

قراءة أولية في مقتضيات مدونة الشغل المنظمة لطبيب الشغل

د. محمد سعد جرندي

رئيس القسم الاجتماعي الثاني
بمحكمة النقض



يعتبر طبيب الشغل من فئة الأجراء المحميين، وتتجلى هذه الحماية من خلال كون مدونة الشغل خصصت مجموعة من موادها لتنظيم هذه الفئة، وكذا حينما أفردت لها مسطرة خاصة وضعت فيها مجموعة من الضمانات قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق هؤلاء.

وقد تناولت مواد مدونة الشغل مجموعة من الجوانب المرتبطة بطب الشغل خصصت لكل ما نعتبره: "ارتباط طبيب الشغل بعقد شغل مع الجهة المشغلة"، وأيضاً لـ "شروط ممارسة أطباء الشغل لمهامهم"، وكذا "التزامات الجهة المشغلة تجاه طبيب الشغل"، إضافة إلى "صلاحيات أطباء الشغل"، وأخيراً لـ "المسطرة التأديبية لأطباء الشغل"، وهي أهم المحاور التي سوف نتعرض لها ببعض التفصيل كما يلي:

أولاً: ارتباط طبيب الشغل بعقد شغل مع الجهة المشغلة

من أجل تنظيم علاقة الشغل بين طبيب الشغل وبين الجهة المشغلة من خلال تحديد حقوق والتزامات الطرفين فقد نصت المادة 312 من مدونة الشغل على أنه: "يرتبط طبيب الشغل بالمشغل، أو برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقارلات، بعقد شغل تراعى فيه القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة".

فحسب مفهوم هذه المادة وبموجب هذا العقد فقد يرتبط طبيب الشغل بمشغل واحد وسوف يسدي خدماته لمقاولة هذا المشغل، وقد يرتبط بمصلحة طبية مشتركة بين عدة مقاولات وتبعاً لذلك فإن خدماته سوف تكون لفائدة هذه المقاولات.

كما أن هذه المادة قد نصت على أن تراعى في هذا العقد كيفما كان أطرافه قواعد أخلاقيات المهنة، غير أنه في ظل غياب أي نص قانوني صدر في عهد الاستقلال يتعلق بأخلاقيات المهنة فإن النص الوحيد الذي يخص هذا الجانب هو قرار المقيم العام الفرنسي الصادر بتاريخ 1953/11/08 المتعلق بـ "مدونة أخلاقيات الأطباء".¹

ثانياً: شروط ممارسة أطباء الشغل لمهتهم

لقد نصت المادة 310 من مدونة الشغل على أنه: "يجب أن يكون أطباء الشغل، حاصلين على شهادة تثبت أنهم مختصون في طب الشغل. يجب على أطباء الشغل أن يكونوا مسجلين في جدول هيئة الأطباء، ومرخصاً لهم بمزاولة الطب".
فهذه المادة قد حددت ثلاثة شروط أساسية لممارسة مهنة طبيب الشغل، تفصلها على الشكل التالي:

الشرط الأول: الحصول على شهادة الاختصاص في طب الشغل

بقتضي هذا الشرط أن يكون الطبيب حاصلًا على شهادة تؤهله للقيام بهذه المهنة، بمعنى أن الاختصاص في طب الشغل يعتبر أمراً لازماً لممارستها، ولا شك أن ذلك يفترض خضوع هذا الطبيب لتكوين خاص بهذا المجال كما يتعين عليه أن يكون ملماً بجميع الأمراض التي لها طابع مهني.

¹ لقد نشر هذا القرار المقيمي بالجريدة الرسمية بالفرنسية تحت عدد: 2121 بتاريخ 19/06/1953، بالصفحة 828.

وأما الشهادة فيمكن أن يحصل عليها من وزارة الصحة أو من الهيئة الوطنية أو الهيئة الجهوية للأطباء، ذلك أن عدم تحديد الجهة التي تسلمه هذه الشهادة وشروط الحصول عليها يجعلنا نخوض في مجموعة من الفرضيات.

الشرط الثاني: التسجيل في جدول هيئة الأطباء

وأما التسجيل في جدول هيئة الأطباء فإن القانون المتعلق بالهيئة الوطنية للأطباء الصادر بتاريخ: 2013/3/13² هو الذي يسند إلى هذه الهيئة صلاحية البت في طلب هذا التسجيل³، وهو ما أكدت عليه المادة الرابعة من قانون مزاولة مهنة الطب⁴ حيث أحالت على قانون هذه الهيئة بخصوص التسجيل واستعملت عبارة التقييد بدلا من التسجيل.

