



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون الخاص



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص : القانون الاجتماعي

# الجرأئه في تشريع العمل الجزائري

تحت إشراف الاستاذ:

\*بافضل محمد بلخير

من إعداد الطالب:

\* سكفال عبد الجليل

اعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا

الأستاذ: رحوي فؤاد

مشرفا مقرارا

الأستاذ: بافضل محمد بلخير

مناقشا

الأستاذ: بوسحبة جيلالي

السنة الجامعية: 2018/2017

## كلمة شكر و تقدير

إعترافا بالفضل والجميل أتوجه بخالص الشكر  
والتقدير والإمتنان إلى الأستاذ "جهل محمد" الذي تكرم  
وأشرف على

عملي هذا و تعهده بالتصويب في جميع مراحل إنجازة .  
كما أتقدم بخالص الشكر لأعضاء لجنة المناقشة لقبولهم  
مناقشة بحثي المتواضع و إثرائه . بملاحظاتهم القيمة .  
فجزاهم الله عني كل خير .

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما. ،  
وإخوتي اللذين أشد بهم أوزري، وكل العائلة  
الكبيرة، إلى كل زملائي في الدفعة، وإلى كل  
طالب علم بحث من أجل الحقيقة و المعرفة.

## قائمة المختصرات

ج ر: الجريدة الرسمية.

دج: دينار جزائري.

ص: صفحة.

ق ع ع: قانون علاقات العمل.

ق إ ج: قانون الإجراءات الجزائية.

المقدمة

يعتبر قانون العمل بصفة عامة، من القوانين حديثة النشأة، حيث يعود ظهوره إلى منتصف القرن 19 عشر حتى القرن العشرين، لذا فإن هذا القانون يمكن إعتبره وليد النظام الرأسمالي، وكان لهذا التأخر عدة أسباب حالت دون ظهوره في العصرين القديم والوسيط، حيث ارتبط ظهوره بجملة من العوامل، على رأسها مبادئ الثورة الفرنسية إلى انتشرت منها إلى كامل أنحاء الدول الأوروبية، بالخصوص المبادئ التي تنادي على الحرية والمساواة والحقوق الطبيعية، وقد وجدت هذه المبادئ تطبيقاً واسعاً لها في مجال العمل على غرار فروع القانون الأخرى، كمبدأ "حرية العمل"، المرتكز أساساً على مبدأ "سلطان الإرادة" وحرية التعاقد في التصرفات القانونية، حيث نص ما يعرف بمرسوم آرارد على أنه: "يكون كل شخص حراً في أن يمارس المهنة أو الصناعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له". إلا أن مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، قد أظهر محدودية في آثاره الإيجابية بالنسبة للعامل، الذي غالباً ما يكون الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، تحت ضغط الحاجة إلى الأجر، بما أدى إلى تصاعد الدعوات لضرورة ضبط النظام الاجتماعي، وتوفير حد أدنى من مستوى المعيشة والحقوق الاجتماعية والاقتصادية، وذلك بتدخل الدولة تدريجياً لوضع أحكام وقواعد تكفل تحقيق التوازن والإستقرار في مجال العمل.

وفكرة علاقة العمل ظهرت لأول مرة في الفقه الألماني للمناداة بإحلال أساس التنظيم التشريعي واللائحي لعلاقات العمل على حساب حرية التعاقد والحد من مبدأ سلطان الإرادة، وتحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل، باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة كما قلنا سابقاً، ويتم ذلك عن طريق توسيع دائرة التشريعات العمالية وشمولها بالتنظيم للعديد من مجالات العمل، كما هو الشأن بالنسبة لممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب، والاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي.

ولقد أصبح الأخذ بالمفهوم الجديد لعلاقة العمل أكثر تنظيماً وعدالة من تلك التي يحققها المفهوم التقليدي لعقد العمل، فهذه الفكرة أصبحت تقوم حديثاً على أساس اجتماعي، يتجسد في الضمانات التي يحققها أحكام التشريعات والإتفاقيات العمالية، مع الاحتفاظ بالمفهوم التقليدي لعقد العمل كأساس ومجالاً حراً للتعاقد.

ويتميز تشريع العمل عن غيره من التشريعات الأخرى بطبيعة العلاقة التعاقدية التي تجمع طرفيه علاقة يمتزج فيها البعد الاقتصادي بالبعد الاجتماعي من جهة، والبعد النفعي بالبعد الإنساني من جهة أخرى علاقة تقوم على عدم التكافؤ وتتعدى فيها المصالح، بما يضيف عليها خصوصية تتميز بها عن مثيلتها في العديد من التشريعات.

ومن بين المسائل التي إهتمت بتنظيمها مختلف التشريعات، موضوع "التجريم والعقاب" فيمكن تعريف الجريمة بمفهومها العام، بأنها سلوك الفرد، عملاً كان أو امتناعاً يواجهه المجتمع بتطبيق عقوبة جزائية، وذلك بسبب الإضطراب الذي يحدثه في النظام الاجتماعي<sup>1</sup>، حيث تقتضي إعتبرات العدالة التي حلت في الفكر الإنساني محل الإنتقام أن يرفع جزاء عقابي مقابل الجريمة التي أقدم عليها المجرم فالشعور العام يتطلب مقابلة شر الجريمة بالجزاء، إذ أن غاية هذا الجزاء ووظيفته هي قبل كل شيء إرضاء الشعور بالعدالة المتأصل في النفوس البشرية وذلك عن طريق الإقتصاص من المذنب<sup>2</sup>.

ولا شك أن التجريم ينطوي على تأثيم قانوني، وأن الجريمة تعتبر إثماً في نظر فرع ما من فروع القانون قبل أن تكون كذلك في نظر القانون الجنائي لأن القوانين الغير الجنائية لا بد لها الإنتقال بصيانة ركائز الكيان والوجود حتى يمكنها بعد ذلك أن تكفل ما عهد إليها بكفالاته من مقومات الحسن والكمال و بالتالي فإن الجريمة سلوك مؤثم

<sup>1</sup>-د.أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2008، ص 03.  
<sup>2</sup>-سمير عالية، شرح قانون العقوبات - مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2002، ص 05

بمقتضاها. و يستتبع ما تقرره من الجزاء غير الجنائي قبل أن يكون سلوكا مؤثما بمقتضى القانون الجنائي ومستوجبا للجزاء الجنائي ومن أجل ذلك فإن القاعدة الجنائية المقررة للعقاب على سلوك من المحتم أن تقتسم معها حكمها و تشاركها فيه<sup>1</sup> فهي سمات الظاهرة في الفكر القانوني في العصر الحديث توظيف قواعد القانون الجنائي لخدمة غيره من فروع القانون العام والخاص فلم يعد هو المرجع الوحيد في حصر الجرائم أو العقوبات ، بل أصبح هناك عشرات القوانين الخاصة التي تكمل قانون العقوبات العام ووتأثم أفعالا لم يؤثمها قانون العقوبات وتفرض عليها عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية لم ترد في قانون العقوبات و تتناسب مع هذه الجرائم<sup>2</sup>.

ولعل قانون 11/90 والمتضمن علاقات العمل خير دليل على ذلك فقد أورد جرائم لم ترد في قانون العقوبات وأفرد بابا للعقوبات هو الباب الثامن تحت عنوان "الأحكام الجزائية" بل إنه تضمن عدة قواعد جزائية استثنائية لا مثل لها في القواعد العامة في قانون العقوبات العام مثل تشديد العقوبة في حالة العود حتى بالنسبة للمخالفات العمالية وتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة العمالية .

ومن هذا المنطلق ، دفع توظيف قواعد القانون الجنائي لخدمة قانون العمل بعض الفقه إلى الدعوة لنشأة القانون الجنائي للعمل، أي بوجود ذاتية أو شخصية خاصة لفرع من فروع القانون الجزائي يطلق عليه " القانون الجنائي للعمل" أو القانون الجنائي للعلاقات العمالية<sup>3</sup>.

فأهمية دراسة موضوع القانون الجنائي للعمل يمكن النظر إليها من جانبين علمي وعملي ، أما الجانب العلمي فيتجلى في إعتبره مجالا خصبا للدراسة والبحث،

<sup>1</sup>-رمسيس بهنام -نظرتة التجريم في القانون الجنائي ، منشأة المعارف بالإسكندرية للنشر ، سنة 1996 -ص 11.

<sup>2</sup>-ناهد العجوز الحماية الجزائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية ، منشأة المعارف ، طبعة الأولى 1996.

<sup>3</sup>-ناهد العجوز - المرجع السابق ، ص 09



شأنه في ذلك شأن الفروع الأخرى لقانون الأعمال الذي بدأت أهميته تبرز في الوقت الراهن خاصة مع اعتماد بلادنا للمعايير الإقتصادية العالمية القائمة على المنهج الليبرالي الحر وإقتصاد السوق ، والذي يعد ضمن المسعى العام للسلطة<sup>1</sup>.

أما الجانب العملي فينصب في فرض إحترام تشريعات العمل ضمن إطار ما يسمى بالنظام العام الإجتماعي ، لحماية الطبقة العاملة وإعادة التوازن إلى علاقاتها بأصحاب العمل<sup>2</sup>.

وقصد تبيان الإطار القانوني الذي كرس من خلاله المشرع حماية علاقة العمل نحاول في موضوعنا هذا الإجابة على الإشكالية التالية: ما هي الجرائم التي تمس علاقات العمل الفردية والجماعية ؟ فيما تتجلى العقوبات المقررة لمرتكبيها؟

للإجابة على هذه الإشكالية إرتأينا الإعتقاد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلائم وطبيعة البحث من خلال تحليل النصوص القانونية والإجتهااد القضائي

تبعاً لذلك تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، بحيث نتناول في الفصل الأول جرائم علاقة العمل الفردية إذ نبين فيها الجرائم التي تمس علاقة العمل والجرائم المتصلة بحماية العامل مباشرة ونتطرق في الفصل الثاني إلى جرائم علاقات العمل الجماعية حيث نبرز شتى المخالفات التي تمس بالتمثيل العمالي ثم نخرج إلى الحديث إلى كل مايمس بالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي وكل مايعيق ممارسة حق الإضراب.

<sup>1</sup>-عجة جيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع 2005 ، ص 244.

<sup>2</sup>-القاضي حسن عبد اللطيف حمدان – قانون العمل ( دراسة مقارنة ) منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة 1، 2009 ، ص 116

# الفصل الأول

## الفصل الأول: جرائم علاقات العمل الفردية:

تعتبر علاقات العمل الفردية أحد أهم محاور دراسات قانون العمل بحكم أنها ترتب أثارا مباشرة على أطراف هذه العلاقة نتيجة المراكز الشخصية التي ينشئها عقد العمل ، لكل من العامل وصاحب العمل تجاه بعضهما البعض<sup>1</sup>. وتتتوع الجرائم في علاقات العمل الفردية باختلاف و تنوع المراحل التي تمر بها علاقة العمل منذ بدايتها إلى غاية إنتهائها فهي تنحصر في حماية هذه العلاقة و كذا حماية العامل نفسه ، لذلك إرتئينا أن نقسم فصلنا هذا إلى مبحثين إذ نتناول في المبحث الأول : جرائم متصلة بحماية علاقات العمل الفردية، و نخصص المبحث الثاني للجرائم المتصلة بحماية العامل مباشرة.

### -المبحث الأول : الجرائم المتعلقة بحماية علاقة العمل الفردية.

مما لاشك فيه أن العقد هو الإطار القانوني والتنظيمي الذي يتم من خلاله تبادل الطرفين في علاقة العمل، فيما يتعلق بالالتزامات والواجبات المتقابلة ، لا سيما وأن مجال الحرية التعاقدية فيه غير مطلق بالنظر إلى تدخل الدولة من أجل تنظيم وتوجيه إرادة الأطراف متى كان هذا التدخل مبررا لحماية العامل، بإعتباره الطرف الضعيف في هذا العقد.

وحتى ترتكب الجريمة محل المساءلة الجزائية لا بد أن يكون العقد صحيحا والذي أطلق عليه حديثا تسمية "علاقة العمل" وهذا المصطلح هو الأكثر تعبيراً عن عقد العمل الفردي والذي كان يعرف في السابق بـ " عقد إيجار الأشخاص او الخدمات"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 2012 ، ص

61.

<sup>2</sup>-بشير الهدفي - الوجيز في شرح قانون العمل ، طبعة 2006، جسور للنشر والتوزيع - الجزائر ص 61

إن تدخل الدولة التدريجي في تنظيم ظروف العمل وتحديدتها وإدخال حمايات قانونية للطرف الضعيف

في العقد، أي العامل أضفى نسبية على سلطات الإدارة في إبرام العقد<sup>1</sup>. لذلك حرص المشرع الجزائري على تعزيز المنظومة الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية من خلال إخضاعه عدة تعديلات عززت ودعمت مسألة الحماية الجنائية، من خلال تنظيمه لعدة نصوص جزائية تعاقب على مختلف الإنتهاكات والإخلالات بالقواعد و الأنظمة العمالية، ولعل أبرز الجرائم المتعلقة بحماية علاقات العمل الفردية تلك المتصلة بالتشغيل والتي سنتناولها في المطلب الأول والجرائم الماسة بمحيط العمل نتطرق إليها في المطلب الثاني.

#### -المطلب الأول : الجرائم المتعلقة بالتشغيل:

-لقد تبين للمشرع الجزائري في ظل التطورات المتجسدة في مجال العمل وبخصوص العقوبات المقررة في هذا الإطار، بأن الجزاءات المدنية المتمثلة خاصة في البطلان هي غير كافية لفرض الإحترام اللازم للقوانين والأنظمة العمالية، الأمر الذي تطلب ضرورة التدخل من أجل إنشاء إجراءات جزائية رادعة في مجال التشغيل والذي أولى له المشرع أهمية كبرى و ذلك بإحاطته بحماية قانونية من خلال وضع نصوص قانونية و إدراجها في الباب الثامن من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل، كما أن المشرع وسع في إختصاصات المخولة للأعوان المكلفين بمعاينة وضبط مثل هذه المخالفات<sup>2</sup>.

-وتتجلى جرائم الماسة بالتشغيل، تلك الجرائم المتعلقة بعقود العمل محددة المدة والتي نتعرض إليها في الفرع الأول وجرائم خاصة بالمدة القانونية للعمل التي سنحاول

<sup>1</sup>-عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، طبعة 2003، دار القصة للنشر - الجزائر-ص

26.

<sup>2</sup>-نصت المادة 138 من ق-ع-ع على أنه " يعاين مفتشوا العمل ويسجلون المخالفة حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل".

معالجتها في الفرع الثاني ، ثم نخرج إلى الحديث إلى الجرائم المتعلقة بمسك الدفاتر والسجلات وأخيرا جرائم المتصلة بالحفاظ على منصب الشغل.

### الفرع الأول : الجرائم المتعلقة بعقود العمل محددة المدة.

- يجب أن يكون اللجوء إلى عقد العمل محددة المدة طريقة إستثنائية للتشغيل ، لأن الأصل أن يكون غير محدد المدة وإذا كان لنشاط الممارس طابع دائم، لا يمكن إستعماله<sup>1</sup>.

- ويؤدي عدم إحترام الشروط القانونية المنصوص عليها في المادتين 12 و 12 مكرر من قانون 11/90 إلى جزاءات ذات طبيعة مزدوجة ، ففي شقها المدني يؤدي إلى إعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة مع كل ما يترتب عليه من آثار قانونية في أما شقها الجزائي فإنه يتعرض صاحب العمل إلى عقوبات مالية عملا بنص المادة 146 مكرر من القانون 11/90<sup>2</sup>.

