانحراف عن مساره⁸ المعتاد الذي يسلكه في ذهابه للعمل إلا إذا ما دعت الضرورة ذلك، سواء بحكم الاستعجال أو بسبب ظروف طارئة أو بسبب قوة قاهرة لا علاقة لإرادة العامل بها.⁹

⁷ آمال بن رجال، القانون الاجتماعي - حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2009، ص 107.

⁸ يقع المسار الذي يكفه قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83 - 13 بين مكان العمل ومكان الإقامة أو ما شابه ذلك مثل المكان الذي يتردد عليه العامل لتناول الغذاء أو لأغراض عائلية.

⁹ خالد السيد عبد المجيد الموسى، المرجع السابق، ص 485.

الفرع الثاني: شروط تكيف الحادث حادث عمل

بحسب نص المادة 06 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يعتبر الحادث حادث عمل، أن ينجر عنه إصابة جسدية (1)، وأن يكون فجائياً (2)، وأن يحدث أثناء العمل (3).

1. أن ينجر عن الحادث إصابة بدنية:

يجب أن يترتب على الحادث ضرر مادي يمس بجسم العامل، ويقصد بالضرر المادي أي ضرر يلحق بجسم العامل سواء كان خفياً أو ظاهرياً، خارجياً أو داخلياً، كالجروح وكسور العظام وفقدان الأعضاء والاضطرابات النفسية والاختلال العصبي، أي كل أذى يلحق بجسم العامل من شأنه أن يضعف الأداء الوظيفي لأحد أعضائه أو يفقده حياته، هذا ويجب أن تتوافر علاقة السببية بين هذا الحادث والضرر الذي لحق بجسم العامل حتى يتم اعتباره حادث عمل.¹⁰

ولا يشترط في المساس بجسم العامل الاتصال المادي بينه وبين الحادث الذي تسبب له في الضرر، بل يجب تفسيره بمعنى أوسع ليشمل صحته بشكل عام، إذ يعتبر الضرر النفسي والعصبي مساساً بجسم العامل، ويجب تكييفه كحادث عمل ولو لم يكن مصحوباً بجروح أو إصابات عضوية¹¹، أي أن هذا الحادث يجب أن يترتب عنه ضرر يمس بجسم العامل من شأنه يفقده القدرة على القيام بعمله.

2. أن يكون الحادث ذا طبيعة فجائية:

يشترط لتكييف الحادث أنه حادث عمل، يجب أن يقع هذا الحادث فجأة، بمعنى أن الواقعة المسببة للحادث قامت في فترة محدودة من الزمن وبصورة مفاجئة، وليس تدريجياً بحيث لا يمكن فصل بدايته ونهايته بأي فاصل من الزمن (كالسقوط والاصطدام والانفجار).

ولكن إذا استغرق الحادث زمناً معيناً، بحيث يفصل بين بدايته ونهايته فترة طويلة، فلا يمكن وصفه بأنه مفاجئ، بمعنى أن عنصر المفاجأة في الحادث يجب أن يكون مصدر الضرر وليس في الضرر نفسه، فمتى يكون الحادث فجائياً يعتبر الحادث حادث عمل، حتى ولو لم يظهر الضرر المترتب إلا بعد فترة من الزمن.

¹⁰ أنظر المواد من 05 إلى 12 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية السالف الذكر.

¹¹ وزارة صالحي الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد ب، ديسمبر 2008، ص 168.

3. أن يقع الحادث أثناء قيام علاقة العمل:

لكي يعتبر الحادث حادث عمل يجب أن يقع أثناء العمل، ويعد الحادث واقعاً أثناء العمل إذا وقع خلال المدة الزمنية المحددة للقيام بالعمل، إذ يكفي فقط الارتباط الزمني وبغض النظر عن الارتباط السببي بين الحادث والعمل، فهنا يتحقق الوصف بالرغم من انتفاء رابطة السببية بين الحادث والعمل.