وأما إجراءات هذا التسجيل وكذا الوثائق المرفقة بطلب التسجيل وخاصة بالنسبة للأطباء المغاربة سواء في القطاع الخاص أو التابعين لقانون الوظيفة العمومية فقد حددتها المواد الأولى والثانية والثالثة من المرسوم رقم: 2-15-447 المتعلق بتطبيق القانون 13-131 المتعلق بمزاولة مهنة الطب⁵، وأما المادة السادسة من هذا المرسوم فقد نصت على أن البت في طلب التسجيل يعهد به إلى رئيس المجلس الجهوي لهيئة الأطباء.

الشرط الثالث: الترخيص له بمزاولة مهنة الطب

يلاحظ أن هذا الشرط يشوبه نوع من الغموض، ذلك أن الترخيص بمزاولة هذه المهنة لا يعتبر لازما، على اعتبار أنه بعد الاطلاع على قانون ممارسة

² لقد صدر القانون المتعلق بالهيئة الوطنية للطبيبات والأطباء الذي يحمل رقم: 08-12 بمقتضى ظهير 1.13.16 بتاريخ 2013/03/13، ونشر بالجريدة الرسمية بتاريخ: 2013/04/11 تحت عدد: 6142.

³ لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون التي تتعلق بصلاحيات هذه الهيئة على أن من بين اختصاصاتها البت في طلبات التسجيل بجدول هيئة الطبيبات والأطباء.

⁴ لقد صدر هذا القانون تحت رقم 13-131 بمقتضى ظهير 1-15-26 بتاريخ 2015/2/19 ونشر بالجريدة الرسمية رقم: 6342 بتاريخ: 2015/3/12 من الصفحة 1607 إلى الصفحة 1629.

⁵ لقد نشر هذا القانون بالجريدة الرسمية رقم: 6454 بتاريخ: 2016/4/7 من الصفحة: 2987 إلى الصفحة 2995.

مهنة الطب ومرسومه التطبيقي وكذا قانون الهيئة الوطنية للأطباء يتضح عدم وجود أي إشارة للإذن أو الترخيص من أجل ممارسة هذه المهنة.

وعلى هذا الأساس فإننا نعتقد أن هذا الترخيص يتعلق فقط بممارسة مهنة طب الشغل، وهو ما ينسجم مع ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 93 من قانون ممارسة مهنة الطب حيث كانت واضحة أكثر حينما حددت الجهة التي تتولى منح هذا الإذن وهو رئيس المجلس الوطني لهيئة الأطباء، غير أن هذا الإذن يكون في شكل تأشيرة ولا يكون عقد طبيب الشغل صحيحا إلا بعد حصوله على هذا الإذن، حيث يتعين على هذا الرئيس أن يتأكد من تطابق بنوده مع النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل ومع أدييات المهنة وكذا مع مقتضيات مدونة الشغل على الخصوص ونصوصها التطبيقية.

وأما المادة 94 من قانون ممارسة مهنة الطب وعلى خلاف ما ينص عليه الفصل 15 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية⁶ الذي يمنع على أي موظف بصفة مهنية ممارسة أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص يدر عليه دخلا كيفما كانت طبيعته، فإنه استثناء من هذه القاعدة فقد تحولت للأطباء الموظفين المتخصصين في طب الشغل مزاوله مهامهم بموجب عقود خاصة في مؤسسات عمومية أو مقاولات خاصة ولا يسري عليهم هذا المنع.

غير أنها اشترطت في ذلك حصولهم على إذن من قبل السلطة الحكومية المعنية، كما نصت على أن هذا الإذن يتعين أن يحدد الوقت الذي يخصص للعمل الذي يكون خارجا عن عمله الأصلي.

– شرط ممارسة طبيب الشغل الأجنبي لمهنته

وأما بخصوص ممارسة طبيب الشغل الأجنبي لهذه المهنة فإن المادة 311 من مدونة الشغل قد أضافت شرطا خاصا بالنسبة لهؤلاء حددته في "الترخيص المنصوص عليه في المقتضيات الخاصة بتشغيل الأجانب"، وأحالت بخصوصه

⁶ لقد صدر هذا القانون بتاريخ: 1958/2/24 بمقتضى ظهير 1.58.008، ونشر بالجريدة الرسمية رقم: 2372 وتاريخ: 1958/4/11 ابتداء من الصفحة: 914.

على المقتضيات الخاصة بتشغيل هذه الفئة⁷ دون أن تستبعد بالطبع الشرطين السابقين.

وقد حددت المادة 514 من مدونة الشغل طبيعة هذا الترخيص والذي يكون في شكل "تأشيرة توضع على عقد الشغل"، كما نصت على أن هذه التأشيرة تسلمها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل وهي بالطبع وزارة الشغل.

ويلاحظ أن المادة 27 من قانون ممارسة مهنة الطب قد أكدت على مبدأ ضرورة الحصول على هذا الإذن إلا أنها لم تحدد بالضبط الجهة التي تمنح هذا الإذن واقتصرت على نعتها بالسلطة الحكومية المختصة وإن كانت قد أحالت على ما ينص عليه القانون التنظيمي.