- حيث يعتبر الخروج عن أي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادتين السالفتين الذكر، السلوك المادي للجريمة إذا تعلق الأمر:

- بعدم لجوء المستخدم إلى إبرام عقود العمل المحددة المدة إلا إذا كان الوضع يتعلق بتوظيف عامل لتنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال وخدمات غير متجددة أو تكون لغرض إستخلاف عامل مثبت تغيب بصفة مؤقتة عن العمل أو عندما يتعلق الأمر بإجراء أعمال دورية ذات طابع متقطع أو موسمي أو الإنجاز أعمال ذات مدة محدودة ومؤقتة كما أن مفتش العمل ملزم بحكم صلاحياته إلى الموكلة إليه بالتأكد من أن إبرام عقد العمل المحدد المدة كان لأجل الحالات المذكورة أعلاه تحت طائلة الجزاء

<sup>1</sup>-عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 97.  
<sup>2</sup>-أنظر المواد:12 و12 مكرر في قانون 11/90

وهذا ما ذهب إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الإجتماعية<sup>1</sup> إذ ينص: " حيث أنه من الثابت فقها و قضاء أن العقود المبرمة لمدة محددة مخالفة لنص المادة 12 من قانون 11/90 تتحول إلى عقود غير محددة المدة وفقا لما نصت عليه المادة 14 من نفس القانون ومن ثم النعي بخلاف ذلك في غير محله

"<sup>2</sup>. ولقد شدد المشرع في العقوبات لمخالفة هذه الأحكام في القانون رقم 11/17 و المتضمن قانون المالية ، لسنة 2018<sup>3</sup> بغرامة مالية هي 10.000 دج إلى 20.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين وفي حالة العود تكون العقوبة هي 40000 دج إلى 50000 دج تضاعف حسب عدد العمال المعنيين.

#### الفرع الثاني : الجرائم الماسة بالمدة القانونية للعمل:

تعنى جميع التشريعات الحديثة بتنظيم وقت العمل تنظيميا آمرا لحماية جهد العامل وصحته عن طريق فرض حدا أقصى لساعات العمل، تتخللها فترة معقولة من الراحة اليومية والأسبوعية.<sup>4</sup>

بما فيها المشرع الجزائري الذي جرم أفعال تجاوز المدة القانونية للعمل والتي هي بمثابة التزامات يجب على المستخدم إحترامها من خلال مراعاة المدة الأسبوعية القانونية للعمل و المقدرة بـ 40 ساعة<sup>5</sup> ، بإستثناء الحالات التي يجيز فيها القانون تخفيض و زيادة هذه المدة.

<sup>1</sup>-القرار رقم 188773 المؤرخ في 14/03/2000

<sup>2</sup>-عبد السلام ديب المرجع السابق ، ص 125

<sup>3</sup>-صدر القانون 11-17 مؤرخ في 08 ربيع الثاني عام 1439 الموافق لـ 27 ديسمبر سنة 2017 ، يتضمن قانون المالية لسنة 2018

<sup>4</sup>-القاضي حسن عبد اللطيف حمدان- قانون العمل ( دراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية- الطبعة الأولى 2009 ، بيروت ، ص 405.

<sup>5</sup>-المادة 04،02 من الأمر 97-03 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل.

و لقد نص المشرع الجزائري في المادة 143 من القانون 11/90 والمعدل والمتمم بموجب القانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 و المتضمن قانون المالية لسنة 2018: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي ، فيها يخص الشباب والنسوة بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج و تطبق بحسب عدد العمال المعنيين". وفي حالة العود تكون الغرامة من 40.000 إلى 50.000 دج و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين.

يتضمن جرائم مخالفة المدة القانونية للعمل ، اتساع فترة العمل اليومية أولا" وزيادة في المدة القانونية الأسبوعية ثانيا، وتجاوز حدود في ساعات الإضافية ثالثا، ومخالفة أحكام العمل الليلية رابعا.

#### أولا: إتساع فترة العمل اليومية:

طبقا للأمر 03-97 و المتعلق بالمدة القانونية للعمل ، فإن المدة القانونية للعمل توزع على خمسة (05 أيام) عمل على الأقل<sup>1</sup> أي ما يعادل 08 ساعات فيها اليوم، ومن ثمة لا يجوز للمستخدم أن يتجاوز مدة العمل الفعلي بـ إثني عشر ساعة كحد أقصى<sup>2</sup>.

كما أنه تقوم المسؤولية الجزائية للمستخدم في حالة عدم تخصيصه للعمال وقت إستراحة محددة بساعة واحدة عند إنتهاج نظام الدوام المستمر في العمل<sup>3</sup>، وهذه الفترة يستقل بتحديد صاحب العمل أو إدارة المنشأة فلا معقب عليه في ذلك إنطلاقا في حقه في تنظيم العمل بمنشأته فلا يجوز للعامل أن يختار وقتا معيناً للراحة اليومية، ولا يجوز أن تمنح

<sup>1</sup>-المادة 02 فقرة 02.

<sup>2</sup>-المادة 07، من الأمر 03-97.

<sup>3</sup>-المادة 06 من نفس القانون.

قبل بدء ساعات العمل أو بعد إنتهائها لأن ذلك يتنافى مع الحكمة المتوخاة من الراحة اليومية.<sup>1</sup>

### ثانيا : المدة الأسبوعية للعمل

تنص المادة 02 من الأمر 97-03 على أنه : " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية" أي بمعدل 08 ساعات في اليوم مبدئياً بإعتبار أنه لا يجوز تشغيل الأجير أكثر من 05 أيام في الأسبوع ، وبالتالي فرض المشرع حدا أقصى للعمل الأسبوعي و مخالفة هذا الحد يترتب عنه جزاء جزائي و المتمثل في العقوبة المقررة في المادة 143 السالفة الذكر، لمخالفتها للنظام العام الإجتماعي بغض النظر عن الإستثناءات .

كما أنه لا يدخل ضمن ساعات الحد الأقصى لساعات العمل ، الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة كما لا يدخل ضمنها الوقت الذي ينفقه العامل في الوصول إلى مكان العمل، أو في إرتداء ملابس العمل.<sup>2</sup>

### ثالثاً: تجاوز حدود الساعات الإضافية:

تعد جريمة كل سلوك صادر من المستخدم يخل فيه بالإلتزامات المنصوص عليها في المادة 31 من القانون 11/90 و المتمثلة في تطبيق نظام الساعات الإضافية ، و أن يتعدى مدة الساعات الإضافية نسبة 20% من المدة القانونية ، خارج الحالات التي أجاز فيها المشرع ذلك والمتمثلة في حالة الوقاية في الحوادث الوشيكة الوقوع أو في حالة إنهاء الأشغال التي يؤدي توقفها إلى حصول أضرار جسيمة ،يعاقب

<sup>1</sup>-علي عوض حسن -مختصر في شرح قانون العمل - دار الفكر الجامعي 2001 ، الإسكندرية.

<sup>2</sup>-حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 406.



على هذا السلوك الإجرامي في المادة 193 مكرر بغرامة من 10.000 إلى 20.000 دج وفي حالة العود يعاقب المخالف بغرامة من 40000 إلى 50000 دج .

يمكن أن يشكل موضوع الساعات الإضافية مجالا لإستغلال العمال من قبل أرباب العمل، ومن ثمة فإن مجال التجريم، صاحب عدة حالات التي تتعلق بالساعات الإضافية حسب الآتي:

1- اللجوء لتشغيل العامل ساعات إضافية مساوية أو تفوق النسبة المحددة قانونا (20%) دون أن يتمكن المستخدم من تبرير أو تقديم الدليل على وجود ضرورة ملحة، هذا الفعل يعاقب عليه بغرامة مالية قدرها 10.000 دج إلى 20.000 دج و تطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين

2- تجاوز 20% من مدة العمل القانونية دون إستشارة ممثلوا العمال أو إعلام مفتش العمل المختص إقليميا ، وذلك خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 31 من القانون 90-11 ، السالف الذكر، هذا الفعل يرتب المسؤولية الجزائية على مخالفيها بغرامة مالية من : 10.000 دج إلى 20.000 دج ، تطبق عند كل مخالفة معاينة وتضاعف بحسب عدد العمال المعنيين.

3- و أيضا يسأل جزائيا رب العمل الذي لا يدفع للعامل زيادة 50% من أجر الساعة العادية المقرر قانونا في حالة لجوءه إلى الساعات الإضافية ، وذلك بتحرير مخالفة معاقب عليها بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج.

رابعا: العمل الليلي:

يكتسي اللجوء المستخدم إلى نظام العمل الليلي ، طابعا إستثنائيا<sup>1</sup> ، وهو كل عمل يتم تنفيذه ما بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا.

و بإستقراء المواد 27 و 28 من قانون 11/90 و المادة 11 من القانون 88-07 والمتعلق بالوقاية والأمن و طب العمل، نجد أن المشرع منع تشغيل النساء والقصر الذين لم يبلغوا سن 19 سنة من كلا الجنسين في أي عمل ليلي ، وينجم عن مخالفة هذا المنع، تقرير مخالفة معاقب عليها بغرامة مالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 دج<sup>2</sup>، ولعل السبب في ذلك هو أن ظرف الليل ، قد يحمل مخاطر جسدية أو معنوية يمكن أن يتعرض لها القاصر أو النساء، ومن ثمة لا بد من إحاطتها بالحماية الجنائية.

### الفرع الثالث: جرائم متعلقة بمسك وتقديم الدفاتر والسجلات الخاصة:

أوجب المشرع الجزائري كل مستخدم يمسك دفاتر وسجلات خاصة وفي نفس الوقت أُلزم كل مستخدم ومن خلال المادة 154 من هذا القانون لضرورة مسكها و تقديمها لمفتش العمل لكي يطلع عليها وإلا يكون عرضة للمسائلة الجنائية و بالتالي معاقب مخالفيها بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر و السجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها وفي حالة العود<sup>3</sup> تكون العقوبة من 40.000 دج إلى 50.000 دج .

ولقد تكفل المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 ، بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي تلزم بها المستخدمون و بمحتواها فالسلوك المادي للجريمة المعاقب عليها في ظل الماد 154 من قانون العمل، قد يأخذ صورتين :

<sup>1</sup>-محمد الصغير بعلي- تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، طبعة 2000 ، ص 25.  
<sup>2</sup>-المادة 143 من قانون 90-11 السالف الذكر والمعدلة والمتممة بموجب قانون 11/17 المتضمن قانون المالية لسنة 2018.  
<sup>3</sup>-المادة 154 من قانون 11/90 المعدل والمتمم بالقانون 11/17.

فالصورة الأولى تتمثل في عدم مسك المستخدم للدفاتر والسجلات المحددة قانونا أما الصورة الثانية فتتمثل في إمتناع هذا الأخير عن تقديم هذه السجلات والدفاتر إلى مفتش العمل، عندما يطلبها لكي يمارس سلطته في الرقابة عليها المخولة قانونا.

#### الفرع الرابع: الجرائم المتصلة بالحفاظ على منصب الشغل

إن الحفاظ على منصب الشغل، أصبح الشغل الشاغل للعمال خاصة الآونة الأخيرة، التي لجأت فيها المؤسسات المستخدمة إلى التسريح الجماعي للعمال لأسباب إقتصادية و يمكن أن يحافظ العامل على منصب عمله، متى تفادى حالة من حالات إنتهاء علاقات العمل<sup>1</sup>، لذلك يعد التسريح التأديبي والتسريح لأسباب إقتصادية، أهم صور فقدان العامل لمنصبه لذلك وضع المشرع مجموعة في النصوص القانونية تتضمن قواعد أمره، لآبد من مراعاتها في قبل مدراء المؤسسات الإقتصادية أو المستخدمين بصفة عامة، لذلك سنقسم هذا الفرع إلى عنصرين ، نتناول في الفرع الأول التسريح التأديبي ونخصص الفرع الثاني لتسريح لأسباب إقتصادية.

#### أ-التسريح التأديبي:

لا مجال للشك أن لنظام التسريح التأديبي آثار سلبية على العامل، سواء من الناحية الإجماعية أو الإقتصادية وحتى النفسية نظرا لنسبة البطالة السائدة في بلادنا بسبب قلة فرص العمل ومن ثم فإن تسريح العامل من منصب عمله سوف لا يؤدي فقط إلى فقدان العامل منصب عمله وإنما إلى إقصائه هو وأسرته من الحياة الإجماعية<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-بن عزوز بن صابر ، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، الطبعة الأولى- عمان ، ص 235.

<sup>2</sup>- بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري دار هومة 2005 ، الجزائر ، ص 10.

إن مخالفة صاحب العمل للإجراءات التأديبية يترتب عليه 03 آثار : إلغاء قرار تسريح العامل ، إلزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح وإلزام صاحب العمل بأن يدفع تعويض مالي إلى العامل المسرح<sup>1</sup>.

رغم هذه الضمانات القانونية إلا أن المستخدم أوجب العمل يبقى في موقع قوة أمام العامل ، بحيث يستطيع التوسع في اعتماد الأخطاء الجسيمة ومن الملاحظ أن المشرع على الرغم من كون مسألة فقدان منصب الشغل عن طريق التسريح تأديبي تكتسي أهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية، إلا أنه لم يفرض عقوبات جزائية لدعم فرض احترام القواعد القانونية المرتبطة بموضوع التسريح التأديبي ، خاصة و أن المحاكم لا تلزم المستخدمين بإعادة إدماج العامل المسرح تعسفياً إذا ما رفضوا ذلك، فالقاضي يقترح فقط إعادة الإدماج، خلافاً لما كان عليه الوضع في القانون القديم ، أين كانت علاقة العمل تتصف بالطابع التنظيمي والائحي وللإشارة أن نص المادة 73 من قانون 11/90 والتي أوردت الأخطاء المهنية حيث جاءت على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر لإستعماله عبارة " على الخصوص" التي توحى بذلك و معنى هذا الإستنتاج أنه يمكن للنظام الداخلي أن ينص على أخطاء جسيمة خارج هذه القائمة تؤدي هي كذلك للتسريح.

ولعل ما يبرر هذا الموقف للمشرع هو محاولته الجمع والتوفيق بين مصلحتين وهدفين متعارضين في آن واحد، من جهة حماية العامل من إجراء فقدان منصبه بقرار من رب العمل ، ومن جهة أخرى تكريس والإعتراف لرب العمل بحقه في إجراء التسريح التأديبي النابع من حقه في الإدارة و التوجيه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-بن صاري ياسين المرجع السابق، ص 94.  
<sup>2</sup>-أنظر دراسة للأستاذ محمد نصر الدين قريش.

## ب التسريح لأسباب إقتصادية:

إن الفترات التي تعرف فيها الهيئات المستخدمة أزمان مالية و إقتصادية حادة تتعكس سلبا على المصالح المالية للعمال كتخفيض الأجر و تجميد بعض المنح والتعويضات ، بل و قد يصل إلى المساس بمبدأ الحفاظ على الشغل.<sup>1</sup> تكييفاً مع النظام الإقتصادي الجديد المتبنى بموجب دستور 1989 ومواجهة للصعوبات المالية الحادة التي شهدتها المؤسسات الإقتصادية ، أصدر المشرع الجزائري المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لإرادية ولأسباب إقتصادية و إعداد الملف الإجتماعي. *Le volet Sociale.*

ولقد جاء المشرع الجزائري بضمانات أخرى لفائدة العمال الواردة أسمائهم في قائمة المسرحين والتي تتمثل في إحالة العمال المعنيين بالتسريح على التقاعد بنوعيه العادي المكرس في القانون 12/83 المعدل والمتمم بالقانون 15/16 ، أو على التقاعد المسبق ، متى توافرت فيه شروطه المكرسة في أحكام المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق<sup>2</sup>. أما الذين لا تستوفي فيهم شروط التقاعد بنوعيه العادي والمسبق ، فإنهم يحالون إلى صندوق التأمين على البطالة للإستفادة من أداءات التأمين على طبقاً لأحكام المرسوم التشريعي رقم 11/94 ، بالإضافة إلى هذه الضمانات القانونية أوجدت الإتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة ضماناً ثالثاً عرف بإسم الذهاب الإرادي.