وبناء على ذلك، لا يشترط أن يقع الحادث بسبب العمل، بحيث يكفي أن يقع الحادث أثناء قيام علاقة العمل من دون حاجة إلى وجود علاقة السببية بين أداء العامل لعمله ووقوع الحادث الذي نشأت عنه إصابة جسدية.¹²

المطلب الثاني: مفهوم المرض المهني

لا تقتصر إصابات العمل على حوادث العمل، بل تشمل كذلك الأمراض المهنية، ويقصد بالمرض المهني المرض الذي يصيب العامل في مهنة معينة نتيجة الاحتكاك المستمر - أو حتى الملامسة - بالمواد الأولية في عملية الإنتاج أو التعرض لاستنشاق الغازات أو بعض المواد الكيميائية أو الغبار أو التعرض لأشعة معينة.

ولتحديد مفهوم المرض المهني نتطرق لتعريف المرض المهني وتمييزه عن حادث العمل (الفرع الأول)، ثم معرفة الأساليب المعتمدة في تحديد الأمراض المهنية وموقف المشرع الجزائري من هذا التحديد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف المرض المهني وتمييزه عن حادث العمل إذا كان حادث العمل هو تلك الإصابة الناجمة عن حادث عنيف فجائي يحدث ضرر جسماني للعامل أثناء العمل، بما في ذلك مخاطر الطريق، فإن المرض المهني هو مرض تشكل تدريجياً في جسم العامل نتيجة عمله في مهنة معينة، فكلاهما يخضع لنفس الأحكام من حيث التعويض المستحق للعامل في حالة إصابته بأي منهما، على الرغم من اختلافهما في عدم توافر عنصر المفاجأة في المرض المهني من توافره في حادث العمل.¹³

وعليه سوف نستعرض تعريف المرض المهني (1)، ومن ثم تمييز المرض المهني عن حادث العمل (2).

¹² وزارة صالحي الواسعة، المرجع السابق، ص 171.

¹³ أحمد عبد الكريم أبو شنت، شرح قانون المال وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 255.

1. تعريف المرض المهني :

لا تحدث الأمراض المهنية بشكل فجائي، وإنما تنشأ تدريجياً في جسم العامل نتيجة ما يقوم به من عمل.¹⁴

يمكن تعريف الأمراض المهنية بأنها: « تلك الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو تسرب للمواد أو الروائح الكريهة أو ما شابه ذلك والمتسببة لأمراض العفن والتسمم، وبعض الأمراض التي تسببها المهنة».¹⁵

يعرف المرض المهني أيضاً بأنه: « المرض الذي يصيب العامل في مهنة معينة، نتيجة الاحتكاك المستمر وملامسة المواد الأولية في العملية الإنتاجية (المواد الضارة) التي قد تؤدي عاجلاً أم آجلاً إلى إصابته بالأمراض ».¹⁶

وقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني ضمن نص المادة 63 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ووضع له مجموعة من الشروط..

فلكي يعتبر المرض مرضاً مهنيًا، يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط للاستفادة من الحماية الاجتماعية التي أقرها المشرع للعامل المصاب، وهي على النحو التالي :

- يجب أن يكون العامل مؤمناً اجتماعياً عن إصابات العمل.
- يجب أن يذكر المرض الذي يعاني منه العامل ضمن الجدول المرفق بالقانون.
- يجب أن يكون هناك ارتباط بين المرض وطبيعة العمل.
- ظهور أعراض أثناء علاقة العمل.¹⁷

- التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل:

من حيث التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل، فالملاحظ أن القانون قد نص على الأمراض المهنية في جدول ملحق بالقانون ضمن القرار الوزاري المشترك، في حين أن حوادث العمل غير منصوص عليها في القانون. فهي تصيب العامل أي كان نوعها، كما أن القانون يعوض عن كل حوادث العمل أياً

¹⁴ جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 165.

¹⁵ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 150.

¹⁶ مرسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، الطبعة الثانية، المركز الثقافي العربي، بيروت، 1994، ص 07.

¹⁷ سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 260.

كان نوعها وطبيعتها، فيما نجد أن القانون لا يعوض الحوادث الناتجة عن الأمراض المهنية إلا إذا كانت مدرجة ضمن الجدول المرفق بالقانون.¹⁸

كما نجد أن الأمراض المهنية ترتبط بعلاقة السببية بين المرض والمهنة، في حين لا توجد مثل هذه الرابطة في حوادث العمل إلا إذا كان الحادث بسبب العمل.