غير أنه بالرجوع إلى المادة السابعة من القانون التنظيمي المطبق لقانون ممارسة مهنة الطب فإنها قد نصت على كون هذا الإذن يسلم من قبل وزير الصحة بناء على رأي مطابق للأمين العام للحكومة وبعد أخذ رأي المجلس الوطني للأطباء.

فهل يتعلق الأمر بإذن يسلم من وزير الصحة أو أنه يتعلق بترخيص في شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل من قبل وزير الشغل.

نعتقد أنه ومن أجل التوفيق بين هذين المقتضيين ومن أجل تفادي أي تناقض أو تنازع حول الجهة التي تمنح هذا الإذن أن الجهة المختصة هو وزير الصحة ما دام الأمر يتعلق بطبيب، بينما يتم وضع التأشيرة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل في شخص وزير الشغل باعتبار أن الأمر يتعلق بأجير

⁷ لقد نصت المادة 516 من مدونة الشغل على أنه:

"يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجير أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل. يعتبر تاريخ التأشيرة هو تاريخ بداية عقد الشغل.

يخضع كل تغيير يحدث في العقد للتأشيرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تحسب الرخصة في كل وقت."

أجنبي يتعين عليه التقيد أيضا بمقتضيات مدونة الشغل التي تنظم تشغيل الأجنب.

ثالثا: التزامات الجهة المشغلة تجاه طبيب الشغل

يمكن تقسيم الالتزامات التي تتحملها الجهة المشغلة والتي ترتبط بعمل طبيب الشغل إلى نوعين يرتبط الأول بتقديمها المساعدة له في القيام بمهامه من جهة، ويرتبط الثاني بتمكينه من معرفة تركيبة المواد التي تنتجها المقاول، وتفصيل ذلك كما يلي:

1. مساعدة الجهة المشغلة لطبيب الشغل في القيام بمهامه

من أجل تسهيل مأمورية طبيب الشغل فقد أوجبت المادة 326 من مدونة الشغل على رئيس المقاول أو المشغل بصفة عامة تقديم جميع التسهيلات⁸، وقد حددت مجال هذه التسهيلات في عنصرين أساسيين:

العنصر الأول: مراقبة استيفاء المقاول لشروط الشغل

لا شك أن تقديم التسهيلات في مجال المراقبة وكما ورد في المادة المذكورة يشمل تأكيد طبيب الشغل من توفر شروط الشغل، وفي حالة وجود خلل يرتبط بتدابير السلامة وحفظ الصحة أثناء إنجاز بعض الأشغال الخطرة الواردة في المادة 293 من مدونة الشغل⁹، فإن رئيس المقاول يتعين عليه الاستجابة للتعليمات التي يري طبيب الشغل أنها تضمن احترام هذه التدابير.

⁸ لقد نصت المادة 326 من مدونة الشغل على أنه: "يجب على رئيس المقاول، أن يقدم لطبيب الشغل، جميع التسهيلات التي تتيح له، من جهة، مراقبة مدى استيفاء المقاول لشروط الشغل، وفي مقدمتها التعليقات الخاصة التي تحت على التمسك بتدابير السلامة وحفظ الصحة، عند إنجاز أشغال خطيرة من نوع الأشغال المشار إليها في المادة 293 أعلاه، وتتيح له، من جهة أخرى، التعاون مع الأطباء القائمين على علاج الأجراء، ومع كل من يمكن أن يفيد في شغله."

⁹ لقد نصت المادة 293 من مدونة الشغل على أنه: "بعد عدم امتثال الأجراء للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة، وهم يؤدون بعض الأشغال الخطرة، بالمفهوم الذي يعنيه هذا القانون والمقتضيات الصادرة في شأن تطبيقه، خطأ جسيماً، يمكن أن يترتب عنه فصلهم من الشغل دون إخطار، ولا تعويض عن الفصل، ولا عن الضرر، إذا سبق إطلاعهم بكيفية قانونية على تلك التعليمات وفق الشكليات المنصوص عليها في المادة 289 أعلاه."

العنصر الثاني: التعاون في معالجة الأجراء

وأما هذا العنصر فيحدد هذه التسهيلات في مد يد المساعدة لطبيب الشغل في المساهمة إلى جانب أطباء آخرين في حالة تعددهم في معالجة الأجراء، وبالطبع يمكن أن يندرج في هذه التسهيلات تزويد طبيب الشغل بالوسائل والمواد والأدوية اللازمة لذلك.