زيادة على هذه الضمانات، فإن المحكمة العليا أقرت المراقبة القضائية على التسريح والتي يقتصر دور القاضي على مراقبة إحترام المراحل القانونية وكذا إحترام تطبيق التدابير المتفق عليها بالنسبة لكل عامل عند نشوب نزاع فردي حول التسريح و إذا تبين

<sup>1</sup> -بن عزوز صابر ، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن طبعة أولى ، عمان ، ص 285.

<sup>2</sup> -بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 298.

للقاضي أن التسريح جاء مخالفا للقواعد الإجرائية أو الموضوعية صرح بطابعه التعسفي ، وتطبق عندئذ مقتضيات المادة 04/73 من القانون 11/90.

و من جهة ثانية فإن القاضي يراقب المخالفات التي قد يرتكبها صاحب العمل بعد إجراء التقليل ومن أهمها إعادة تشغيل عمال جدد، مكان العمال الذين مسهم التقليل مخالفة للمادة 69 الفقرة 02 من القانون 11/90<sup>1</sup>.

ولقد عمد المشرع إلى وضع حكم جزائي يعاقب كل مخالف للإجراءات القانونية الخاصة باللجوء إلى تقليل العمال لأسباب إقتصادية، ويعاقب كل من قام بتقليل عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتضاعف بحسب عدد العمال المعنيين<sup>2</sup>.

يعتبر هذا النص الجزائي و الذي عدل بموجب القانون 11/17 و المتعلق بالقانون المالية لسنة 2018 بمثابة مكسب إجتماعي للعمال ، خاصة بعد تشديد العقوبة، وهو في رأينا عقاب ردعي لكل من تسول له نفسه إلى اللجوء إلى التقليل لأتفه الأسباب ، أو تكون تسريحات مقنعة و هذا إن دل على شيء إنما يدل على الأهمية البالغة التي يكتسبها مبدأ الحفاظ على الشغل و حماية الطبقة العاملة من شبح البطالة ، خاصة وأمام قلة فرص العمل ، ومن ثمة يمكن القول أن تشديد العقوبة في هذه المسألة يضيف نوعا من التوازن بين المصلحتين المتناقضتين والتي يسعى القانون 11/90 لتحقيقها في ظل النظام الإقتصادي الجديد وفي ظل التحولات الكبرى.

<sup>1</sup>-عبد السلام ديب ، المرجع السابق ، ص 470.

<sup>2</sup>-المادة 146 من القانون 11/90.

**المطلب الثاني: الجرائم الماسة بمحيط العمل.**

إن توفير ظروف عمل ملائمة و محيط مناسب للعمل هي إحدى أولويات التشريعات العمالية الحديثة لذلك أحيط بمنظومة قانونية صارمة و تحميل مسؤولية كل محاولة لإخلال أو تهاون في أسس هذه المنظومة و التي تشمل مجال الأمن والوقاية والصحة و التي نعالجها في الفرع الأول ، زيادة على المنظومة الخاصة بالتأمينات الإجتماعية ( الفرع الثاني) وأخيرا منظومة مفتشي العمل وتفعيل دوره الرقابي ( الفرع الثالث).

**الفرع الأول: جرائم المتعلقة بالأمن والوقاية و الصحة:**

حق العامل في الوقاية الصحية و الأمن داخل الأماكن العمل حق دولي ودستوري، تطبيقا للمبادئ المكرسة في الإتفاقيات الدولية و الدستور الجزائري ، صدرت جملة من النصوص التشريعية و التنظيمية تسهر كلها على حماية العمال الأجراء من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية،إن الوقاية منها مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى،فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية ، كما أنه ملزم بإعلام وتكوين العمال في هذا المجال<sup>1</sup>.

ف نظرا لحساسية وخطورة موضوع الأمن والوقاية الصحية لماله من انعكاسات على صحة العمال ، فقد أفرد المشرع الفصل الثامن من القانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 ، المتعلق بالأمن والوقاية الصحية وطب العمل عقوبات التي يمكن أن تطبق على كل مستخدم تثبت مخالفته لأحكام هذا القانون أو تهاونه في تطبيقها ، وتختلف هذه العقوبة حسب الحالة وحسب نوع الخطأ المقترف.

<sup>1</sup>-بن عزوز بن صابر علاقات العمل الفردية والأثار المترتبة عنها، دار الخلدونية – طبعة 01-ص 220.

أ- كل مخالف لأحكام المواد 8 و 10 و 34 يعاقب بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج وفي حالة العود ، يعاقب المخالف بالحبس من شهرين (02) إلى ستة أشهر (06) و بغرامة من 40.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين .

ب- يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 5،6،7،11،13،14،17،23،25،26،28 أعلاه، بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج .

في حالة العود ، يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة 03 أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 40.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين الصورتين فقط.

ج- يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 21 والتي تفرض على المستخدمين بإطلاع الموظفين الجدد على الأخطار قد يتعرضون لها في مناصب عملهم ، وكذلك المادة 22 التي تتعلق بتنظيم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية لصالح العمال بعقوبة وهي غرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج وفي حالة العود تكون الغرامة من 40.000 دج إلى 50.000 دج.

د- يمكن في الحالات المنصوص عليها في المواد 35،37،39 من هذا القانون وحسب ما هو مبين أعلاه، أن يحكم بالغلق الجزئي أو الكامل للمؤسسة، إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون ويؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة.

هـ- يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في المواد 37،38،39،40 أعلاه، إضافة إلى الجزاءات المقررة في قانون العقوبات إذا تعلق الأمر بحادث العمل أو وفاة أو جرح.

و- تعتبر العقوبات المنصوص عليها في المواد 37،38،39،40 المذكورة أعلاه مستقلة عن العقوبات ذات الطابع المهني التي يمكن أن تتخذ ضد العامل في إطار التسريح.



ي- يعاقب كل مستخدم يخالف الأحكام المتعلقة بظروف العمل الخاصة بالنساء والعمال القصر و العمال المعوقين الواجب مراعاتها بالنسبة لهذه الفئة.

كما طلب القانون في المقابل من العامل الإمتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالأمن و الوقاية، إلا أنه لم يفرض عليه عقوبات جزائية ، وإنما تتخذ ضده إجراءات تأديبية وفقا لما يتضمنه النظام الداخلي للمؤسسة.

### الفرع الثاني: جرائم التأمينات الإجتماعية :

يعد نظام التأمينات الإجتماعية ، نظام حديث النشأة ، بحيث لم يبدأ في الإنتشار إلا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، يرجع إستعمال مصطلح التأمينات الإجتماعية لأول مرة في التشريع إلى القانون الأمريكي الصادر في 14 أوت 1935 الذي أقر إعانة البطالة والشيخوخة ، يستخدم هذا المصطلح للدلالة على مجموعة الوسائل التي تهدف إلى تعويض أفراد المجتمع أوبعضهم عن نتائج المخاطر الإجتماعية ، فالوظيفة الأساسية للتأمينات الإجتماعية هي درء الأخطار الإجتماعية و مواجهة آثارها<sup>1</sup>.

تعددت القوانين المتعلقة بالضمان الإجتماعي والتي كان الهدف منها واحد، يتجلى في الوصول إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للفرد بصفة عامة وللعامل بصفة خاصة، لذلك أقر المشرع تشريع خاص ألا وهو القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المعدل والمتمم<sup>2</sup>، والذي حدد من خلاله إلتزامات الأشخاص المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، حيث رتب هذا القانون على عاتقهم عدة إلتزامات في مواجهة العامل وهيئة الضمان الإجتماعي على حد سواء وخصص نصوص جزائية تعاقب عن خرق أي

<sup>1</sup> -بن عزوز بن صابر ، نشأة العلاقات الفردية والآثار المترتبة عنها ، ص 247.

<sup>2</sup> -القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 13 نوفمبر 2004 ، والقانون رقم 17-11 المؤرخ في 27/12/2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018 .و تشير إلى مسألة ألا وهي أنه من خصائص تشريع العمل أنه يعدل بموجب قوانين المالية وكان آخر قانون هو القانون رقم 11/17 والمتضمن قانون المالية لسنة 2018 ، السالف الذكر

إلتزام من هذه الإلتزامات التي تضمن مشروعية تشغيل العامل في إطار علاقات العمل، فيما يخص حقه في التأمين الإجتماعي.

إن السلوك الإجرامي للنشاط الإرادي الخارجي الذي يصدر عن الجاني ليحقق النتيجة الإجرامية التي يعاقب عليها القانون ، فكما يمكن أن يكون في صورة إرتكاب فعل يحضره القانون، يمكن أيضا أن يتحقق عند عدم القيام بفعل يأمر به القانون وما يمكن ملاحظته هو أن أغلب الجرائم المرتكبة في هذا الإطار تأخذ صورة السلوك السلبي الذي يتجلى في إمتناع المستخدم عن دفع الغرامات الموقعة من قبل هيئة الضمان الإجتماعي في الآجال المحددة نتيجة عدم تنفيذه لإلتزام أو أكثر ، أيا كان نشاطه وأيا كانت صفته شخصا طبيعيا أو معنويا ، فأقدمه على ذلك يعرضه للمساءلة الجنائية ، حيث تتجلى هذه الإلتزامات فيمايلي:

#### أولا: التصريح بالنشاط:

يلتزم كل صاحب عمل بعنصر التصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا خلال 10 أيام التالية للشروع فيه، حيث يجب أن يقوم بالتصريح لدى وكالة التأمينات الإجتماعية الولائية في المقاطعة التي توجد فيها مؤسسته أو نشاطه وإذا كان الأجير يمارس نشاطا آخر يتقاضى عليه أجره رب عمل آخر ، فهذا الأخير يخضع لنفس إجراءات التصريح أيضا.

ويتم تسجيل العمال لدى وكالة التأمينات الإجتماعية بتكوينه ملف خاص لكل واحد منهم يضم جميع الوثائق اللازمة لذلك، وهذا الإلتزام نصت عليه المادة 07 من القانون رقم 14/83 الإخلال به يعرض المكلف به بأن يدفع إلى هيئة الضمان الإجتماعي قدرها 05 آلاف دج ، تضاف إليها نسبة 20 بالمائة عن كل يوم تأخير.

**ثانيا : إلزامية الإنتساب:**

ينسب إلى هيئة الضمان الإجتماعي وجوبا كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مأجورا أو غير مأجور ، ومهما كان قطاع النشاط أو طبيعة العقد أو مدته، كما أن طالب الإنتساب اعتبره القانون تصريحا بالنشاط بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا أيا كان نوعه، حتى وإن لم يستخدموا عمالا لممارسة نشاطهم ، هذا في إطار القانون القديم، لكن بعد تعديلات التي مست المادة السالف الذكر، أصبح القيد في السجل التجاري للأشخاص الذين يمارسون نشاطا تجاريا لحسابهم الخاص، تصريحا لدى نظام الضمان لغير الأجراء يدون هذا التصريح في الإستثمارات التي يسلمها المركز الوطني للسجل التجاري<sup>1</sup>. فأصحاب العمل مسؤولون عن توجيه طلب الإنتساب للمستخدمين من الضمان الإجتماعي خلال 10 أيام التي تلي توظيفهم ، وتتكفل هيئة الضمان الإجتماعي كذلك وطبقا لنص المادة 10 من القانون رقم 83-14 بتحصيل غرامات قدرها 1000 دج عن كل عامل لم يتم إنتسابه مضاف إليها 20% عن كل شهر تأخير.

**ثالثا: التصريح بالأجور:**

يلزم القانون أصحاب العمل بتوجيه خلال 30 يوما الموالية لكل سنة ، كشفا إسميا لهيئة الضمان الإجتماعي يتضمن أسماء الأجراء والأجور المتقاضاة في أول و آخر يوم من الأشهر الثلاثة الأخيرة لكل سنة، وكذا المبالغ الإشتراكات المستحقة حيث يطلق على هذه الوثيقة إسم " LADAS " أين يبين فيها الأجور المتقاضاة من أول يوم عمل إلى آخر يوم عمل من كل سنة ويذكر رب العمل في هذه الوثيقة أيضا إسم كل عامل ورقمه في الضمان الإجتماعي وتاريخ دخوله و خروجه من العمل وعدد أيام العمل ومبلغ الإشتراك و المادة 16 من القانون رقم 83-14 حولت لهيئة الضمان الإجتماعي فرض

<sup>1</sup>-راجع المادة 97 من القانون 17-11 والمتضمن قانون المالية لسنة 2018.

غرامة قدرها 15 بالمائة من مبلغ الإشتراكات عند الإخلال بإلزامية التصريح بالأجور، يضاف إليها نسبة 05% عن كل شهر من التأخير.

#### رابعاً : دفع الإشتراكات:

هو إلتزام يتحمله المستخدم، والذي يتمثل في أن يقتطع عند دفع الراتب الشهري لكل عامل القسط المستحق لفائدة صندوق الضمان الإجتماعي خلال 30 يوماً الموالية لـ 03 أشهر الأولى من دفع الراتب، هذا بالنسبة للأجراء<sup>1</sup>، أما الغير الأجراء فيكون الدفع سنوياً ، وإحتجاز المستخدم لديه أقساط الإشتراك الذي هو ملزم بأدائها شهرياً أو سنوياً يرسم النموذج القانوني للجريمة، المعاقب عليها في ظل المادة 42 من القانون رقم 83-14.

إن الجرائم المعاقب عليها من خلال نصوص التجريم والعقاب المرتبطة والمتعلقة بإخلال المكلفين بالإلتزامات المفروضة عليهم في هذا المجال إتجاه العامل وهيئة الضمان الإجتماعي، تعتبر من قبيل الجرائم العمدية بالرغم من أن المشرع لم يحدد من خلال هذه النصوص صفة العمد، لأن في هذا النوع من الجرائم يتحقق القصد الجنائي لدى الجاني بمجرد إخلاله بالإلتزام القانون بنص جزائي ما دام الفاعل قد وجه إرادته إلى قيام بذلك عن وعي وعلم بالعناصر المكونة للجريمة، مثلاً خرقه للإلتزام القانوني الذي يفرض عليه دفع الغرامة التي توقعها هيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 03 أشهر من تاريخ تبليغه نتيجة إخلاله بالإلتزام أو أكثر من الإلتزامات المشار إليها أعلاه، أو إمتناعه عن دفع الإشتراكات بأن يحتجز لديه أقساطها عن غير وجه حق.

<sup>1</sup>-المواد: 17،18،21 من القانون 83-14.

## الفرع الثالث: جرائم خاصة بحماية مفتش عمل

مما لا شك فيه أن تشريعات العمل و الضمان الاجتماعي لا تكون فعالة ومجدية إلا إذا إتصلت بجهاز تفتيش العمل، إذ يضطلع مفتش العمل بتنفيذ المهام المتعلقة بتطبيق تشريع العمل والتكوين المهني والتمهين ، ويسهر على إحترام التشريع و التنظيم المعمول بهما في ميادين النظافة و الأمن و صحة العمال مع مساعدة جميع الأطراف على فهم و تطبيق ما جاءت به النصوص بهذا الخصوص و عليه أن يساعدهم في عمليات التفاوض الجماعي وبالخصوص في صياغة الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية وأن يقوم بإجراء الصلح بينهم.