الفرع الثاني: الأساليب المعتمدة في تحديد الأمراض المهنية وموقف المشرع الجزائري من هذا التحديد

تتخصر الأساليب المتبعة في تحديد الأمراض المهنية في ثلاث أساليب (1)، ولم يخرج المشرع الجزائري في تحديد الأمراض المهنية عن الأساليب المتبعة، متبنياً إحداها (2).

1. أساليب تحديد الأمراض المهنية:

إن الأساليب المعتمدة في تحديد الأمراض المهنية هي: نظام الجداول (أ)، نظام التغطية المفتوحة

(ب)، والنظام المزدوج (ج).

أ. نظام الجداول:

في هذا النظام يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر، ويترتب على ذلك أنه يجب لاعتبار المرض مرضاً مهنيّاً أن يرد ضمن الجدول الذي عادةً ما يرفق بالقانون.

ب. نظام التغطية المفتوحة:

في هذا الأسلوب يتضمن التشريع تعريفاً عاماً لمرض المهنة، فيما يترك تحديد المرض المهني للجنة طبية متخصصة التي تقوم بتشخيص المرض في حدود التعريف الوارد في التشريع، مع تحديد علاقة السببية القائمة بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل.

¹⁸ سيد محمود رمضان، الوسط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 377 و378.

ج. النظام المزدوج:

يجب أن يكون هناك جدول للأمراض المهنية مرفق بالقانون، كما يجب أن تكون هناك لجنة طبية لها صلاحية تحديد المرض المهني غير المذكور في الجدول، مع الإلتزام بتعريف المرض المهني الذي يرد بالقانون.¹⁹

2. موقف المشرع الجزائري:

اعتمد المشرع الجزائري في تحديده الأمراض المهنية طريقة الجداول والتي تحتوى على أربعة وثمانون (84) جدولاً، يحدد كل جدول وبدقة تعيين المرض مع ذكر قائمة الأعمال التي تسببه وكذا مدة التكفل والمحددة بيوم واحد في بعض الحالات.

وفقاً لنص المادة 05 من القرار الوزاري المشترك، تصنف الأمراض المهنية إلى ثلاث (3) مجموعات وهي كالتالي:

أ. المجموعة الأولى (ظواهر التسمم المرضي الحاد والمزمن):

تتضمن هذه المجموعة قائمة الأمراض التي يكون سببها التعرض لمواد ضارة خاصة منها الزئبق والرصاص والمسببة لتسمم حاد ومزمن، يظهر على العمال المعرضون بشكل معتاد على شكل عوارض مرضية، كما يمكن للطبيب المعالج أن يتعرف على أعمال أخرى غير واردة ضمن جدول المجموعة المسببة لتسمم حاد ومزمن، ولكن لا يمكن للعامل أن يستفيد من التعويض إلا إذا أثبت ممارسته لعمله بصفة عادية.

المجموعة الثانية (العدوى الجرثومية):

يصاب العامل بعدوى جرثومية إذا تعرض للكائنات الحية المجهرية المعدية مثل: البكتيريا والطفيليات والفيروسات، وتنتقل العدوى الجرثومية بعدة طرق، قد تكون عن طريق تناول طعام ملوث أو بسبب لدغ الحشرات، كما يمكن أن تنتقل عن طريق الجسم السليم كالجمرة الخبيثة، بل يكفي أن يصاب العامل بالعدوى بتواجده في بيئة عمل لا تتوافر بها الشروط الصحية اللازمة، مما يساعد على بقاء تلك الكائنات المعدية

إن المجموعة المبينة للأمراض الناتجة عن العدوى الجرثومية جاءت محددة في الجداول ولا يمكن للطبيب أن يضيف إليها، كما لا يمكن كذلك للعامل أن يستفيد من تعويض الإصابة إلا إذا استطاع أن يثبت ممارسته لعمله بصفة اعتيادية.

¹⁹ محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 213.