2. إطلاع طبيب الشغل على تركيبة منتجات المقولة

في هذا الإطار ألزمت المادة 323 من مدونة الشغل المشغل وقد عبرت عنه برئيس المقولة ألزمته بأن يكون طبيب الشغل على علم بمكونات المنتجات التي يستعملها وكذا من طبيعة المواد التي تحتوي عليها، ويمكن اعتبار هذا الالتزام يدخل في إطار حقه في المعلومة، ذلك أنه وبحكم دوره التقني المرتبط بصحة الأجراء فإن من حقه الاطلاع على ما اعتبرته هذه المادة تركيبة المنتجات، ولا يمكن اعتبار ذلك مساسا بأسرار نشاط المقولة.

غير أنه وفي المقابل ونظرا لكون إطلاع العموم أو المقاولات التي تمارس نفس النشاط أو تلك التي تنافس المقولة المشغلة من قبل طبيب الشغل على مكونات بعض المنتجات قد يلحق ضررا بالمقولة فقد نبهت الفقرة الثانية من نفس المادة إلى خطورة ذلك، وتأسيسا على ذلك فقد منعت عليه نشر أو إفشاء ما يمكن اعتباره أسراراً مرتبطة بتركيبه المنتجات، بل إن هذه الفقرة اعتبرت هذا المبدأ ينطبق أيضا على ما اعتبرته أسرار المعدات الصناعية والتقنية.

رابعا: صلاحيات طبيب الشغل

تتنوع وتتعدد صلاحيات طبيب الشغل، ففضلا عن كونه يملك الحق في ممارسة مهمته بكل استقلال فإنه يقوم بدور هام يرتبط بالسهر على المصالح الطبية للشغل كما يقوم بدور استشاري لمشغله، بل إن هذه الاستشارة قد تكون واجبة للمشغل في بعض الحالات، إضافة إلى أنه يقوم بدور وقائي، كما يتولى إجراء فحوصات كيميائية لبعض الأجراء، كما يكلف بحسك بطاقة لائحة

الأخطار والأمراض المهنية، كما يقوم بدور هام في التصريح بالأمراض المهنية التي قد يتعرض لها بعض الأجراء، وتفصيل كل الصلاحيات على الشكل التالي:

1. حق طبيب الشغل في أداء مهمته بكل استقلال

من البديهي وما دامت الوظيفة التي يقوم بها طبيب الشغل أو أي طبيب بصفة عامة لها طابع تقني فإن ذلك يقتضي أن لا يتدخل فيها أي شخص لا يملك هذه الصفة.

ذلك أن عمل طبيب الشغل وإن كان متعدد الأوجه حيث يتوزع بين تشخيص المرض الذي قد يصاب به الأجير وبين تحديد وصفة الأدوية التي يتم بها علاجه أو تساهم في التخفيف من ألمه أو مضاعفاته، كما قد تقتصر مهمته على القيام بالإسعافات الأولية وقد تتعداها إلى العناية المركزة إذا كان المرض من الخطورة بمكان وتطلب الأمر إيداع المريض في غرفة الإنعاش والسهر عن كتب على العلاج، وقد تتعدى مهمته إلى إنجاز شواهد طبية يتم من خلالها تحديد مدة العجز الكلي المؤقت وكذا نسبة العجز الجزئي الدائم في حالة تعرض الأجير لحادثة شغل أو مرض مهني.

وفي هذا الإطار فقد نصت المادة 314 على استقلال وحرية طبيب الشغل في ممارسة مهامه والتي يجب أن لا تتأثر بأي عنصر خارجي سواء من طرف المشغل أو الأجير وأن يمارسها بكل موضوعية وبعيدا عن أي اعتبار شخصي.

غير أنه في حالة إنجاز طبيب الشغل للشواهد الطبية المحددة لأحد المعجزين فإن من حق المشغل أو من يقوم مقامه الطعن في مضمونها أو فيما خلصت إليه، وفي هذه الحالة يمكن عرض الأجير الذي كان ضحية حادثة أو مرض مهني على فحص طبي مضاد.

2. دور طبيب الشغل في السهر على المصالح الطبية للمشغل

وأما المادة 309 من مدونة الشغل فقد أسندت إلى طبيب أو أكثر مهمة تسيير المصالح الطبية للمشغل، كما أعطتهم تسمية (أطباء الشغل)، ومن أجل

تفادي إسناد مهامهم إلى غيرهم فقد أكدت الفقرة الثانية من نفس المادة على كون عملهم له طابع شخصي حينما نصت على أن عليهم القيام بمهامهم بأنفسهم.

ونعتمد أن هذا المبدأ يطبق فقط على المهام التي تكتسي طابعا تقنيا ويضطلع بها الطبيب بحكم المهارات التي اكتسبها في تكوينه العلمي والعملية وكذا تجربته التي راكمها، وأما المهام البسيطة المرتبطة بالإسعافات الأولية فلا نرى مانعا من القيام بذلك من قبل ممرض أو ممرضة أو أي شخص له إلمام بالقيام بهذه المهمة إذا خضع لتدريب وكان كفوا لها.