و لتأدية مهامه يتمتع مفتش العمل تماشيا مع توسع رقعة تدخله في مجال العمل بصلاحيات تزداد بالموازاة مع توسع تشريع العمل ، بحيث أصبح يمارس سلطات غير عادية بالنسبة لموظفي الإدارة ، فيمكنه دخول أماكن العمل ليلا أو نهارا كم يسوغ له طلب إبلاغه بالسجلات والوثائق وله أن يجري كل فحص<sup>1</sup> أو مراقبة أو تحقيق فضلا عن الحماية التقليدية التي يمنحها القانون للموظفين و المتعلقة بالضغوط والإهانة و السب ، يستفيد مفتش العمل بحماية خاصة ضد الأشخاص الذين يعرقلون مهامه ويعاقبهم بغرامة أو بالحبس أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>2</sup>.

وهذا ما تجسد في القانون 03/90<sup>3</sup> في الباب الرابع والذي أدرج فيه المشرع الجزائي ، نصوصا جزائية، توفر على إثرها حماية جنائية ضد مختلف السلوكات غير القانونية التي يمكن أن تعترض مسيرته المهنية، بحيث كيفت هذه الأفعال على أنها جرائم

<sup>1</sup>-عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص 320.

<sup>2</sup>-عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 324.

<sup>3</sup>-القانون رقم 03-90 المؤرخ في 06/02/1990م المتضمن مفتشية العمل ، المعدل والمتمم بالأجر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يوليو 1996 جر 36 ، مؤرخة في 12 يوليو 1996.

يعاقب عليها القانون، سواء كان هذا الجزاء لكل سلوك مقرر في ظل القانون رقم 90-03 أو في ظل قانون العقوبات بالإحالة إليه أيضا ، حيث تتجلى مختلف هذه التصرفات الإجرامية، في ممارسة التهديد أو العنف أو الضغط المتواصل على مفتش العمل أيا كان نوعه أو تعمد عدم تقديم الدفاتر المكلف بفتحها المستخدم خصيصا لمفتش العمل أو إنعدامها أصلا ، هذا كله يصب في اتجاه واحد، ألا وهو عرقلة عمل هؤلاء الأعوان المتخصصين في التفتيش في هذا المجال ، إذن فالمسؤولية الجنائية الماسة بأحكام التفتيش. إن الرقابة في مجال العمل، قد تتحقق من خلال ارتكاب إحدى الجرائم المعاقب عليها إما في ظل القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل أو في ظل قانون العقوبات، لذلك إرتئينا أن نتطرق إلى دراسة جريمة عرقلة عمل مفتش في العمل في ظل القانون رقم 03-90 ، ثم جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل قانون العقوبات.

### أولا: جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل القانون رقم 90-03.

لقد أضفى المشرع الجزائري الحماية الجنائية لمفتشي العمل بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم والمتضمن مفتشية العمل، من خلال نص جزائي خاص جرم فيها مختلف الأفعال أو السلوكات الإعاقة التي يتعرضون إليها أثناء ممارسة مهامهم في حدود النطاق القانوني الذي يعطي لمفتش العمل في العمل و أداء مهامه داخل المنشأة وهو ملزم باحترام هذا الأخير ، حيث إذا قام مفتش العمل بأي تصرف لا يندرج في نطاق عمله القانوني يؤدي ذلك إلى إنتفاء المساءلة الجزائية عن صاحب العمل عند القيام بإعاقته.

حيث تنص المادة 24 من قانون رقم 90-03 على أنه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 4000 دج و بالحبس<sup>1</sup> من 03 أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين

<sup>1</sup>-أنظر إلى المادة 24 من قانون 03/90.

فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 06 أعلاه ، وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج إلى 8000 دج والحبس من شهرين إلى 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين ."

فما يمكن ملاحظته من خلال إستعراض قواعد التجريم والعقاب الخاصة بجرائم الإعاقة المنصوص عليها في ظل القانون رقم 90-03 هو أنها صيغت معظمها وفقا لأسلوب الإحالة أين يتم تحديد مفهوم الجريمة محل الدراسة بمقتضى اللجوء إلى نص آخر ، كما أن هذا النوع من الجرائم كيفت على أنها جنحة كإستثناء إن صح التعبير عن الأصل العام، الذي يكيف معظم جرائم العمل على أنها مخالفات وقد يعود سبب ذلك إلى الأهمية الكبيرة التي يوليها القانون لهذا النوع من الجرائم هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر مفتش العمل أداة لفرض رقابة فعالة وهو بذلك عين للسلطة داخل المنشأة أيضا.

لقد أحالنا النص العقابي للمادة 24 من قانون رقم 90-03<sup>1</sup> إلى نص المادة 06<sup>2</sup> منه التي تدرج ضمن " الباب الثاني" في هذا القانون والذي تمت عنونته بـ " صلاحيات مفتشي العمل" وهذا ما يعني بأن مخالفة الأحكام الخاصة بالصلاحيات المخولة لمفتش العمل في هذه المادة، يشكل النشاط المادي لجريمة العرقلة ، حيث تتمثل هذه الصلاحيات فيمايلي:

- حق مفتش العمل في الإستماع إلى أي شخص يطالبه بحضور شاهد و بدونه لأسباب متعلقة بمهمته.

- أخذ عينة من أي مادة أو منتج موزع أو مستحصل من أجل تحليلها.

- الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها قانونا أو تنظيميا.

- الإستعانة عند الحاجة بأي شخص مختص أو خبير لمساعدته .

<sup>1</sup>-راجع المادة 24 من القانون رقم 90-03

<sup>2</sup>-راجع المادة 06 من القانون رقم 90-03

- تمتعه بسلطة إصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمال أو أي شخص آخر أثناء زيارته.
  - تزويده من قبل المستخدم بجميع المعلومات الخاصة من أجل تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل و ظروف ممارسة.
  - إدانة كل سلوك يؤدي إلى عرقلة عمل مفتشي العمل ويدخل في نطاق عملهم القانوني ، وصور هذه السلوكات تتعدد بتعدد المهام الموكلة إليهم نذكر منها:
  - الإعتراض المادي المباشر لمنع مفتش العمل من أداء مهامه كمنعه في دخول المنشأة مثلا.
  - منح مفتش العمل وبصفته عمدية معلومات غير صحيحة أو الإتيان بإدعاءات كاذبة بهدف خداعه كإعادة ترتيب المستندات المصورة.
  - رفض المستخدم قيام مفتش العمل بإجراءاته داخل منشأته.
  - إفشاء المستخدم ما قام به بإنجازه مفتش العمل بأي وسيلة كانت لإعاقة إنجازه.
- والغالب في الأمر أن يكون مرتكب السلوك الإجرامي المتمثل في فعل الإعاقة هو صاحب المشروع ،بالرغم من أن المشرع لم يتطلب صفة خاصة في الجاني حيث يستشف من إستخدام لفظ " كل شخص" و بالتالي لا يوجد ما يمنع من أن يكون مرتكب الفعل شخص آخر و تطبيقا لذلك، قضي في فرنسا بتاريخ 13 ماي 1986م .قيام جريمة الإعاقة ضد مجموعة من العمال و ضد صاحب العمل أيضا في واقعة تتلخص أحداثها في قيام أربعة من العمال بمنع مفتشي العمل من دخول المنشأة بالرغم من أن القانون يسمح لهم بذلك وأعطى الحق لأثنين منهم للتحرك بحرية تامة داخل المنشأة ، فأدانت المحكمة بجريمة



العرقلة هؤلاء العمال وصاحب المشروع كذلك نظرا لوجوده داخل المنشأة في ذلك الوقت إلا أنه لم يتحرك لمنع حدوث ذلك.

وعلى الرغم من أن النص الجزائري للمادة 24 من القانون رقم 03/90 لم يحدد صراحة الطابع العمدي لجريمة عرقلة عمل مفتشي العمل ، إلا أن هذه الجريمة تعتبر من قبيل الجرائم العمدية التي تتطلب صفة العمد وفي هذا الشأن أثير تساؤل عن طبيعة القصد المتطلب توافره في هذه الجريمة هل هو القصد العام ( Le Dol Général ) أو القصد الخاص " (Le Dol Spécial)؟

يرى جانب من الفقه في فرنسا ضرورة تطلب القصد الخاص لتحقيق هذه الجريمة لكن محكمة النقض الفرنسية صرحت في هذا الشأن سنة 1991م ، بعكس ذلك بقولها : " إن مجرد إثبات فعل العرقلة بصفة إرادية مهما كان الباعث الذي إستند عليه، يكون من شأنه إستحالة القيام بالواجبات على أكمل وجه وهو يكفي لقيام عنصر القصد في هذه الجريمة.<sup>1</sup>

**ثانيا: جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل قانون العقوبات:**

لقد أحال المشرع الجزائري فعل الإعاقة الذي يحدث لمفتش العمل بما يشكل إعتداء عليه إلى قانون العقوبات ، حيث نصت المادة 23 من القانون رقم 90-03 على أنه " تطبق أحكام المادتين 144،148 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل و المتمم و المتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوطات والإهانات و العنف ضد مفتش العمل".

تتلخص مضمون المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات المعدل و المتمم في ممارسة الإعتداء على مفتشي العمل ويشكل إعاقة أثناء قيامه بمهامه،

<sup>1</sup> - Le saul fait par le prévenu de s'être volontairement placé –quelque soit le mobile invoqué – dans l'impossibilité de satisfaire à ses obligations –suffit à caractériser l'élément intentionnel de l'infraction

الذي يتجسد في ظاهرة العنف بصورتيه المعنوي (أولاً) والمادي (ثانياً).

أولاً: **العنف المعنوي:**

حددت المادة 144 من قانون العقوبات النموذج القانوني لجريمة عرقلة مفتشي العمل ، والتي تتجلى في ممارسته عليه عدة صور وأشكال من العنف المعنوي ، عبر عنها المشرع بمصطلح " الإهانة" الذي يتسع مفهومه بشكل كبير ليشمل الصور والحالات التالية:

(1) إهانة مفتش العمل بالقول كالصراح أو العياط عليه مثلا على أن يكون الكلام موجه للشخص المستهدف<sup>1</sup>.

(02) إهانة مفتش العمل بالإشارة ، سواء تم ذلك باليدين أو الرأس أو بالأصبع... إلخ وغير ذلك مما يكون سلوكا مستقيما.

(03) تهديد مفتش العمل سواء كانت بالقول أو بالرسائل مكتوبة أو رموز أو صور .

(04) الإهانة بالكتابة أو الرسم أو بإرسال شئ إلى مفتش العمل كتلقيه مثلا مادة مصنعة أو غير مصنعة تكون دلالة للتحقير و التقليل من إحترام هذا الشخص، إلا أن المشرع الجزائري ، إشتراط أن يتم ارتكاب مختلف صور وأشكال الإهانة الموجهة ضد مفتشي العمل أثناء تأدية وظيفتهم أو بمناسبةها.

<sup>1</sup>-أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص ، ج1، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2007 ، ص 224.

**ثانياً: العنف المادي:**

لقد رسمت المادة 148 من قانون العقوبات، النموذج القانوني لجريمة عرقلة مفتشي العمل عن طريق ممارسة القوة والعنف المادي ضدهم ، حسب ما نصت عليه المادة 23 من القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل وأعمال العنف المادي، عموماً تصيب جسم الضحية أو تترك أثراً فيه، مثل دفعه أو جذبه حتى السقوط على الأرض أو مسك الشخص من شعره أو تمزيق ملابسه... إلخ و عمد المشرع الجزائري في هذه الحالة إلى إيجاد ظروف مشددة لأشكال العنف المادي ، عندما تحدث هذه الأعمال أثراً في العامل الخارجي مثلاً إذا ترتب عن هذا الاعتداء إسالة دماء أو جرح أو وقع عن سبق إصرار وترصد أو ترتب عنه تشويه أو بتر أحد أعضاء الضحية أو عجز عن استعماله أو تسبب ذلك بفقدان إحدى عينيه أو كون له عاهة مستديمة إلا أن ممارسة العنف المادي ضد هذه الفئة من الموظفين أي مفتشي العمل المجسد في القتل دون قصد إحداثه لا تجعل الجاني يفلت من العقاب ، حيث أنه يتعرض لعقوبة السجن المؤبد في حين إذ وقع هذا القتل عن قصد منه ، فالإعدام يكون هو الجزاء المقرر له.

**المبحث الثاني: جرائم متعلقة بحماية العامل مباشرة:**

من خصائص عقد العمل أنه عقد رضائي ، غير أن فكرة الرضائية لا يمكن أن نطلق لها العنان، كون أن المشرع الجزائري ، وضع قيود وقواعد يجب على المستخدم إحترامها و الإمتثال إليها، وعدم مخالفتها و إلا أعتد ذلك باطلا طبقاً لنص المادة 135 في قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل<sup>1</sup> ، كجزاء مدني ، دون أن ننسى الجزاء الجزائي و المتمثل في المتابعة الجزائية من جراء مخالفة القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، و تتمثل الجرائم المرتبطة بالعامل مباشرة في ما يلي :

<sup>1</sup> تختص المادة 135 من القانون 11/90 : "تعد باطلة وعديم الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به

**المطلب الأول : جرائم ذات صلة بالتشغيل :**

كما أشرنا فإن التشغيل تحكمه مجموعة من ضوابط و الضمانات مجسدة على المستوى الدولي و الوطني فهناك فئات في المجتمع تحتاج إلى الحماية القانونية و هم القصر و النساء .<sup>1</sup>

كما خص المشرع الجزائري كغيره من التشريعات المقارنة ، الأجانب إضافة إلى وضع قواعد صارمة قصد دحض كل تمييز بين العمال في مجال التشغيل .

**الفرع 01 : تشغيل القصر**

إن حقوق الطفل في جوهرها هي حقوق الإنسان ، ذلك لان الأطفال هم أكثر فئات المجتمع ضعفا ، كذلك لم يغفل المجتمع الدولي بالاهتمام بالأطفال و بحاجتهم للحماية و الرعاية و الذي ظهر في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، التي نصت على أن حماية الأطفال أحد أهم أولويات هذه المنظمة العريقة في مجال التشريع الدولي و الذي ترجم إلى اتفاقيات و توصيات ، بداية من الاتفاقية الدولية رقم 05 لسنة 1919 وصولا إلى الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 ، بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال .<sup>2</sup>

على الصعيد الوطني اهتم المشرع الجزائري بتنظيم عمل الأطفال بشكل يضمن توفير الحماية لهم و يراعي في ذات الوقت احتياجاتهم البدنية و الجسمانية ، و ذلك بجعل السن الأدنى للتشغيل بـ 16 سنة .<sup>1</sup> وذلك خروجاً عن القاعدة العامة في القانون المدني التي تحدد سن الرشد بـ 19 سنة .

<sup>1</sup> - صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية -دارالجامعة الجديدة-الإسكندرية 2013 ص 106

<sup>2</sup> -صلاح علي علي حسن ، المرجع السابق ، ص 107 .

<sup>1</sup> -انظر المادة 15 من القانون 90 / 11 م . ق . ع .

و لقد عاقبت المادة 140 على مخالفة أحكام المادة 15 من نفس القانون و اعتبرت هذا السلوك المادي جريمة تستوجب عقوبة تتجلى بغرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج و في حالة العود يمكن للقاضي أن يحكم عليه بالحبس مدة تتراوح من 15 يوما الى 02 شهرين و الغرامة يمكن أن ترفع لتصبح الضعف ، و ما يلاحظ في فحوى المادة 140 من قانون علاقات العمل السابق الذكر ، أنه لم تفرض عقوبة جزائية على تشغيل القاصر دون الحصول على الرخصة أو الإذن المنصوص عليها في الفقرة 02 و التي تعتبر بمثابة إجازة من الولي الشرعي ، بل اقتصر فقط على توظيف القصر الذي لم يبلغوا السن القانونية .