ج. المجموعة الثالثة (الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة):

قد تسبب ممارسة المهنة بعض الأمراض كون طبيعة العمل غير لائق، فيتم إحصاء الأمراض التي يفترض أنها ناجمة عن بيئة العمل مثل: الأخطار التي تسببها الضوضاء، أو العمل الذي يرتبط بالحرارة سواء كانت منخفضة أو مرتفعة لما تسببه من آثار سلبية.²⁰

المبحث الثاني: دور المؤسسة المستخدمة في تقديم الرعاية الصحية للعامل :

يفرض المشرع الجزائري على المؤسسة المستخدمة، الالتزام بتوفير الرعاية الصحية للعامل، فأوجب على صاحب العمل إحداث مصالحي طبية للعمل (المطلب الأول)، تتكون من أطباء مختصين في طب العمل يلقي على عاتقهم واجب التكفل بالحالة الصحية للعامل داخل المؤسسة المستخدمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإطار القانوني للمصالح الطبية للعمل

الإطار القانوني للمصالح الطبية للعمل يتحدد بمجال تطبيق مصالح طب العمل وإطارها البشري (الفرع الأول) واختصاصات مصالح طب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مجال تطبيق مصالح طب العامل وإطارها البشري

انطلاقاً من الطابع الحمائي لقانون العمل، أوجب المشرع الجزائري على كل صاحب عمل إحداث مصلحة لطب العمل (1)، تتكون من أطباء مختصين في طب العمل أو مؤهلين لهذا الغرض (2).

1. مجال تطبيق مصالح طب العمل :

لقد ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بإنشاء هياكل وأجهزة طبية للعمل، على اعتبار أن طب العمل التزاماً يقع على عائق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها أن تتكفل به، وتم تنظيم طب العمل بأحد الأشكال التي قررها المشرع وبحسب أهمية المؤسسة المستخدمة، فقد تكون مصلحة طبية خاصة بكل مؤسسة مستخدمة، وإذا تعذر ذلك تكون المصلحة الطبية مشتركة بين مجموعة من المؤسسات المستخدمة، وأن تبرم المؤسسة المستخدمة اتفاقية مع القطاع الصحي بحسب النموذج الوارد ضمن النص التنظيمي، وفي حالة ما إذا تخلى القطاع الصحي عن التزاماته أو تعذر عليه الاستجابة لطلب المؤسسة المستخدمة، يجب على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقية مع هيكل مؤهل مختص في طب العمل.²¹

²⁰ سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 264.

²¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 174.

وفيما يتعلق بالإلزامية إنشاء مصلحة لطب العمل في المؤسسة المستخدمة، اعتمد المشرع الجزائري معياراً يقوم على حساب الوقت الضروري لطبيب العمل لأداء مهنته عندما يساوي أو يتجاوز المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على سلك الأطباء، ويقوم طبيب العمل بمهامه على أساس مقيقتين، أما الأول بمعدل ساعة (1) عمل واحدة في الشهر لكل عشرة (10) عمال يعملون في مواقع شديدة الخطورة، والثاني بمعدل ساعة (1) عمل واحدة لكل خمسة عشر (15) عاملاً يعملون في مواقع متوسطة الخطورة أو قليلة، ويمكن زيادة الميقتين اللذان تم ذكرهما بحسب مواصفات طبيعة العمل والموقع الجغرافي للمؤسسة المستخدمة وحجمها طبقاً للأهداف المسطرة في مجال التخطيط الصحي.²²

2. الإطار البشري لمصالح طب العمل:

بناء على مقتضيات قانون العمل، يتشكل الإطار البشري لمصالح طب العمل من أطباء مؤهلين لممارسة طب العمل، ولكي يعد الطبيب مؤهلاً لممارسة طب العمل يجب أن يكون حاصل على شهادة في طب العمل وكذا على ترخيص لممارسة طب العمل لحسابه الخاص، كما يمكن لوزير الصحة - وبصفة إنتقالية - أن يؤهل أطباء عامين لممارسة طب العمل.²³

يجب أن يكون طبيب العمل مسجل لدى المجلس الجهوي لأخلاقيات مهنة الطب المختص إقليمياً، ومرخص له بمزاولة مهنة الطب، حيث يرتبط بصاحب العمل أو برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المؤسسة المستخدمة بموجب عقد عمل، يتم فيه مراعاة القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات مهنة الطب، وفي جميع الأحوال يجب على طبيب العمل أن يؤدي مهنته بشكل مستقل وحر سواء تجاه صاحب العمل أو تجاه العمال مع مراعاة الاعتبارات الخاصة بمهنته فقط.²⁴

الفرع الثاني: اختصاصات مصالح طب العمل

قد عهد المشرع الجزائري المصلحة طب العمل، سواء كانت مصلحة مستقلة، أو مشتركة بين عدة مؤسسات مستخدمة، عهد لها بجملة من الاختصاصات، يمكن تقسيمها وفقاً لمقتضيات قانون العمل إلى نوعين: اختصاصات ذات طابع وقائي (1)، وأخرى ذات طابع استشاري (2).