وما يؤكد هذا الرأي هو أن المادة 317 من نفس القانون قد نصت على ضرورة تلقين بعض الأجراء لتقنيات الإسعاف الأولي.

3. الدور الاستشاري لطبيب الشغل

لقد حددت المادة 321 من المدونة أربع حالات يطلب فيها من طبيب الشغل إبداء رأيه من قبل بعض الجهات حصرتها في: "الإدارة، ورؤساء المصالح، ورئيس المصلحة الاجتماعية".

ولا شك أن هذه الجهات لها علاقة بالمقولة، فالإدارة يدخل فيها المدير أو المدير والمجلس الإداري إن كان متوفرا، وأما رؤساء المصالح فتختلف حسب طبيعتها أو المجال الذي تضطلع به، ومن الممكن أن يندرج فيها رئيس المصلحة الاجتماعية مما لا مبرر لجعلها مصلحة مستقلة ولا تدخل في باقي المصالح.

ولا نعتقد أن جميع المقاولات تتوفر على هذه المصالح وإنما ينطبق ذلك على المقاولات التي تملك من المؤهلات والوسائل والتي يشتغل فيها عدد مهم من العمال.

وأما المجالات التي يقوم من خلالها طبيب الشغل بهذا الدور الاستشاري فقد حددتها هذه المادة في جملة الالتزامات التي تفرضها مدونة الشغل والتي ترتبط بالصحة والسلامة داخل المقولة.

ولا شك أن إبداء الرأي أو الاستشارة يقتضي تحديد طبيب الشغل لموقفه من التدابير التي تدخل في هذا الإطار، مع إبراز بعض الملاحظات إذا كانت له بعض التحفظات حول تلك التدابير، بل من الممكن له أن يتقدم ببعض الاقتراحات التي يراها مفيدة.

وقد حددت هذه المادة هذه المجالات الأربع فيما يلي:

أ. مراقبة شروط النظافة العامة في المقولة

وقد نصت المادة 281 من مدونة الشغل على التزام المشغل بالسهر على نظافة مكان الشغل.

ب. وقاية الأجراء من الحوادث وجميع الأضرار التي تهدد صحتهم

وقد وردت هذه الالتزامات في المواد 282 إلى 289 من المدونة.

ج. مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير

وقد ورد دور طبيب الشغل بهذا الخصوص في المادة 318 في إطار الدور الوقائي لطبيب الشغل.

د. تحسين ظروف الشغل

وقد حددت هذا المجال في أن ينصب هذا التحسين على قضاء الشغل والمرافق التابعة له وهو ما عبرت عنه بالبنائيات، كما يتعلق بالتجهيزات وهو ما يقتضي صيانتها لأن استعمالها لمدة طويلة تتجاوز المدة المخصصة لها سوف يؤثر بلا شك على صحة الأجراء، كما يدخل في هذا التحسين أن تتم مراعاة الوضعية الصحية للأجراء وجعل تقنيات الشغل متلائمة معها، كما يدخل فيها "استبعاد المستحضرات الخطيرة" وأما "دراسة وثيرة الشغل" فيمكن أن يندرج فيها حجم الإنتاج ومستواه من حيث الجودة ومدى استجابته للطلب على المنتوجات.

ونعتقد أن استشارة طبيب الشغل في "دراسة وثيرة الشغل" بعيدة كل البعد عن مجال اختصاصه والذي يرتبط بجانب الصحة والسلامة داخل المقولة ما لم يكن يتعلق بمدى ملاءمة عدد العمال مع هذه الوثيرة.



وهكذا يلاحظ أن المجالات الثلاث تدخل في صميم الالتزامات التي تلقى على عاتق المشغل في هذا الإطار، وأما ما ورد في الفقرة الرابعة فيتعلق بتوفير ظروف حسنة ومواتية تسمح للعمال بالقيام بعملهم على أحسن ما يرام.

غير أن استشارة طبيب الشغل هل تكون ملزمة للمشغل في جميع المجالات المحددة في هذه الفقرة، لا شك الجواب عن هذا السؤال يكمن في أنه ينقسم إلى شقين:

فإذا كان المجال الذي يكون موضوع الاستشارة يدخل في إطار الالتزامات التي تلقى على عاتق المشغل فإننا نرى أن رأي طبيب الشغل يكون ملزماً له، بينما بالنسبة للمجالات التي لا تدخل في صميم اختصاص طبيب الشغل ولا يكون لها طابع تقني فمن الممكن أن يكون رأيه غير ملزم.