### الفرع الثاني : تشغيل المرأة

الأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص نكرا أو أنثى على السواء لا فرق بينهما من حيث الحقوق و الواجبات العامة<sup>2</sup> ، و هذا ما أكدت عليه المادة 17 قانون علاقات العمل حيث تعد كل الأحكام التي تميز بين الجنسين الواردة في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ، باطللة و عديمة الأثر ، إذ يتمتع الجنسين بحرية مزاوله العمل ، و الحصول على ذات الأجر ، عندما تتماثل مناصب العمل ، و تستخدم ذات المعايير في التصنيف و الترقية المهنية .

غير أنه مراعاة للاعتبارات النفسية و الفيزيولوجية و العائلية للمرأة ، وضعت التشريعات العمالية المقارنة أحكاما<sup>2</sup> خاصة لتنظيم تشغيل النساء ، من بينها التشريع الجزائري حيث منع تشغيل الأحداث من كلا الجنسين ، الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة من العمل ليلا ن ثم عمم هذا المنع على جميع العاملات البالغات السن القانونية للعمل ،

<sup>2</sup>-بشير هدي - الوجيز في شرح قانون العمل - جسور للنشر و التوزيع - طبعة الثانية 2009 - الجزائر العاصمة - ص 183 .

مع أنه منح للمفتش العمل صلاحية الترخيص للنساء بالعمل ليلا عند الضرورة و في حالات خاصة .

و يعد جريمة في نظر القانون كل مخالفة لأحكام المواد 140 و 141 في قانون علاقات العمل ، و متعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة من 10000 إلى 20000 دج و تطلق حسب عدد العمال المعنيين .<sup>1</sup> و في حالة العود تكون الغرامة من 40.000 إلى 50.000 دج تضاعف حسب عدد العمال المعنيين ، حيث يتولى مفتشي العمل المختص إقليميا معاينة و تسجيل هذه المخالفة وفقا لنص المادة 138 من نفس القانون .

### الفرع 03 : تشغيل الأجانب

الأصل أن حرية التعاقد على العمل من قبل صاحب العمل أو العامل أمر مستقر يدخل في الحريات الأساسية لكل فرد<sup>12</sup> و لكن هذه الحرية تخضع لضوابط و قيود تحد من تشغيل الأجانب بهدف حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية ، لذلك نجد المشرع الجزائري ينظم عمل الأجانب في القانون 81-10 المؤرخ في 11 يونيو 1981 و الذي يتضمن شروط التشغيل العمال الأجانب المعدل مؤخرا بموجب الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون مالية التكميلي لسنة 2015 و لقد نصت المادة 03 منه على منح تشغيل الأجانب الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني المطلوب ، ثم قيد بقانون لاحق عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية و عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة .<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-انظر المادتين 28 و 29 من ق - غ - ع .

<sup>2</sup>-صلاح علي علي حسن ، حماية الحقوق العمالية ، ص 16 .

<sup>3</sup>-انظر المادة 03 من المرسوم 276/86 المؤرخ في 11/11/1986 ، المتضمن شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية .

عموما يمكن استخلاص من الأحكام ،<sup>4</sup> : مجموعة من الشروط يتجلى في :

1- الحصول على رخصة العمل مؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة و تحمل جميع البيانات الخاصة بالعامل الأجنبي و الأسباب التقنية المؤدية إلى تشغيله .

2- لا يمكن تشغيله الا بحمله شهادات مهنية مطلوبة و التأكد من أن منصب العمل المعني ، لا يمكن شغله من طرف مواطن جزائري .

3- أن يتمتع بصحة جيدة و بالتالي يخضع المعني للمراقبة الصحية .<sup>1</sup>

4- أن يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد بسنتين قابلة للتجديد ، بناءا على تقرير معلل من الهيئة المستخدمة و يمكن تسليم رخصة العمل أو تجديدها للأزواج الأجانب للمواطنين الجزائريين و الجزائريات .

و لقد خص المشرع الجزائري هذه المسألة بمجموعة من العقوبات الجزائية أهمها :

المادة 19 من قانون 81-10 التي تنص على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج إلى 10.000 دج عن كل مخالفة تثبت على كل مخالف لأحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصة .

كذلك تعاقب الهيئة المستخدمة في حالة عدم إشعارها بفسخ عقد عامل أجنبي أو عدم إرسال القائمة الإسمية السنوية للعمال الأجانب في الآجال المحددة . للمصالح المختصة بغرامة تتراوح بين 1000 دج و 2000 دج و يضاعف المبلغ عند تكرار المخالفة .

#### الفرع 04 : التمييز بين العمال في مجال التشغيل

<sup>4</sup>راجع المواد من 09 إلى 21 من المرسوم 276/81 السابق ذكره .

<sup>1</sup>راجع المادة 03 من قانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب .

لقد أسس المشرع الجزائري قواعد و رسم سياسة تشغيل مبنية على مبادئ العدالة و المساواة و تكافؤ الفرص ، و عدم التمييز بين العمال في مجال الشغل و من هذا المنطلق و حفاظا على استقرار العلاقات الاجتماعية و إرساء أسس و قواعد السلم الاجتماعي ، شرع المشرع الجزائري إلى رسم إطار قانوني يؤمن الحماية الجزائرية من خلال المادة 142 من القانون 90 / 11 و التي تنص على أنه كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة التمييز بين العمال في مجال الشغل حسب ما ورد في المادة 17 بغرامة مالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 دج . و في حالة العود ترفع الغرامة من 40.000 إلى 50.000 دج .

### المطلب الثاني : جرائم متعلقة بحماية الأجر و الراحة القانونية

يعتبر كل من الأجر و الراحة القانونية حقوقا أساسية للعمال لا يجوز التنازل عنها .<sup>1</sup> و نظرا لأهميتها في عقود العمل ، فقد منحهم المشرع الجزائري أهمية بالغة و حماية خاصة ، و ذلك بتقرير أحكام و قواعد و قيود صارمة تضمن للعامل الاستفادة من حقوقه لذلك ارتتبنا أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين ، نتناول في الفرع الأول الأجر و ضماناته و نخصه الفرع للحديث عن الراحة القانونية .

### الفرع الأول : الجرائم المتعلقة بحماية الأجر

بنى المشرع نظام متكامل لحماية الأجر على مبادئ دولية اعتنتها منذ 1962 بمصادقته على العديد من الإتفاقيات الدولية الصارة عن منظمة العمل الدولية و اعتماده على أسس ووسائل مكيفية خصيصا لتسمح بتطبيق هذه المبادئ وفقا للظروف الاجتماعية الاقتصادية للمجتمع من أجل تحقيق حماية مخالفة الأجور العمال .<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-المادة 05 و 06 من قانون 11/90 .

<sup>2</sup>-الأستاذة آمال بطاهر – النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري – دار الجامعة الجديدة – الاسكندرية



تقوم الأجور على مجموعة من المبادئ الثابتة المكرسة في مختلف التشريعات بصفة عامة و التشريع الجزائري بصفة خاصة ، أهم تلك المبادئ مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل ، و مبدأ مساواة العمال في الأجور و مبدأ الدفع النقدي للأجر ، و مبدأ الدفع الكلي والمنتظم ، و مبدأ امتياز الأجور عن بقية و غيرها من المبادئ .<sup>3</sup>

إضافة إلى هذه المبادئ التي يقوم عليها الأجور فإن المشرع فرض عقوبات جزائية على كل مخالفة أو مخل للنظام القانوني لحماية الأجور ، و سنحاول أن نتكلم عن هذه الجرائم وفقا للتشريع المعمول به .

### 1- دفع الأجر :

طبقا لقاعدة الارتباط الشرطي بين الأجر و العمل و الدفع النقدي ، فإن العامل يسحق الأجر نظير العمل المؤدى خلال المدة القانونية الفعلية التي قضاها داخل مكان العمل .<sup>1</sup> و كما يجب على صاحب العمل أن يدفع الأجر العامل بصفة كلية و منتظمة ، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها .<sup>2</sup>

و من ثم أحاط هذا المبدأ بعقوبات جزائية تفرص على المستخدم و تتمثل أساسا في فرض غرامة مالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 دج عند عدم دفع الأجر عند حلول أجل استحقاقه مع تشديد العقوبة . كما أنه اعتبر هذا المبدأ من النظام العام ، فإنه يخضع للبطلان و انعدام أثر أي شرط أو بند مخالف له وفقا للمنصوص عليه المادة 136 من بطلان كل البنود و الشروط المدرجة في عقد العمل .<sup>3</sup>

<sup>3</sup> - بن عزوز بن صابر - نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار و المترتبة عنها . ص 100 .

<sup>1</sup> - انظر المادة 80 من قانون علاقات العمل .

<sup>2</sup> - انظر المادة 90 من قانون علاقات العمل .

<sup>3</sup> - أمال بطاهر - المرجع السابق ص 76 .

## 02 - التمييز بين العمال في الأجور :

إن مبدأ مساواة العمال في الأجور مبدأ دولي كرسه المشرع الجزائري من خلال التشريعات العمالية المتعاقبة .<sup>4</sup> و من ثمة يعد باطلا و عديم الأثر كل بند في الاتفاقية الجماعية للعمل أو عقد العمل من شأنه أن يؤدي إلى التمييز بين العمال<sup>5</sup> . إضافة إلى تقريره عقوبة جزائية منصوص عليها في المادة 142 من قانون 11/90 المعدل و المتمم بموجب القانون 11/17 و المتعلق بقانون المالية لسنة 2018. إن مبدأ المساواة وإن قصد به تحقيق العدالة بين العمال فهو لا يعني المساواة المطلقة بينهم ، بل يقتضي لتطبيقه أن يكون العمال الذي يطبق عليهم متساوين في طبيعة العمل الذي يقومون به، وفي المؤهل و الكفاءة والخبرة و الأقدمية.<sup>1</sup>

## 03- احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون:

لقد عمدت الدولة إلى تحقيق عدة أهداف من إقرار حد أدنى للأجور عن طريق التشريع وهي حماية العمال الأقل دخلا أو الأكثر حرمانا ، وذلك لأجل ضمان حصول العامل على الأجر يغطي إحتياجاته الضرورية. وإحتياجات الأسرة التي يعيلها و الذي يمكنه من الإحتفاظ بحالة متوسطة من العيش الكريم.<sup>2</sup>

لذلك تدخلت الدولة في فرض إحترام الأجر الوطني الأدنى المضمون و المقدر بـ 18.000 دج، وكل نزول عن هذا المرتب من قبل المستخدم يعرضه إلى المساءلة الجزائية و المتمثل في غرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج أو الأجر المحدد في إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي للعمل وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات ، و في حالة العود تضاعف العقوبة.

<sup>4</sup>- بن عزوز بن صابر المرجع السابق - ص 112 .

<sup>5</sup>أنظر إلى المادة 17 من قانون 11/90 السالف الذكر.

<sup>1</sup>- حسن كبيرة أصول قانون العمل ، عقد العمل ، الإسكندرية ، الطبعة الثالثة ، ص 533.

<sup>2</sup>- أمال بطاهر ، المرجع السابق ، ص 99.

## 04- دفع قسيمة الأجر:

يقصد بقسيمة الأجر وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل<sup>1</sup> و التي أوجب القانون بتسليمها للعامل من قبل المستخدم وهي بمثابة دليل مادي لإثبات تسلمه الأجر وأيضا لإثبات علاقة العمل ، كما ألزم رب العمل كذلك بإدراج كافة العناصر ومكونات الأجر فيها<sup>2</sup> وعليه أي إخلال بهذا الإجراء يشكل في نظر القانون مخالفة يعاقب عليها بغرامة تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج ، على كل مستخدم يدفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابق للأجر المقبوض طبقا لنص المادة 148 من قانون 11/90 المعدل والمتمم .

و يلاحظ أن بعض المبادئ و القيود التي وضعها المشرع كأساس للحماية القانونية للأجر، فهناك العديد من الأفعال التي قد تخل بنظام الحماية هذا ولكن لم يورد المشرع حاجة لتقرير عقوبة جزائية لها فلم نجد لها نصا عقابيا يدعمها ومن أمثلة ذلك عدم جواز الحجز على أجر العامل أو الإقتطاع منه طبقا للمادة 90 من القانون 90-11.

## الفرع الثالث: جرائم متعلقة بالراحة القانونية

لقد أدى الإهتمام المتزايد لتشريعات العمل المقارنة الحديثة بالجوانب الإجتماعية والصحية للعمال إلى تقرير مجموعة من الأفكار والنصوص تتعلق بفترات للراحة المتنوعة، منها ما هو أسبوعي ومنها ، ما هو سنوي والبعض الآخر تقرير لمناسبات الأعياد الوطنية والدينية.<sup>3</sup>

## -الراحة الأسبوعية:

<sup>1</sup>-بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 112.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 86 من قانون 11/90 السالف الذكر.

<sup>3</sup>-بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، جسور للنشر و التوزيع ص 164.

إعترف المشرع الجزائري عبر التشريعات العمالية المتعاقبة بحق العامل في العطلة الأسبوعية ، حيث اعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في الظروف العمل العادية<sup>1</sup>، يمكن تأجيلها أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات الإنتاج<sup>2</sup> كما يحق للهيئات المستخدمة أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة و نشاط الهيئة أو المؤسسة. كما يحق للعامل الذي ينتقل في يوم الراحة الأسبوعية التمتع براحة تعويضية ماثلة لها، كماله الحق في الإنتفاع في زيادة الساعات الإضافية<sup>3</sup>.

كما أنها تعتبر من الحقوق الأساسية للعامل المنصوص عليها في المادة 05 من قانون علاقات العمل في فقرتها السادسة وعلى هذا الأساس فإن المشرع الجزائري لم يتوان في إقرار حماية جزائية ، تتمثل في معاقبة كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلق بالراحة الأسبوعية ، ففرض عليه غرامة تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج و يتضاعف تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين وفي حالة العدد يعاقب بغرامة من 40.000 دج إلى 50.000 دج و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين<sup>4</sup>.

## 102 العطلة السنوية:

يستحق العمال الذين يخضعون لأحكام قانون العمل إلى عطلة السنوية سواء كانت عقود عملهم محددة المدة أو غير محددة المدة، وأيا كانت طريقة حساب أجورهم سواء كانت بالأجر الشهري أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة<sup>4</sup>.

إذا كان المشرع الجزائري قد أقر العطلة السنوية مدفوعة الأجر فإنه في المقابل علقها بالنظام العام بحيث أبطل كل إتفاق يتنازل بموجبه العامل عن حقه فيها<sup>1</sup>. و إلى جانب

<sup>1</sup>-المادة 33 من قانون 11/90.

<sup>2</sup>-أنظر المادة 37 من قانون 11/90 السالف الذكر.

<sup>3</sup>-أنظر المادة 36 من قانون 11/90 السالف الذكر

<sup>4</sup>-بن عزوز بن صابر المرجع السابق ، ص 208.

البطلان ، فإن المشرع وضع عقوبات على المستخدم في حالة تجاوزه حدود النظام العام الإجتماعي فيما يتعلق بأحكام العطلة السنوية تتمثل هذه العقوبات بالغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 145 من قانون 11/90 معدل والمتمم بموجب القانون 11/17 و المتضمن قانون المالية لسنة 2018.

---

<sup>1</sup>-المادة 39 ف2 من قانون 11-90 : " وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعضها يعد باطلا و عديم الأثر".

الفصل

التأسيس



## الفصل الثاني: جرائم علاقات العمل الجماعية

لم يقتصر التشريع العمالي الحديث على تنظيم علاقات العمل الفردية ، فحسب ، بل شمل أيضا مجال علاقات العمل الجماعية ، حيث تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في وضع وتنظيم شروط العمل وضوابطه ، وتتجسد صور هذه العلاقات الجماعية التي تقوم أساسا بين ممثلي العمال و بين أصحاب العمل في إبرام وتنفيذ الإتفاقيات الجماعية ، ثم إنشاء الهياكل النقابية للدفاع عن حقوق و مصالح العمال ، إضافة إلى طرق ووسائل حل النزاعات الجماعية للعمل<sup>1</sup>.