²² أنظر المادتين 02 و03 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طبك العمل، ج.ر عدد 33 المؤرخة في 19/05/1993.

²³ وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادتين 06 و08 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المتعلق بتنظيم طب العمل السالف الذكر.

²⁴ واضح فاطمة وقماري نضيرة بن ددوش، طب العمل في المؤسسات الاقتصادية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مجلد 1، العدد 2، 2017، ص 168.

1. اختصاصات ذات طابع وقائي:

في حين أن المشرع الجزائري يعهد إلى مصلحة طب العمل بجملة من الاختصاصات، إلا أن الملاحظ أنه جعل مهمتها الجوهرية ذات طابع وقائي تتمثل أساسا في إجراء الفحوصات الطبية الواجبة على العمال²⁵، وخاصة الفحص الطبي الذي يهدف إلى التأكد من ملائمة منصب العمل المراد شغله للحالة الصحية للعامل، وإلى تجنب كل ما قد يضر بصحته بسبب العمل، لا سيما من خلال مراقبة ظروف وشروط النظافة في مكان العمل ومخاطر العدوى، وكذا الحالة الصحية للعمال²⁶.

2. الاختصاصات ذات الطابع الاستشاري:

لا يقف دور مصلحة طب العمل عند الدور الوقائي، بل يتعاده ليمتد إلى دور ذي طبيعة استشارية. وفي هذا الشأن، فإن طبيب العمل يعتبر مستشاراً لصاحب العمل فيما يتعلق بالإجراءات الواجب إتباعها لتحسين شروط العمل وظروفه في المؤسسة ومنع وقوع حوادث العمل، وكذا ترقية الصحة من حيث إمكانية إجراء الدراسات والتحقيقات عن الأمراض والأوبئة، كما يستشار أيضا فيما يخص تصميمات المباني والتغييرات المتعلقة بالمعدات والأجهزة والآلات²⁷.

المطلب الثاني: واجبات طبيب العمل تجاه العامل تتمثل المهمة الأساسية لطبيب العمل في حماية صحة العمال والمحافظة عليها من أي تدهور قد يحدث بسبب العمل، والعمل على ترقية وإزدهارها²⁸، كما تمتد وظائفه ومهامه التي هي بالأساس وقائية لتتعداها إلى تقديم العلاج²⁹، ولبلوغ هذا الهدف يجب توفير المرافق الصحية ومختلف التجهيزات المرتبطة بصحة العمال، بما في ذلك الخدمات الطبية والإسعاف.

إن لإصابة العمل باعتبارها مساس مادي بالسلامة الجسدية، تعطى للعامل المصاب الحق في الرعاية الطبية وتلقي العلاج لإعادة السلامة لجسم العامل، مما يبرز الدور الأساسي الذي يلعبه طبيب العمل في تقديم الرعاية الطبية للعامل وعلاجه خلال المدة التي يحتاجها للتعافي من إصابته.

²⁵ أنظر المادة 17 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر. عدد 4 المؤرخة في 27 / 01 / 1988.

²⁶ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل - الجزء الأول: علاقات العمل الفردية، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2024، ص 624.

²⁷ بشير هدي، المرجع السابق، ص 175.

²⁸ أنظر المادة 12 والمادة 13 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر.

²⁹ أنظر المادة 12 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر.

مما تقدم تبرز واجبات طبيب العمل اتجاه العامل المصاب، وتأخذ صورة تدخلات استعجالية (الفرع الأول)، وتدخلات علاجية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التدخلات الاستعجالية لطبيب العمل

يمكن لطبيب العمل وبصفة استثنائية تقديم العلاج للعمال في الأحوال ذات الطبيعة الاستعجالية، وذلك في حالة وقوع حوادث أو ظهور أمراض داخل المؤسسة المستخدمة، وكذا تقديم الإسعافات الطبية لكل عامل تعرض لحادث عمل، فإن طبيب العمل ملتزم بالقيام بالتدخلات الاستعجالية العلاجية لإنقاذ العامل المصاب من بداية إصابته وتهيئته لتلقي العلاج الطبي اللاحق للإصابة إلى حين الشفاء التام³⁰، وتتمثل هذه التدخلات أساساً في تقديم الإسعافات الطبية الأولية (1)، وتقديم العلاج الطبي ذو الطابع الاستعجالي (2).