4. الحالات الواجبة لاستشارة طبيب الشغل

إذا كانت المادة 321 قد سكتت عن ما إذا كانت استشارة طبيب الشغل ملزمة للمشغل أم لا، وهو ما جعلنا نحدد رأينا المتواضع حيث ميزنا بين نوعين من المجالات فإن المادة 322 من المدونة قد نصت بصريح العبارة على كون المجالات المحددة فيها تكون إلزامية وقد حصرت هذه المجالات في ثلاث كما يلي:

أ. المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للمصلحة الطبية للشغل

نعتقد أن هذا الجانب يتعلق بطرق تسيير وتوزيع مهام الطاقم الساهر على المصلحة الطبية للشغل، كما يدخل في ذلك طبيعة هذه المهام والفترة الزمنية المخصصة للقيام بها.

ب. التقنيات الجديدة للإنتاج

من الممكن أن يدخل في هذا الإطار تجهيز المقاومة ببعض الآلات الحديثة الذي قد تساهم في تحسين وثيرة الإنتاج والزيادة في جودتها.

ج. المواد والمستحضرات الجديدة

من الملاحظ أن هذا المجال والذي سبقه يرتبطان بما هو جديد، والأمر يتعلق هنا باعتزام المقاول استعمال مواد أو مستحضرات جديدة، ومن الممكن أن يكون اتباع هذين المجالين الثاني والثالث له تأثير على صحة الأجراء داخل المقاول، لذلك وجب على المشغل قبل اللجوء إلى ذلك أخذ رأي طبيب الشغل بل يتعين عليه الموافقة على ذلك.

غير أنه في حالة عدم أخذ رئيس المقاول برأي طبيب الشغل رغم كونه ملزماً له فما هو الجزاء المترتب عن ذلك.

يلاحظ أن مدونة الشغل لم تحدد أي جزاء على ذلك، كما أن المقتضيات المرتبطة بالمصالح الطبية للشغل لم تختم بأي مقتضيات زجرية وعلى غير العادة حيث تعودنا على تحديد بعض العقوبات التي توقع على المشغل في حالة مخالفة بعض الأحكام التي تكون لها صيغة الإلزام أو تدخل في القواعد الآمرة.

5. الدور الوقائي لطبيب الشغل

إذا كان المثل الشائع يقول بأن "الوقاية خير من العلاج" فإن دور طبيب الشغل يجب أن يكون وقائياً قبل أن يكون علاجياً، ذلك أن تفادي تعرض الأجراء لأي مرض يعتبر هدفاً يجب أن تسعى إليه أي مقاول لذلك يتعين اتخاذ الاحتياطات اللازمة لذلك وتوفير الآليات الكفيلة بتحقيقه من خلال تدخل طبيب الشغل الإيجابي في هذا الإطار.

وقد حددت المادة 318 من المدونة بعض الآليات التي تحافظ على سلامة وصحة الأجراء؛ من أهمها أن يحرص طبيب الشغل على ملاءمة الحالة الصحية للأجراء مع طبيعة المهام التي يقومون بها وذلك من خلال التأكد من مدى ملاءمة هذه المهام مع الوضعية الصحية لهم.

فمثلاً إذا كان المنصب الذي يشغله أجير يشكل خطراً على صحته كأن يكون الأجير مصاباً بمرض الربو أو ضيق التنفس فمن الممكن لطبيب الشغل أن

يقترح على الجهة المشغلة تغيير هذا المنصب إلى منصب يحافظ له على صحته بأن يكون في فضاء في لا ينتشر فيه الغبار أو الأتربة.

ويدخل في هذه الآليات أيضا قيام طبيب الشغل بمراقبة أماكن الشغل والتأكد من أنها خالية من كل ما يهدد صحة الأجراء، بل إنه قد يتعدى ذلك إلى التأكد من سلامة الأجراء داخل المقولة من أي مرض معدني.

ومن الممكن مقاومة بعض الأمراض المعدية بتنظيم حملات للتلقيح ضد هذه الأمراض داخل المقولة، مع توفير المواد أو الأدوية التي تستعمل في ذلك.

6. دور طبيب الشغل في إجراء فحوص طبية تكميلية على الأجير

أحيانا قد لا يكون الفحص الطبي الذي يتم إجراؤه على الأجير الذي يعتبر حديث العهد قد لا يكون دقيقا أو تاما، لذلك ونظرا لما قد يثار من شكوك أو إشاعات حول انتشار مرض أو أمراض بعينها ومن أجل قطع الشك باليقين فإن طبيب الشغل يمكن له أن يقرر إجراء فحوص تكميلية على بعض الأجراء.

وفي نفس الإطار فقد يكتشف هذا الطبيب أثناء زيارته التفقدية وخلال مراقبته للحالة الصحية للمقولة، قد يكتشف بعض الأعراض الظاهرة على بعض الأجراء، لذلك ومن أجل المزيد من الاحتياط ومن أجل التأكد من سلامة هؤلاء الأجراء بصفة قطعية من هذه الأمراض فقد حولت المادة 328 لطبيب الشغل حق إمكانية عرض هؤلاء الأجراء على فحوص طبية إضافية أو أكثر دقة عبرت عنها بالفحوص التكميلية.