إستقراء لأحكام قانون العمل يتبين لنا أن أهم الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العامل هي الحق النقابي و المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة<sup>2</sup> و المنصوص عليهما في المادة 05 من قانون علاقات العمل ، والتي اعتبرها حقوقا أساسية يتمتعون بها جميعهم سواء كانوا يمارسون مهامهم في القطاع العام أو الخاص في حدود ما نص عليه القانون. يتجلى ذلك من خلال إصدار قوانين ونصوص خاصة تنظم كفاءات ممارسة هذه الحقوق.

كما أن وجود قاعدة جزائية بصفة عامة تنظم سلوك الأشخاص في المجتمع على وجه الإلزام يقصد به فرض إحترام الناس لها في إطار العلاقات القانونية التي تربطهم ببعضهم البعض ، بحيث أن هذه الأخيرة تنتج حقوقا للبعض وواجبات تقع على عاتق البعض الآخر يتولى القانون الآخر تنظيمها.

حماية للحقوق الجماعية للعامل ، أقر المشرع الجزائري جملة من الأحكام الجزائية تجرم كل فعل من شأنه عدم إحترام هذه الحقوق أو الإنقاص منها ، وكذا ترتيب المسؤولية الجزائية لمرتكبيها ومن ثمة تقرير المتابعة والتي يباشرها مفتشي العمل المختصين إقليميا طبقا للصلاحيات الممنوحة لهم وفقا للتشريع العمل سيما المادة 138 من قانون علاقات

<sup>1</sup> -بشير هدي - الوجيز في شرح قانون العمل ، ص 191.

<sup>2</sup> -بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 149.



العمل ، والتي تنص على : " يعاين مفتشوا العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل".

وعلى هذا المنوال إرتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول الجرائم الماسة بالتمثيل العمالي ثم نخصص المبحث الثاني لتعداد الجرائم المتعلقة بالتفاوض الجماعي وممارسة حق الإضراب.

### المبحث الأول : الجرائم الماسة بالتمثيل العمالي:

إن أثناء الممارسة الفعلية لمختلف هذه الحقوق ، قد ترتكب بعض السلوكيات أو الأفعال التي يكون من شأنها تكدير السير الحسن للنشاطات المرتبطة بها، وفي نفس الوقت ينطبق عليها النموذج القانوني لجريمة أو أكثر من الجرائم المعاقب عليها في ظل هذه القوانين ، هذا ما يحدد الإطار القانوني للمسؤولية الجنائية الناتجة عن المساس بالحق العمال في المشاركة و كذا ممارسة الحق النقابي أيضا، الأمر الذي سنحاول إبرازه من خلال دراسة الجرائم الماسة بالحق في المشاركة في المطلب الأول ، و الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي في المطلب الثاني.

## المطلب الأول : الجرائم الماسة بلجنة المشاركة

تعد لجنة المشاركة لجنة متكونة من مندوبي العمال ومنتخبة من قبل جميع المندوبين<sup>1</sup>. تتلقى اللجنة دوريا معلومات حول تطور النشاط الإقتصادي للمؤسسة وكذا حول تعداد العمال و التغيب وحوادث وأمراض العمل وتطبيق النظام الداخلي ، وتراقب تطبيق القواعد العامة للتشغيل والأمن والنظافة و الضمان الاجتماعي مع اتخاذ التدابير اللازمة مع صاحب العمل لاحترام تلك القواعد ، وتبدي رأيها حول المخططات السنوية و تنفيذها و تنظيم العمل وإعادة هيكلته و التكوين المهني ونماذج عقود العمل والنظام الداخلي و تسيير لجنة الشؤون الاجتماعية و تطوع على النتائج المالية للمؤسسة و تخبر العمال بنتائج مساعيها.

يحظى مندوب العمال وأعضاء لجنة المشاركة بحماية قانونية في التشريع الجزائري ، بحيث لا يجوز للمستخدم توقيع أية عقوبة تأديبية في حق أحدهم أيا كان نوعها<sup>2</sup> بسبب ممارسته لنشاطاته التي ترتبط بمهمته التمثيلية، استقراء للأحكام القانونية المتعلقة بحماية مندوب المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة ، نجد أن المشرع الجزائري منح المندوب النقابي حماية أكثر من مندوب المستخدمين.

ويرى الأستاذ بن عزوز صابر أنه كان على المشرع الجزائري أن يوسع مدة حماية مندوب المستخدمين و أعضاء لجنة المشاركة ، ما دام مهمتها واحدة مع المندوب النقابي ( تمثيل العمال) وهو من أقره المشرع المغربي ، الذي مدد الحماية القانونية لمندوب الأجراء ستة أشهر ، من تاريخ إنتهاء عن عهدتهم التمثيلية ، بل تشمل الحماية أيضا

<sup>1</sup>-ذيب عبد السلام، المرجع السابق ، ص 215.

<sup>2</sup>-بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 184.

المرشحين لإنتخاب مندوبي الأجراء، فبمجرد وضع اللوائح الانتخابية ، تضل الحماية سارية طيلة 03 أشهر، الموالية لتاريخ إعلان نتائج الإنتخابات<sup>1</sup>.

ومن ثمة فإنه في ما يخص إجراءات متابعة مندوب المستخدمين تأديبيا ، فإنهم لا يتمتعون بأي حماية قانونية في حالة إتخاذ عقوبات تأديبية ضدهم أثناء ممارسة نشاطهم المهني<sup>2</sup>.

ومن ثمة فإنه في ما يخص الحماية المقررة لمندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة، أما بالنسبة للشق الجزائي ونظرا للدور الهام والفعال الذي يلعبه الجهاز في ضمان صيرورة العمل داخل الهيئة المستخدمة كما يجب ،فقد خصها المشرع الجزائري ومن خلال قانون العمل بقواعد جزائية تجسدت في نص المادة 151 منه والتي نص على مايلي: " يعاقب بغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة(03) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها، أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة".

عدلت هذه المادة بموجب القانون 11/17 و المتضمن قانون المالية لسنة 2018 ، وكانت قبل التعديل تقرر غرامة رمزية تقدر بـ 5000 دج إلى 20.000 دج ، لا يرتدع فيها مرتكبي الجريمة ، لكن بصدور قانون المالية الجديد لسنة 2018 ، والمعدل و المتمم للقانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، فإن المشرع الجزائري أردع إن صح التعبير كل من تجاوز حدود هذه المادة، ، وما هو إلا تكريس لحق أساسي من حقوق العمال ، وفي رأينا قد أصاب المشرع الجزائري في إضفاء الصفة الردعية للقواعد الأمرة في مجال أحكام لجنة المشاركة.

<sup>1</sup>-أنظر المادة 458 من مدونة الشغل المغربية.

<sup>2</sup>-بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 187.

ونلاحظ أن النص الجزائري قد عاقب على عدة صور لنشاطات مادية إيجابية أو سلبية تمس بالأحكام والقواعد و المنظمة للجنة المشاركة، ومتمثلة في عرقلة تكوين لجنة مشاركة ( الفرع الأول ) وعرقلة ممارسة صلاحياتها ( الفرع الثاني ) عدم تقديم تسهيلات لها ( الفرع الثالث).

### الفرع الأول : عرقلة تكوين لجنة المشاركة:

إن الأحكام الجزائرية المتعلقة بجنحة العرقلة والتعدي تتجلى في عدة أوصاف ، لا يمكن حصرها إلا عن طريق ذكر الجرائم المرتبطة بعلاقات العمل، داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

و المقصود بالعرقلة ، عدم السماح لطرفي علاقة العمل بممارسة مهامهم العادية إما بالقول أو بالفعل كما يمكن للعرقلة أن تتطور وتتحول إلى جنحة التعدي ، نجد أن المشرع الفرنسي فرق بين جنحة العرقلة و جنحة التعدي، غير أن المشرع الجزائري لم يفرق بينهما.

نجد أن جنحة العرقلة والتعدي ، وجدت لحماية أطراف علاقة العمل الجماعية وحرية العمل نفسها من أجل مزاوله كل طرف لنشاطه وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها<sup>2</sup>.

والحماية القانونية تستمد قوتها الشرعية من خلال مجموعة من الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، منها الإتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 135 المتعلقة بشأن الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات والإتفاقية الدولية للحرية النقابية ، وحماية حق التنظيم المؤرخة في سنة 1948.

<sup>1</sup>- الأستاذ جهل محمد ، الأحكام الجزائرية الخاصة بعلاقات العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير سنة 2012 ، ص 33.

<sup>2</sup>-الأستاذ جهل محمد، المرجع السابق ، ص 34

يعاقب المشرع الجزائري في المادة 151 من القانون 11/90 كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة بغرامة مالية تقدر بـ 100.000 دج إلى 200.000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى 03 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، وهذا وفقا لقانون المالية لسنة 2018. إن تشديد العقوبة في هذه الجريمة ما هو إلا تأكيد لدور اللجنة المشاركة في المساهمة في التسيير وما لها من دور مؤثر في المسار المهني ، لكن ما يلاحظ من الناحية العملية أنه ليس كل المؤسسات الإقتصادية تسعى إلى إنشاء وتكوين لجنة المشاركة ، وذلك راجع إلى نقص وعي بعض العمال، رغم كل مجهودات الدولة بواسطة جهاز مفتشية العمل، في التوعية والتحسيس بحقوق العمال الأساسية والتي لايجوز التنازل عنها، حيث تعقد مفتشية العمل أيام إعلامية في هذا المجال وتستدعي الشركاء الاجتماعيين وتحثهم على ممارسة حقوقهم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. لكن في الواقع نجد نقص كبير و فادح لدى هؤلاء الشركاء الذين يعزفون عن تكوين لجنة المشاركة وأحيانا لا يستجيب ممثلي العمال أصلا للإستدعاءات الموجهة إليهم من قبل مفتشية العمل .

هذا من جهة ، من جهة أخرى فإن تكوين لجنة المشاركة راجع إلى نقصان الحماية القانونية لأعضائها على خلاف أعضاء الفرع النقابي ، والمنطوين تحت لواء منظماتهم النقابية.

في رأينا أن أكبر ضمان للحقوق هم العمال أنفسهم عن طريق أجهزة المشاركة ، لا مفتش العمل ولا القاضي الإجتماعي ، خاصة في ظل علاقة العمل المنفتحة إن صح التعبير والمبنية على فلسفة التعاقد الحر، و التفاوض الجماعي. كما أننا نلاحظ أن الكثير من المؤسسات الإقتصادية لا تتواجد فيها لجنة المشاركة ، وإنما فقط الفروع النقابية تمثل العمال ، رغم إعطاء المشرع الجزائري صلاحيات كبيرة للجنة المشاركة ، وفي إعتقادنا أنه يجب على المشرع الجزائري أن يفرض تأسيس وتكوين هذه اللجنة ضمانا للتسيير

الأمثل للمؤسسات ، خاصة تلك التي تحتوي على عدد معتبر من العمال أو ذات طابع إستراتيجي ، فضلا عن التنظيم القانوني الدقيق الذي يحكم آلية المشاركة<sup>1</sup>. ومن هنا نستنتج من كل ذلك مدى حرص المشرع على الحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل ، ففضلا عن الرقابة التي تمارسها مفتشيات العمل طبقا للمادة الثانية وما يليها من قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل، فإن هذا الجهاز يكون طرفا ثالثا في الرقابة في علاقة العمل بالمفهوم الإقتصادي<sup>2</sup>.

### - الفرع الثاني: عرقلة تسييرها

لقد أصبح دور العمال في الحياة الإقتصادية وفي سير المؤسسة يمتاز بالإيجابي و الفعال من خلال إمكانية مشاركة العمال في تسيير شؤون المؤسسة وهذا منذ بلورة هاته الفكرة<sup>3</sup> بموجب الأمر 74/71 المتضمن قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات النقابية إلى أن كرسه القانون 11/90. تجتمع لجنة المشاركة في التشريع الجزائري في دورات عادية مرة واحدة كل 03 أشهر على الأقل ويمكن إستثناء أن تجتمع بناء على طلب رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها على الأقل وفي جميع الحالات يجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الإجتماعات 15 يوما قبل تاريخ إنعقادها ، يجوز للمستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الإجتماعات .

يعقد ممثل صاحب العمل المخول قانونا بمساعدة مساعديه الرئيسيون إجتماعات مع مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل متميز على حدة مرة واحدة على الأقل كل 03 أشهر ويتم تبليغهم بجدول أعمال هذه الإجتماعات 7 أيام على الأقل قبل تاريخ عقد هذه

<sup>1</sup>-أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة الثانية ، 2013، ص 379.

<sup>2</sup>-مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية والممارسة ، دار الهومة ، الطبعة الثانية 2011 ، ص 154.

<sup>3</sup>-خليفة عبد الرحمن ، محاضرات في قانون العمل ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، 61 ، سنة 2014 ، عنابة، ص 101.

الإجتماعات<sup>1</sup>. ما يلاحظ أن القانون 11/90 ، لم يسن إلزاما معيناً على عاتق المستخدم إلزامه بالقيام به أو الإمتناع عن القيام به، أي الأمر بالفعل أو النهي عن إتيان الفعل، بل لا يوجد صراحة أي نص يتحدث صراحة عن تسيير لجنة المشاركة ، وبالتالي يصعب جدا تطبيق مبدأ اللامشروعية .

فإذا أثبت مفتش العمل عدم إجراء الإجتماعات إعتبر هذا السلوك جريمة، تدخل ضمن النموذج القانوني المنصوص عليه بالمادة 151 من القانون 11/90 ، كذلك يعتبر عدم إبلاغ المستخدم رئيس مكتب لجنة المشاركة بجدول الأعمال قبل 30 يوما من التاريخ المحدد للإجتماعات ، سلوكا إجراميا<sup>2</sup>. بل إن إبلاغ رئيس مكتب لجنة المشاركة بجدول الإجتماع إذا تضمن هذا الجدول مواضيع خارجة عن إختصاص لجنة المشاركة المحددة بالمادة 94 من نفس القانون يعتبر جريمة و الإلتزام الثاني الذي أنشأه القانون في ذمة المستخدم هو وجوب الإجتماع مع مندوبي العمال، سواء شخصا أو بتعيين من يمثله مرة واحدة على الأقل ، خلال 03 أشهر ، وفقا لجدول الأعمال الذي يبلغ إلى العمال قبل سبعة أيام من تاريخ الإجتماع فمتى أثبت مفتش العمل إخلال المستخدم أو من يمثله بهذا الإلتزام، وصف هذا السلوك بأنه جريمة إمتناع عن تنفيذ إلتزام أمر به القانون ، لذا فشروط قيام هذه الجرائم هي:

- 1- أن تثبت صفة العامل والمستخدم بمعنى ثبوت علاقة العمل .
- 2- أن يكون المستخدم يشغل 20 عاملا فأكثر سواء في مكان واحد أو في عدة أماكن متميزة.

<sup>1</sup> -بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 180.  
<sup>2</sup> -بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل ، ص339.

3- أن يتمتع المستخدم أو من يمثله عن رئاسة مكتب لجنة المشاركة بالنسبة للمستخدم أو الإجتماع بممثلي العمال المنتخبين طبقا للمادة 91 من القانون 11/90 مرة واحدة على الأقل خلال 03 أشهر يبدأ حسابها من تاريخ آخر إجتماع بالنسبة لممثله .

4- أن يحزر مفتش العمل مخالفة في شكل محضر و يرسل إلى وكيل الجمهورية المختص إقليميا لإتخاذ قرار المتابعة أو الحفظ.