1. تقديم الإسعافات الطبية الأولية:

يلتزم صاحب العمل بتقديم العلاج الطبي للعامل المصاب في مكان العمل، ومن ثم يلتزم من باب أولى بتقديم الإسعافات الأولية للعامل قبل عيادة الطبيب لمنع حدوث أي مضاعفات جانبية له، لذلك يجب على صاحب العمل إعداد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، تكون مزودة بالأدوية وغيرها من المستلزمات اللازمة للإسعافات الطبية الأولية بما يتناسب مع عدد العمال وكذا طبيعة العمل والمخاطر التي قد تنتج عنه.³¹

لم يبين المشرع الجزائري ماهية الإسعافات الطبية الأولية، غير أن الملاحظ أنها لا تخرج عما يتعارف عليه الناس من وسائل للإسعافات الأولية بما في ذلك المراهم والأربطة المقدمة³²، فإن تعرض العامل لنزيف نتج عن إصابته بجروح، يقوم المسعف المكلف بالمساعدة الطبية³³، الذي يكون قد تلقى تكوين في مجال الأمن والإسعاف من طرف طبيب العمل³⁴، بإيقاف هذا النزيف. الملاحظ أن هذه الإسعافات الطبية

³⁰ عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 624

³¹ محمد سعيد الرحاحلة وإيناس خلف الخالدي، الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 127 و128.

³² أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل - شرح للقانون الجديد رقم 12/2003، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 313.

³³ أنظر المواد 30 و31 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المتعلق بتنظيم طب العمل السالف الذكر.

³⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 175.

الأولية غير كافية لتلبية احتياجات العامل من الرعاية الصحية، فاحتمال إصابة العامل بأمراض خطيرة قائماً، عندها قد يتطلب الأمر تدخل استعجالي من طرف الطبيب المعالج وأولى به أن يكون طبيب العمل.

2. تقديم العلاج الطبي الاستعجالي:

يتدخل طبيب العمل لتقديم العلاج الطبي الاستعجالي لدى إصابة العامل بحادث عمل، لا سيما عند حدوث تلك الإصابة داخل المؤسسة المستخدمة، وقد نظم المشرع الجزائري العلاج الاستعجالي بشكل عام³⁵، وأحاطه بأحكام خاصة في مجال طب العمل³⁶، ويكون الطبيب أمام حالة إستعجال إذا وجد نفسه أمام مريض في حالة خطيرة أو على درجة عالية من الخطورة، ويتطلب إسعافه التدخل على وجه السرعة ومن دون أي انتظار لإنقاذ المريض من الخطر.³⁷

و يتمثل دور طبيب العمل طبقاً لنص المادة 27 من القانون رقم 93 - 120 المتعلق بتنظيم طب العمل، في تقديم العلاج الاستعجالي للعمال المصابين بتوقعات وحوادث في العمل³⁸، بما في ذلك نقل العامل المصاب إلى أقرب مؤسسة استشفائية عمومية.

الفرع الثاني: التدخلات العلاجية لطبيب العمل

يمارس طبيب العمل صلاحياته العلاجية بمناسبة إجراء الفحوصات الطبية (1)، أو من خلال ما يقدمه من علاج طبي (2).

إجراء الفحوصات الطبية:

يشمل الفحص الطبي الذي يقوم به طبيب العمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية بهدف التأكد من سلامة العامل، ويجري طبيب العمل تلك الفحوص بصفة إجبارية (أ)، وتكون إختيارية له أحياناً (ب).

³⁵ هذا ما يستفاد ضمناً من أحكام ونصوص القوانين السابقة لا سيما الأمر رقم 31 - 75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39 المؤرخة في 16 / 05 / 1975.

³⁶ أنظر المادة 12 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر والمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل السالف الذكر.

³⁷ واضح فاطمة وقماري نضرة بن ددوش، المرجع السابق، ص 175.

³⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص 175.