وقد نصت هذه المادة على كون أتعاب هذا الفحوص التكميلية يتحملها المشغل أو رئيس المقولة، على أن يكون الهدف منها التأكد من خلو المقولة أو المؤسسة التي يتولى رعايتها من الأمراض المهنية أو المعدية.

7. دور طبيب الشغل في مسك بطاقة لائحة الأخطار والأمراض المهنية

لقد أوردت المادة 325 من المدونة إحدى المهام التي يضطلع بها طبيب الشغل والتي ترتبط بأن يكون على علم بالوضعية الصحية للأجراء والحالة

الصحية التي تكون عليها المؤسسة أو المقاوله التي يقوم برعايتها، وأن يشعر بذلك بعض الجهات المعنية بهذا المجال.

وهكذا حددت هذه المهمة في مسك بطاقة يمكن اعتبارها "ورقة صحية" تتضمن مجموعة من البيانات التي تتعلق بـ "لائحة الأخطار والأمراض المهنية" من جهة، و"عدد الأجراء المعرضين لهذه الأخطار والأمراض".

على أن تكون هذه البطاقة في شكل لائحة يضمن فيها طبيب الشغل ما عبرت عنه بالأخطار والأمراض التي يكون لها طابع مهني في حالة وجودها، ذلك أن الوضع الطبيعي الذي من المفروض أن تكون عليه أي مؤسسة هو أن تكون بحالية من أي مرض مهني، وتمثل مهمته في أن يحدد أنواع هذه الأمراض، ومن الممكن - من أجل المزيد من التوضيح - أن يحدد تواريخ الإصابة بهذه الأمراض، كما يتعين عليه تحديد عدد العمال المعرضين لهذه الأمراض المهنية، مع بيان نوع المرض الذي تعرض له كل واحد منهم، كما يتعين عليه تحيينها كلما جد جديد بخصوص أنواع الأمراض أو عدد الأجراء الذين يتعرضون لها.

وأما التعبير بالأخطار فغير دقيق إلى حد ما، ومن الممكن أن يدخل في حكمها الإعاقات التي قد يصاب بها بعض الأجراء بعد التحاقهم بعملهم أو قبل ذلك، وإن كان مفهوم الخطر يفهم منه كل ما ينتج عنه ضرر قد يحدث بالعمال من خلال مواد أو آلات أو غيرها.

غير أن مهمة طبيب الشغل لا تقتصر على مسك هذه البطاقة أو الاحتفاظ بها وإنما تعداها إلى توجيه نسخ منها إلى كل من "المشغل وللجنة حفظ الصحة والسلامة" وكذا إلى "العون المكلف بتفتيش الشغل والطبيب مفتش الشغل".

ولا شك أن إشعار هذه الجهات وإطلاعهم على مضمون هذه البطاقة يؤكد أن البيانات الواردة بها لا تكتسى طابعا سريا، غير أن ذلك لا يعني أن يطلع عليها غير هذه الجهات المذكورة.

ذلك أنه نظراً لما قد تثيره بعض الأمراض من حساسية خاصة في وسط العمال غير المصابين بهذه الأمراض غير الظاهرة وما قد يجعلهم ينفرون من المرضى المصابين، فإنه يجب أن تحاط هذه البطاقة بالسرية بينهم.

غير أن الفقرة الثانية من نفس المادة التي تعرضت لتوجيه هذه البطاقة لم تحدد الغاية من هذا التبليغ، ونعتقد أنه في حالة كون هذه الأمراض تكسبي خطورة كبيرة فإن من شأن إطلاع هذه الجهات على هذه البطاقة أن يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة والتي من شأنها أن تحمد من هذه الأمراض، أو تنظم حملات طبية لمعالجة المصابين بها.

8. دور طبيب الشغل في التصريح بالأمراض المهنية

تدخل المادة 324 في إطار الالتزامات التي تلقى على عاتق طبيب الشغل وقد حددت هذا الالتزام في التصريح بجميع الأمراض التي لها طابع مهني والتي قد يكتشفها داخل المقابلة، وقد أحالت بهذا الخصوص على ما اعتبرته التشريع الجاري به العمل، وهو ما يعني أن يتم الرجوع إلى القانون المتعلق بهذه الأمراض وكذا النصوص التطبيقية.

رابعاً: المسطرة التأديبية لطبيب الشغل

يمكن القول بأن المادة 313 من المدونة قد اعتبرت طبيب الشغل يدخل في صنف الأجراء المحميين في مدونة الشغل حينما وضعت مسطرة خاصة لاتخاذ أي إجراء تأديبي في حق من ينتمي إلى هذه الفئة، حيث أدخلت كلا من العون المكلف بتفتيش الشغل وكذا الطبيب مفتش الشغل كجهتين تضطلعان بدور مهم وتدخلان في هذه العملية.