### الفرع الثالث: عرقلة ممارسة صلاحياتها.

هذه الصلاحيات نصت عليها المادة 94 من القانون 11/90 إذ تتمتع بثلاثة أنواع من الصلاحيات، أولها الصلاحيات الإعلامية و التي تتمثل في تلقي المعلومات التي يبلغها إياها المستخدم و ثانيها الصلاحيات الإستشارية التي يقتصر دورها من خلالها في إبداء الرأي و آخرها الصلاحيات الفعلية منها مراقبة الأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة في ميدان الوقاية الصحية و للأمن ، تسيير الخدمات الإجتماعية والمشاركة في أعمال مجلس الإدارة ومجلس المراقبة<sup>1</sup>.

ومن الملاحظ أن الصلاحيات المخولة للجنة المشاركة أنها عديدة و بالتالي من المتصور وقوع عدد من الجرائم بحسب عدد مخالفة الإلتزامات التي نصت عليها المادة 94 المشار إليها أعلاه.و لكن و إجمالاً فهذه الإلتزامات بعضها له صفة الإعلام و بعضها يتعلق بسلطة مراقبة مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بالشغل و الوقاية الصحية والأمن والضمان الإجتماعي ، لكن لم يحدد القانون أي وسيلة لإثبات عرقلة القيام بهذه المهام ، لذا يبقى تحرير المحاضر ، من قبل مفتش العمل المختص إقليميا هو الوسيلة القانونية للإثبات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> -بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ، ص 189.

<sup>2</sup> -بوصنبورة الحماية الجنائية للعمل ص 340.



كما أن بعض هذه الصلاحيات موضوعها إيداء رأي خلال 15 يوما من تاريخ تقديم المستخدم لعرض الأسباب حول المخططات السنوية ، لتنظيم العمل ، إعادة الهيكلة ، مخططات التكوين و التمهيين ، النظام الداخلي ، فإذا إمتنع المستخدم عن تمكين ممثلي العمال من عرض الأسباب التي تسمح لهم بإيداء الرأي يعتبر هذا السوك جريمة لتطابقه مع النموذج القانوني .وبعض المهام موضوعها يتعلق بتسيير الخدمات الإجتماعية و الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة وفقا للمادتين 5-6 من نفس المادة، فإذا قام المستخدم بأي سلوك يعرقل ممارسة هذه الصلاحيات عمدا، وأثبت مفتش العمل المختص إقليميا هذه المخالفة ، تطابق هذا السلوك مع النموذج القانوني و قامت الجريمة.

#### الفرع الرابع: عدم تقديم التسهيلات لها.

إذا كان المستخدم ملزم للمادة 109 من القانون 11/90 بأن يضع تحت تصرف لجنة المشاركة أو مندوبي العمال الوسائل الضرورية ، وهي الأمكنة الخاصة لعقد إجتماعاتهم ، وبعض الأدوات التي تمكنهم من إنجاز أعمال السكرتارية و تخصيص ميزانية لذلك وفقا للأحكام التنظيمية التي يضعها المشرع طبقا للمادة 111 من نفس القانون ، فإن إمتناع المستخدم عن منح تلك المحلات أو تقديم الوسائل التي تمكن لجنة المشاركة من عقد الإجتماع ، يعتبر سلوكا مجرما ، لأن إجماع عن تنفيذ إلتزام قانوني و ضعه القانون على عاتق المستخدم وعند الإختلاف ترك المشرع الأمر مفتوحا وهذا يفيد أن قاضي الموضوع له سلطة تقديرية واسعة في القول ما إذا كان رفض المستخدم تقديم المحل للإجتماع أو رفض المستخدم تقديم بعض الوسائل للقيام بأعمال السكرتارية التي يشكل جريمة...؟! و هذا النص ركيك بسبب عيوب الصياغة ، فعبرة النص وردت عامة، وبالتالي فإن النموذج القانوني لهذه الجريمة غير دقيق ، مما يفسح مجال الخلاف بين المستخدم ومندوبي العمال، بل يجعل أحكام القضاء مثار مناقشة لإمكانية توسع بعض القضاة في تحديد مفهوم التسهيلات والوسائل و تضيق البعض الآخر من هذا المفهوم.

لكن عموماً يجب أن تثبت صفة المستخدم و الصفة القانونية للجنة المشاركة أو مندوبي العمال ، و توافر عنصر الزمن الذي يجب أن تجتمع فيه هذه اللجنة وإيلاغ المستخدم خلال الأجل حتى يحضر نفسه... إلخ وإثبات المخالفة من قبل مفتش العمل. لذا فصور الجرائم التي نصت عليها المادة 151 من قانون 11/90 متعددة منها ذات السلوك الإيجابي وهي عرقلة تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحياتها ، وبالتالي فإن جرائم العمد التي تتجه فيها إرادة الفاعل إلى الإضرار بالمصلحة التي يحميها القانون، مع توقع تلك النتيجة الضارة بمفهومها المادي والقانوني وإسناد الفعل طبقاً للمادة 364 من قانون الإجراءات الجزائية للفاعل من خلال تحليل نص المادة 151 من القانون 11/90 ، يتبين أن المشرع وضع قاعدة عامة حينما أراد رسم النموذج القانوني لهذه الجرائم ، يتم بواسطتها الإهتمام إلى عدد من الصور وأنواع الأفعال و السلوك التي يمكن لكل منها أن تشكل جريمة مستقلة، ذلك الفعل المادي يحدث أثراً مادياً في العالم الخارجي ، إما أن يكون إيجابياً أو سلبياً و أحياناً يكون هذا السلوك موحد، تمييزاً له عما يعرف بوحدة السلوك و تعدده سواء اعتمدت فكرة السببية أو اعتمد معيار الزمن.

فمهما تعددت صور السلوك و الأسباب التي دعت إلى ذلك و النتائج المترتبة عن الفعل فإنها متى استندت إلى الفاعل في إطار مشروع الجريمة ، كيفت على أنها جريمة واحدة، أما إذا تعددت مشاريع الجرائم ، فيوصف كل فعل مسند للفاعل بأنه جريمة ، ولا يكفي في الجرائم التي نصت عليها المادة 151 من نفس القانون توافر عنصر الفعل ، بل لا بد من توافر النتيجة بمفهومها المادي ، كونها الأثر الذي يقع في العالم الخارجي و بمفهومها القانوني وهو السلوك الذي يلحق ضرراً بالمصلحة المحمية قانوناً أو يهددها<sup>1</sup> بوجود توافر علاقة السببية التي بمقتضاها يمكن أن تسند النتيجة مادياً إلى الفعل بإعتبارها سبباً

<sup>1</sup> عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري ، ص 150.

له، وهو نتيجة حتمية لها<sup>1</sup> ، إضافة إلى ذلك لا بد من توافر الركن المعنوي وهو القصد أو الخطأ.

### المطلب الثاني: الجرائم الماسة بالممارسة النقابية.

يعتبر ممارسة الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال الأجراء ، وحتى يتمكن هؤلاء من ممارسة هذا الحق على النحو الذي يكفل لهم الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال منحتهم الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية الحق في التفاوض الجماعي واللجوء إلى الإضراب في حالة فشل جميع الوسائل الودية للنزاع<sup>2</sup>. وممارسته الحق النقابي تقتضي توافر جميع الشروط في العامل الذي شارك في إنشاء هذه المنظمة أو انخرط فيها إذا كانت موجودة وأن يمتثل إلى النصوص القانونية المنظمة لكيفية ممارسة الحقوق زيادة على إلتزامه الإرادي بالقانون الأساسي لهذه المنظمة وفقا للمادة 12 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 1990/06/02م. لذا يرتكب جريمة كل من حاول حل نقابة مشروعة ويدرس ضمن الفرع الأول أو إعتراض على قرار الحل ويدرس ضمن الفرع الثاني أو عرقلة ممارسته الحق النقابي ، يناقش ضمن الفرع الثالث

### الفرع الأول : محاولة حل نقابة مشروعة

بالرجوع إلى نص المادة 58 من القانون 14/90 ، يلاحظ عليها أنها وضعت قاعدة عامة يرجع إليها عند تحديد النمط الإجرامي لجرائم عرقلة الممارسة النقابية ، فقد نصت هذه المادة على : "تعتبر مخالفة أحكام الباب الرابع في هذا القانون عراقل لحرية ممارسة الحق النقابي ويعاينها ويتابعها مفتشوا العمل طبقا للتشريع المتعلق بمفتشية العمل " مما يوحي أن هذه الجرائم لا ترتكب إلا من قبل صاحب العمل، إن البنين

<sup>1</sup>-علي يسر أنور ، شرح قانون العقوبات ، ص 182.

<sup>2</sup>-بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 149.

القانوني لجريمة محاولة حل النقابة المشروعة يتكون من 03 عناصر و هي الفعل، النتيجة والعلاقة السببية و منها النموذج القانوني بإعتباره الصورة المادية التي رسمتها القاعدة القانونية الجزائية، تتطابق مع النشاط المادي الخارجي المكون للجريمة<sup>1</sup>. وقد نصت المادة 60 من القانون 14/90 على أربع صور للسلوك يمكن أن ينتج عن القيام بأي منها فعل يجرمه القانون لتطابقه مع النموذج القانوني الذي وضعتة القاعدة الجزائية و هذه الصور هي : تسيير عقد إجتماع هذه حل النقابة، إدارة إجتماع يكون هدفه حل النقابة، الإشتراك في إجتماع غرضه حل النقابة ، تقديم تسهيلات يكون الغرض منها، تسيير تنظيم موضوع إجتماع لحل النقابة أو إدارة هذا الإجتماع أو الإشتراك فيه. والمادة 61 من نفس القانون حددت صورة واحدة تجرم فعل الإعتراض على تنفيذ قرار حل النقابة المتخذ طبقا للمواد 31-32-33 من نفس القانون.

### أولا : تسيير الإجتماع:

و هذه الصورة وضعتها القاعدة القانونية ، تجعل من النشاط الذي يقوم به الفرد يكون مجرما متى كان الفعل هو القيام بنشاط مادي . فهذه الجريمة من جرائم الغاية لأن المشرع إشتراط إلى جانب مجموع الأفعال والحركات التي يقوم بها الفرد، و إنحراف إرادة الفاعل إلى القيام بهذا الفعل ، مع علمه أو بإمكان علمه بأن هذا الفعل يلحق ضررا بمصلحة يحميها القانون أو يشكل خطرا على تلك المصلحة المعينة، وتلك الغاية هي التي يعبر عنها أحيانا بالقصد الجنائي الخاص. وهي تتطابق تماما مع الفكرة التي ناد بها الفقيه الألماني ميزقر Mezger بمعنى أن هذه الغاية هي جزء من الركن المادي وليس عنصرا في الركن المعنوي لأن القصد الخاص رغم أنه يتضمن وينطوي على عنصري العلم والإرادة بإعتبارهما عنصرين أساسيين في تحقق الركن المعنوي يخرجان عن أركان

<sup>1</sup>-عبيد رؤوف ، مبادئ القسم العام في التشريع العقابي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، الطبعة الرابعة ، 1979 ، ص 228.

الجريمة ، بينما الحالة النفسية في جريمة تسيير إجتماع تتجه إلى حل النقابة وهي جزء و عنصر أساسي في الجريمة و لا تخرج عنها<sup>1</sup>.

غير أنه في هذه الجريمة ، تعتبر عنصرا في الركن المادي لأنها تنبئ عن إتجاه السلوك المجرم، وتسيير إجتماع غير إرادته لأن فعل التسيير يقصد به مجموع الإجراءات التي تسبق عقد الإجتماع إذالمراد بالتسيير هو الدعوة إليه ، والإتصال بالأشخاص الذين يشاركون فيه سواءا مباشرة أو عن طريق مراسلات شخصية أو عن طريق الملصقات وتهيئة مكان الإجتماع و تحديد وإستقبال المشاركين و إعداد برنامج اللقاء أي كل ما يدخل ضمن الإعداد للإجتماع و غالبا ما يأخذ المسير لهذا الإجتماع صفة الرئاسة أو المعاون الرئيسي و يتوقف فعل تسيير الإجتماع عند إنعقاده إذ ذاك تبدأ جريمة أخرى هي جريمة إدارة الإجتماع.

### ثانيا: إدارة الإجتماع:

إدارة إجتماع بهدف حل نقابة مشروعة فعل إيجابي يقوم به الشخص وهو حركة أو مجموع حركات عضوية إرادية متى تكررت أصبحت تشكل سلوكا ماديا، ومتى إرتبطت بإرادة الفاعل تكون الفعل الذي يدخل ضمن البنين القانوني للجريمة ، إذا كان هذا السلوك متعارض مع النموذج القانوني الذي تأمر به أو تنهي عنه القاعدة القانونية الجزائية<sup>2</sup>. فالسلوك في جريمة تسيير إجتماع بغرض حل نقابة مشروعة هو مجموع الحركات العضوية التي تدفعها الإرادة وينتج عنها تغير في العالم الخارجي سواء كانت أفعالا أو هي السعي بين الأفراد أو كلمات وهي الألفاظ المتداولة فعلا و عرفا ولها دلالتها على المعنى المراد أو كانت الكتابة بمختلف أشكالها الخطية أو بواسطة الآلات أو كتابة

<sup>1</sup>-علي عبد القادر القهوجي ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام، دراسة مقارنة ، بيروت ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2002، ص 417.

<sup>2</sup>-عبد الله سليمان ، شرح قانون العقوبات الجزائري.

إلكترونية أو الإشارة أو الإيحاء المتداولة عادة بين الأفراد ولها مدلولها المتعارف عليه فمتى تحققت هذه الحالات تشكل السلوك الإجرامي وهو النشاط المادي الذي تتحقق من خلاله مخالفة القاعدة القانونية الجزائية المجرمة لتعارض السلوك معها.

وهي جريمة بسيطة كونها تتكون من فعل واحد، وجريمة من جرائم السلوك المحض أو البحث التي تتحقق فيها النتيجة بمجرد تهديد السلوك لمصلحة يحميها القانون وهذا هو المفهوم القانوني ولا يكفي ذلك بل يجب توافر الإسناد المادي وفقا للمادة 364 من القانون الإجراءات الجزائية وهو في جريمة إدارة إجتماع بهدف حل نقابة مشروعة إسناد مفرد ، بمعنى نسبة السلوك إلى شخص بذاته، أي إلى فاعل معين وليس مزدوجا لكن هذه الجريمة من الجرائم الشكلية رغم ذلك يشترط فيها الإسناد المادي وفق للمادة 364 من قانون الإجراءات الجزائية وهو في جريمة إدارة إجتماع بهدف حل نقابة مشروعة إسناد مفرد، بمعنى نسبة السلوك إلى شخص ذاته ، أي إلى فاعل معين وليس مزدوجا لكن هذه الجريمة من الجرائم الشكلية ورغم ذلك يشترط فيها الإسناد المادي. خلافا لـهي يرى أن الإسناد المادي لا يشترط إلا في الجرائم المادية ، ذات النتيجة<sup>1</sup>، لأنه لا يتصور إتهام شخص والحكم عليه من غير أن تتحقق العلاقة بين السلوك المجرم والنتيجة التي نهي عنها أو أمر بها المشرع، لهذا فالسببية المادية هي " العلاقة التي تربط بين السبب والمسبب" بمقتضاها يتم إسناد النتيجة إلى السلوك.

### ثالثا: الإشتراك أو الإدارة:

معناها المشاركة في تنظيم موضوع أو إدارته ، بهدف حل نقابة مشروعة ويعتبر القائم لهذا الفصل مساهما في ارتكاب الجريمة، وهي تتطلب بمفهوم المخالفة

<sup>1</sup>-محمد علي سويلم ، المسؤولية الجنائية في ضوء السياسة الجنائية، دراسة مقارنة بين التشريع و الفقه والقضاء ، الإسكندرية ، دار المطبوعات ، 2007، ص 65.