أ. الفحوص الطبية الإجبارية:

يقوم طبيب العمل بشكل أساسي بإجراء الفحوص الطبية الإجبارية لجميع عمال المؤسسة المستخدمة³⁹، وتشمل الفحوص الطبية الإلزامية، الفحص الطبي للتوظيف والفحوص المتعلقة باستئناف العمل، وكذا الفحوص الدورية.⁴⁰

تعتبر فحوصات طبية إجبارية تلك التي يجريها طبيب العمل على العمال الذين يشغلون مناصبهم بشكل منتظم، ولكن لدواعي الوقاية وحماية الصحة والحفاظ على النشاط الإنتاجي للعمال، ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بإجراء هذا النوع من الفحوص الطبية بصفة دورية طبقاً لما جاء في المادة 17 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا المادتان 15 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المتعلق بتنظيم طب العمل، فصاحب العمل ملزم بعرض عماله على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل، لفائدة فئات معينة تتطلب ظروفًا صحية أو مهنية أو اجتماعية عناية خاصة، لاسيما العمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية، إذ نجد بأن صاحب العمل ملتزم بإجراء فحص طبي دوري للعامل المعرض للإصابة بمرض مهني، للكشف عن ما قد يظهر منه في مراحله الأولى، والحفاظ على لياقته الصحية بشكل مستمر.⁴¹

ب. الفحوص الطبية الاختيارية:

يمكن لطبيب العمل أن يرى ضرورة إجراء بعض الفحوص الإضافية للحفاظ على صحة العامل، لا سيما اكتشاف الأمراض المهنية أو الأمراض ذات الطابع المهني والأمراض المعدية، وهي التي أطلق عليها المشرع الجزائري اسم الفحوص التكميلية ضمن المواد 17 فقرة 03 و19 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المتعلق بتنظيم طب العمل، والمادة 18 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كما منح المشرع للعامل الحق في طلب إجراء فحص طبي من طبيب العمل الذي يتعين عليه الاستجابة لهذا الطلب.

³⁹ أنظر المادة 17 فقرة أولى من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر.

⁴⁰ أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المتعلق بتنظيم طب العمل السالف الذكر، وكذا المادة 17 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر.

⁴¹ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، 1982، ص 819.

ما يمكن ملاحظته على الفحوص التكميلية هو كونها إلزامية على أحد الطرفين دون الآخر، فإذا كان الفحص التكميلي قد أقره طبيب العمل فإنه يكون اختياريًا إلى حد ما بالنسبة له وإجباريًا بالنسبة للعامل، أما إذا كان هذا الفحص مطلوب من طرف العامل فيكون إجباريًا له، والقيام به أمر ملزم للطبيب.⁴²

1. تقديم العلاج الطبي :

إن الاهتمام بالصحة في مكان العمل لم يعد مقتصرًا على قانون العمل، بل يمتد إلى قانون الصحة من خلال تخصيص قسم لحماية الصحة في مكان العمل، مما يدل على سعي الدولة وحرصها على ترقية الراحة البدنية والنفسية وكذا الاجتماعية للعمال⁴³، إذ يمكن أن يشترك عدد من الأطباء في التدخل لعلاج المريض، فعندما يكون المريض عاملاً، فنجد بالإضافة لطبيب العمل الذي يسهر على الحماية الصحية من أخطار المهنة ورعايته داخل المؤسسة المستخدمة (أ)، يتدخل طبيب الصحة العمومية بتوجيه من طبيب العمل إن اقتضى الأمر نقل العامل المصاب إلى المؤسسة الاستشفائية العمومية (ب).

أ. حالة العلاج الطبي المقدم من طرف طبيب العمل:

على الرغم من أن دور مصالح طبيب العمل وقائي بالدرجة الأولى، إذ ينحصر أساساً في تجنب كل مساس بصحة العمال بسبب عملهم، وبالأخص مراقبة الشروط الصحية للعمل والحالة الصحية للعامل ومخاطر إصابته بالعدوى، إلا أنه وبالرغم من هذا الطابع الوقائي، يمكن لطبيب العمل أن يقدم العلاج للعمال الذين يصابون بحادث عمل⁴⁴، ورعايتهم باستخدام الوسائل الطبية اللازمة من فحوصات وكشوف وكذا التحاليل الطبية لتقديم الوصفة العلاجية المناسبة للعامل ومتابعته حتى بلوغ تلاشي الآثار المرضية الناشئة عن تلك الإصابة، فطبيب العمل ملزم بتقديم الرعاية الطبية للعامل المصاب ومعالجته طبياً خلال مدة إصابته التي يحتاجها للشفاء، ونقله إلى المؤسسة الاستشفائية العمومية إن اقتضى الأمر..