فمن جهة وضعت صيغة عامة بخصوص العقوبة أو ما عبرت عنه بالإجراء التأديبي، حيث فرضت احترام هذا الإجراء على جميع العقوبات كيفما كانت طبيعتها، بمعنى أنها تتعلق بالعقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 من مدونة الشغل والتي توقع على الأجير في حالة ارتكابه خطأ جسيماً كما تتعلق بأخطار عقوبة

وهي عقوبة الفصل من العمل والتي يوقعها المشغل على الأجير في حالة ارتكابه لخطأ جسيم من بين الأخطاء الواردة في المادة 39 من القانون المذكور.

وأما بخصوص المسطرة المرتبطة بهذه العقوبة التأديبية فقد حددتها هذه المادة في أن تكون في شكل قرار، وبالطبع فإن ذلك يقتضي أن يتم فيه تحديد الخطأ الذي ارتكبه الأجير وكذا العقوبة التأديبية التي تم اتخاذها بسبب هذا الخطأ، ولا يكفي اتخاذ هذا القرار وإنما وضعت هذه المادة شرطا أساسيا لنفاذ هذا القرار وهو أن يكون محل موافقة أو تصديق من قبل العون المكلف بالشغل، بل أكثر من ذلك فقد قيدت اتخاذ هذا القرار بأن ييدي الطبيب مفتش الشغل رأيه حول هذه العقوبة التأديبية.

وهكذا يتضح أن كلا من الطبيب مفتش الشغل والعون المكلف بتفتيش الشغل يقومان بدور مهم في توقيع أي عقوبة تأديبية على الأجير طبيب الشغل، غير أن دور الطبيب مفتش الشغل يكون استشاريا وقبل اتخاذ العقوبة بينما يكون دور العون المكلف بالشغل لاحقا ومكملا لها.

وإذا كان الدور الاستشاري والقبلي لا يعتبر ملزما للمشغل فإنه يفهم من الصيغة الواردة في هذه المادة أن دور العون المكلف بتفتيش الشغل يكون حاسما وملزما للمشغل.

وهذا يعني أنه في حالة عدم مصادقة العون المكلف بالشغل على العقوبة أو على نوعها فلا يكون أمام المشغل أو إدارة المقاول إلا الطعن في قرار رفض الطلب أمام المحكمة الإدارية ما دام الأمر يتعلق بمقرر إداري.

وأما إذا تمادى المشغل في اتخاذ القرار بالرغم من اعتراض العون المكلف بالشغل عليه فإنه في حالة عرض النزاع على المحكمة فإن العقوبة ستكون غير مبررة وتبعاً لذلك فإن الطرد الذي تعرض له الأجير طبيب الشغل يشكل طردا تعسفيا.

وأحيانا يطرح إشكال في حالة الطعن في قرار العون المكلف بتفتيش الشغل من قبل المشغل وعرضه على المحكمة الإدارية فما هو الموقف الذي يتخذه

المشغل، هل يوقف قرار فصل الأجير من عمله إلى حين بت المحكمة الإدارية في الطعن في القرار، أو أنه يستمر في قرار فصل الأجير.

نعتقد أنه ما دام المشغل قد اختار طريق القضاء الإداري فإننا نرى ضرورة إرجاء قرار الفصل إلى حين البت في قرار العون المكلف بالمشغل من قبل المحكمة الإدارية بإلغائه أو إقراره.

غير أنه في حالة مصادقة العون المكلف بالمشغل على قرار فصل طبيب المشغل من عمله فهل يمكن للأجير الطعن في المصادقة المذكورة ما دام قد تضرر من هذا الإجراء.

لا نرى مبررا للطعن في مصادقة العون المكلف بالمشغل ما دام الأمر لا يتعلق بمقرر إداري، وفضلا عن ذلك فإن الطعن في القرار الإداري يجب أن ينصب فقط على قرار رفض الطلب، علما بأن صاحب الطلب هو المشغل وقد وافق العون المذكور عليه.

وبالرجوع إلى العقوبة التأديبية يلاحظ أن هذه المادة لم تميز بين المشغل وبين رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات بخصوص توقيع هذه العقوبة على الأجير مما يعني أن ما يسري على المشغل يسري أيضا على الرئيس المذكور.

لكن يلاحظ أن هذه المادة لم تجعل نفس المبدأ ينطبق أيضا على رئيس المصلحة الطبية المستقلة لذلك نتساءل عن استبعاده مع أنه لا يوجد أي مبرر لذلك على اعتبار أنه يقوم بنفس دور رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات لكن في إطار مقولة واحدة يتم التعبير عنها بالمستقلة.