ب. العلاج الطبي المقدم من طرف طبيب الصحة العمومية:

قد يتطلب الأمر نقل العامل المصاب إلى المؤسسة الاستشفائية العمومية لتقديم العلاج المناسب ورعايته بصورة كاملة، إلى حين إتمام هذا العلاج بالشفاء التام، ويتضمن العلاج الذي يقوم به طبيب الصحة العمومية معاينة طبية، وقد يتطلب في بعض الأحيان معاينة حالة العامل المصاب، الاستعانة أو الاسترشاد

⁴² واضح فاطمة وقماري نضرة بن ددوش، المرجع السابق، ص 169 و170.

⁴³ أنظر القانون رقم 18 - 11 المؤرخ في 2 جويلية 2018 المتعلق بالصحة، ج.ر عدد 46 المؤرخة في 2018/07/29.

⁴⁴ موسى عبود، المرجع السابق، ص 102.

أو الاستناد على تقارير طبيب العمل، بحكم أنه الأكثر احتكاكا بالعامل وعلى دراية أكثر دقة وتفصيلا بالحالة الصحية وتطورها بحكم الزيارات المتكررة والمتعددة في العمل.

إن طبيب الصحة العمومية ملزم بتقديم العلاج للعامل المصاب وتوفير كافة المستلزمات الطبية لغرض تشخيص المرض وتحرير وصفة الأدوية وإحضارها، وإجراء التحاليل الطبية والأشعة، وحتى إجراء العمليات الجراحية إن اقتضى ذلك.⁴⁵

خاتمة:

إن القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل قرر توفير الرعاية الصحية للعامل، وذلك عندما ألزم صاحب العمل توفير سبل الوقاية الصحية والسلامة المهنية وتقديم الخدمات الصحية داخل المؤسسة المستخدمة وبيان الواجبات الأساسية لطبيب العمل. إلا أنه من خلال بحثنا في هذا الموضوع توصلنا إلى بعض النتائج والاقتراحات والتي تتمثل فيما يلي:

- إن الهدف الأساسي من هذا البحث هو توفير ضمان أكيد من الحماية للعامل من جراء الإصابة التي يتعرض لها ويتمثل هذا الضمان بتقديم الرعاية الصحية.

- أوضح هذا البحث مشتملات الرعاية الصحية إذ تشمل الخدمات الصحية الوقائية وكذا الخدمات الصحية العلاجية.

- رتب القانون حملة من الحقوق التي لا بد لصاحب العمل أن يوفرها للعامل متمثلة بالوقاية من الأمراض المعدية وإجراء الفحوص الطبية وتقديم الإسعافات الطبية الأولية وتقديم العلاج الطبي.

- ندعو المشرع الجزائري إلى النص ضمن القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بشكل صريح على التزام صاحب العمل برعاية العامل صحيا (جسديا ونفسيا)، وعدم الإكفاء بما ورد في القانون المذكور من إلزام صاحب العمل بتقديم الخدمات الطبية الوقائية أساسا والعلاجية أحيانا عن طريق المصالح الطبية للعمل. كون ما ورد ضمن نص المادة 12 من القانون أعلاه لا يلزم صاحب العمل سوى بتوفير الحد الأدنى من متطلبات العلاج الطبي، الأمر الذي لا يحقق على نحو فعال رعاية طبية علاجية للعامل.

- أن يتم إضافة الأمراض النفسية إلى الأمراض المهنية لأنها من المخاطر التي تصيب العامل أثناء القيام بعمله، ولأن الأمراض النفسية يكتنفها بعض الصعوبة لتحديدتها فهنا يتم إخضاع العامل الذي

⁴⁵ نواردة صالح الواسعة، المرجع السابق، ص 172 و 173.

الرعاية الصحية للعامل في القانون الجزائري

يصاب بها للفحص من قبل لجنة طبية متخصصة لإثبات كون المرض النفسي الذي أصاب العامل بسبب العمل الذي يزاوله.