وجود فاعل رئيسي ، وهو الفاعل الأصلي ، إلى جانب وصف الأفعال على أنها ثانوية بمعنى أن الشريك يستعير إجرامه من الفاعل الأصلي.

لكون المشرع الجزائري حدد النموذج القانوني في الصورة الثالثة من المادة 60 وهي المشاركة ، فإن هذه الجريمة يشترط لقيامها توافر أركانها العامة، مضاف إليها أركان المساهمة فالمساهم في جريمة تسيير أو إدارة إجتماع بهدف حل نقابة ينظر فيه إلى أفعال هذا المساهم فيه ومدى الدور الذي قام به، وهو في الغالب في هذه الجريمة مساهم تبعي وليس رئيسي و فكرة المساهم التبعي تقترب كثيرا من أفعال الإشتراك ، بل أن البعض يعتبر المساهم التبعي مجرد شريك<sup>1</sup>.

#### رابعا : المشاركة:

يقتصر النموذج القانوني لجريمة تسهيل تسيير أو إدارة إجتماع بهدف حل نقابة مشروعة توافر الركن الشرعي المعبر عنه باللامشروعية ، والركن المادي والمعنوي ولن يأتي ذلك إلا بالرجوع إلى النصوص التي تحدد أحكام الشريك ، وهما المادتان 42 من قانون العقوبات الجزائري والمادة 60 من قانون 14/90. تجرم الأفعال المسهلة لتسيير إجتماع أو إدارة إجتماع ، وبالتالي فهذا السلوك يتعارض مع قاعدة قانونية جزائية و يأخذ مركز الشريك وحكمه طبقا للمادة 42 من قانون العقوبات .وينتج عن ذلك تحقق صفة اللامشروعية ، ولكنها غير كافية بل لابد من توافر السلوك المادي الذي يشكل أعمالا مسهلة و هذه الأعمال المسهلة إما أن تساعد في الأعمال التحضيرية التي يجرمها المشرع، مثل تهيئة مكان الإجتماع سواء كان مسكنا أو أي محل آخر أو أعمالا مسهلة أو منفذة للجريمة ، وهي الأفعال المعاصرة ، سواءا قام بها الشريك عند بداية التنفيذ أو عند الخطوات الأخيرة من الجريمة والمشاركة في جريمة التسيير أو إدارة إجتماع الفعل

<sup>1</sup>-سليمان عبد الله سليمان ، المرجع السابق ، ص 212.

المنصوص والمعاقب عليه بالمادة 60 من القانون 14/90 يشترط فيها أن تكون الأفعال إيجابية ، فلا يتصور وجود جريمة سلبية من جرائم الإمتناع، كما أنه لا شروع في مثل هذه الأفعال ، كما أنه لا يجوز معاقبة الشريك عن فعله مستقلا عن سلوك الفاعل وهذا يتماشى مع روح قانون العقوبات الجزائري.

### الفرع الثاني: الإعتراض على قرار الحل:

الإعتراض على تنفيذ قرار حل النقابة المشروع وهي النقابة التي كانت معتمدة من قبل الهيئات التي حولها المشروع منح هذا الإعتراض وهذه الحالة تشكل جريمة مستقلة حقيقية ، سواء من حيث الأركان أو من حيث الجزاء و حتى من حيث البنيان القانوني لهذه الجريمة ، فحل النقابة ممكن قانونا والمشروع نفسه نظم كيفية الحل الذي لا يخرج عن أحد الأسلوبين ، الحل الإرادي من قبل أعضاء هذا التنظيم و الحل القضائي وفقا للمواد 31 و 32 و 33 من القانون 14/90 الذي يصدر من قبل جهة قضائية مختصة نوعيا إقليميا ، لكن قد يقع الإعتراض على الحل خلافا للأحكام التي نص عليها المشروع وبذلك يتحقق عنصر اللامشروعية ، ومتى كان هذا السلوك يلحق ضررا و يشكل خطرا على المصلحة توافرت مكونات الركن المادي و متى كان الفعل مصحوبا بنية الإضرار أو الخطأ قام الركن المعنوي. فركن اللامشروعية هو نص المادة 61 من 14/90 وهو : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج و 20.000 دج و بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعترض بتنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 إلى 33 أعلاه ....."

من ثمة فإن السلوك المادي المعاقب عليه في هذه الجريمة يتضمن القيام بنشاط إيجابي يهدف إلى عرقلة تنفيذ قرار قضائي صدر نهائيا بحل النقابة إذا مارست تلك النقابة نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية لأن العامل و



المستخدم غير مخول لهذه الرقابة اللاحقة على أحكام القضاء إذ متى صدر الحكم عن جهة قضائية مختصة وكان حكمها نهائي يكتسب الحجية ولا يجوز الاعتراض عليه، وصور الاعتراض العامل أو المستخدم على تنفيذ القرار القضائي المتضمن حل نقابة تستتشف من المادة 31 وهي:

### أولاً المنع:

منع الجهة القائمة بالتنفيذ من الدخول إلى مقر النقابة أو منعها من جرد الممتلكات أو منعها من تجميعها أو منعها من تجميعها أو نقلها من مكان إلى آخر ، أو إستبدال الأقفال والمفاتيح وذلك يتطلب قيام الفاعل بنشاط مادي يمنع التنفيذ ، أما الموقف السلبي والتصريح بعدم الرضا ، فلا يشكل جريمة إعتراض على تنفيذ قرار الحل القضائي.

### ثانياً : وضع اليد:

حددت أفعالها بالمادة 33 من نفس القانون وهي وضع اليد من قبل النقابة أو أعضائها على الممتلكات الخاصة بالشخص المعنوي ، فكل سلوك إتجه إلى ذلك يوصف بأنه سلوك يتعارض مع قاعدة قانونية تمنع أيلولة أملاك النقابة إلى أعضائها ويعتبر جريمة بمفهوم المادة 61 ويخرج عن ذلك طبعاً المساهمة التي شارك بها عضو النقابة ، فهذه من حقه إستردادها طبقاً للقانون لكن ليس بالقوة ، بل عن طريق القضاء ، فكل إعتراض على تنفيذ حكم أو قرار قضائي نهائي يشكل جريمة ، حتى ولو تم التذرع فيه بأن تلك الممتلكات أو جزء منها مملوك لمن إعترض تنفيذ القرار ، لكنه يمكنه أن يعترض أمام القضاء بإعتباره من الغير الخارج عن الخصومة ، إذا لم يكن طرفاً في الحكم أو القرار موضوع التنفيذ، كما يمكن تصور قيام الإعتراض غير المشروع على قرار الحل الإتفاقي الصادر من قبل الأعضاء سواء كان الإعتراض من قبل المستخدم أو من قبل العمال متى كان قرار الحل جرى وفقاً للمادتين 28 و29 من القانون

14/90. إضافة إلى إشتراط الركن المعنوي في هذه الجريمة أي توفر القصد الجنائي بعنصره الإرادة والعلم.

### الفرع الثالث: عرقلة ممارسة الحق النقابي:

حاول المشرع الجزائري أن يضع قاعدة عامة لعرقلة ممارسة الحق النقابي بموجب المادة 59 من القانون 14/90 التي نصت على : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون. إن الركن المادي لهذه الجريمة يتغير حسب نوع الفعل ، فأحيانا يكون نشاطا ماديا إيجابيا يحدث أثرا في المحيط الخارجي وأحيانا يتخذ موقفا سلبيا هو إحجام وإمتناع الفاعل بتنفيذ إلتزام قانوني يأمر القانون بإتيان،ه لذا الركن المادي له عدة صور منها:

### أولا: " مخالفة المادة 50 من قانون 14/90.

و التي أشرت إلى جملة من إلتزامات المستخدم وهي عدم التمييز بين الممثل القانوني وبقية العمال كحالة التمييز عند التوظيف، وحالة المتعلقة بأداء العمل وتوزيعه والتي يقع فيها التمييز وكذا التمييز في تحديد الأجر أو التكوين و المنافع الإجتماعية إذ أن المستخدم يقوم بخرق هذه الإلتزامات بسبب نشاط العامل النقابي.

### ثانيا: مخالفة المادة 51:

هي تتعلق بالتهديد وهي توجه ضد الهيئة النقابية وليس ضد الممثل النقابي، ومن الملاحظ أن المشرع لم يكن موفقا في صياغة هذا النص.

### ثالثا: خرق المادتين 53 ، 53 مكرر:

منعت المستخدم من تسليط عقوبة على العامل النقابي بسبب هذا النشاط، كعقوبة العزل أو أي عقوبة تأديبية ، كما تمنع تغيير عمل هذا النقابي أو تحويل مكان عمله.

#### رابعاً: مخالفة المادتين 54-55

إذا قام المستخدم بإحالة ممثلي النقابة أو المندوب النقابي أو أي عضو قيادي على مجلس التأديب بدون إبلاغ المنظمة النقابية بهذا الإجراء، إعتبر ذلك نشاطاً مجرماً وهو نشاط مادي إيجابي.

#### خامساً: خرق المادة 56.

وهو أن يقوم المستخدم بعزل العامل النقابي ويرفض بإعادة إدماجه بعد طلب مفتشي العمل ، و إنتظار مهلة 8 أيام يبين تاريخ إثبات المخالفة وتاريخ تحويل الملف إلى القضاء وهو رفع دعوى إجتماعية من قبل نقابة على المستخدم تلتمس من خلالها إعادة إدماج العامل النقابي مع منحه الحقوق أو الإدماج فقط ولن تقوم الجريمة ( الركن المادي) إلا بعد صدور حكم قضائي محصور بالصيغة التنفيذية ويرفض المستخدم تنفيذه حينها يتحقق النشاط السياسي لهذا المستخدم وهو عدم تنفيذ الإلتزام المنصوص عليه بالمادة 56، من نفس القانون وبالتالي يسري على هذا السلوك النموذج القانوني الذي رسمته المادة 59 من القانون 14/90.

**المبحث الثاني: الجرائم المتعلقة بممارسة حق الإضراب و التفاوض الجماعي:**

**المطلب الأول: الجرائم المتعلقة بممارسة حق الإضراب:**

الإضراب هو : توقف العمال الجماعي عن أداء العمل المكلفين بأدائه

قانوناً أو إتفاقاً و القادرين على أدائه توقفاً مؤقتاً و صريحاً ومدبراً لإكراه صاحب العمل

على إجابة مطالب المهنية المشروعة للعمال والمتعلقة بتحسين شروط العمل و ظروفه التي إمتنع صاحب العمل عن تحقيقها<sup>1</sup>.

ولقد أعطى الدستور الجزائري لسنة 1996 بموجب المادة 54 منه الحق في الإضراب و نظم القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 كيفية ممارسته وتبيان متى يكون مشروع أو غير مشروع، و وفر الحماية له متى كان مشروعاً و أنشأ بدقة كل من العامل و المستخدم وجوب القيام بالتشاور و إعتبر الإخلال بهذا الإلتزام جريمة، رسم نموذجها بموجب المواد، 53، 54، 55 من نفس القانون تحت مسمى الجرائم الماسة بالتشاور الجماعي وهو ما سنتناوله في الفرع الأول و جرم المس به و عاقب كل من يمس به بموجب المادة 57 من نفس القانون ، تحت مسمى المساس بالإضراب المشروع، وسنتكلم عنه في الفرع الثاني.

### الفرع الأول : المساس بالتشاور الجماعي:

التشاور الجماعي بين المستخدم أو من يمثله من جهة وبين العمال من جهة أخرى إلتزام يقع على عاتق الطرفين ويجري هذا التشاور بشكل دوري وفقاً للمواعيد يتم الإتفاق عليها بين المستخدم والعامل وفقاً لما يحدده القانون بموجب قواعد قانونية أمره و يصبح ملزماً كذلك متى نشأ نزاع جماعي بين ممثلي العمال، والمستخدم، وإذا خالف أحد الطرفين هذه الإلتزامات و كانت تلك المخالفات متطابقة مع النموذج القانوني للجريمة العمالية عوقب

<sup>1</sup>-مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال و آثاره ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى 2013- بيروت، ص 29.

الفاعل لتحقيق عنصر اللامشوعية، والضرر أو الخطر الذي يصيب المصلحة بإعتباره الركن المادي وتوافر القصد أو الخطأ يحقق الركن المعنوي.

أولاً: اللامشوعية:

المساس بالتشاور الجماعي ليس جريمة واحدة بل مجموعة جرائم يمكن أن تقع من العامل أو النقابة التمثيلية أو من المستخدم أو ممثله ، فهي جريمة تؤدي إلى منع المستخدم أو العامل أو من يمثلهما في تنفيذ الإلتزامات القانونية الموجبة لبدء التشاور الجماعي أو التوقف عن التشاور الجماعي بعد بدئه أو الضغط على المحكمين والوسطاء أو تقديم وثائق مزورة. فالمواد 53، 54، 55 من القانون 02/90 رسمت البنين القانوني لصور الجرائم إذ نصت المادة 55 من نفس القانون على :

"يعاقب بالحبس من 08 أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على إستمراره أو حاول من أجل إستمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من 06 أشهر إلى 03 سنوات حبسا ومن 2000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية أو ترفع إحدهما إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو إعتداء على الأشخاص أو الممتلكات".

و كذلك المادة 53 أيضا نصت على : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة أو إجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون ويمكن أن ترفع الغرامة إلى 50.000 دج في حالة العود".

هذه المادة حددت النموذج القانوني للجريمة من خلال السلوك السلبي الذي يحدده العامل، أو المستخدم، أو من يمثلهما أو ينوب عنهما في شكل تغيب غير مبرر، لكن عن جلسات المصالحة المتفق عليها أو التي يدعوا إليها مفتش العمل بينما المادة 54 من نفس القانون نصت على: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج إلى 20.000 دج و شهرين إلى 06 أشهر حبس أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام المحكمين والوسطاء المذكورين من أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات إحتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما"

إن النموذج القانوني لهذه الجرائم يتحدد أكثر بدقة حينما يتم تحديد معنى الخلاف الجماعي الذي عرفته المادة 02 من القانون 02/90، بأنه "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية و المهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل و لم يجد تسويته بين العمال

والمستخدم بإعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتي 4،5. وكان من قبل يعرف بأنه " النزاع الذي يتناول مصلحة جماعية تهم عدد من العمال ينشأ بين هؤلاء والهيئات صاحبة العمل الخاضعة للقانون الأساسي العام للعامل"<sup>1</sup>

**ثانيا: الركن المادي:**

إن البنين القانوني للجرائم المنصوص عليها بالمواد 53 ، 54 ، 55 من القانون 02/90 يرسم بشكل واضح النموذج القانوني لكل جريمة، أو الواقعة التي يتشكل منها الركن المادي للجريمة بإعتبار هذا الركن هو النشاط المادي الذي يصدر عن الفاعل ويحدث أثرا في العالم الخارجي أو المحيط الخارجي مع إسناد هذا الفعل إلى من

<sup>1</sup> -راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 1991، ص 282.

صدر عنه وفقا للمادة 364 من قانون الإجراءات الجزائية ، وتوافر العلاقة بين هذا الفعل المسند إلى هذا الشخص والنتيجة التي تضر بالمصلحة المحمية قانونا، أو تهددها بخطر مجرم ، وكان ذلك السلوك يتعارض مع قاعدة قانونية معاقب عليها جزائيا لمخالفته إلتزاما قانونيا أو عقديا وتلك الصور هي:

### الصورة 01: التغيب

هي جريمة الغياب لأحد طرفي الخلاف الجماعي عن جلسات المصالحة وإجتماعاتها من غير مبرر مشروع فهذه الجريمة من الجرائم السلبية التي يتحقق أحد عناصر ركنها المادي وهو الفعل أو السلوك بمجرد إحجام الشخص عن الحضور هذا الإجتماع وهي من جرائم السلوك المحض التي لا يتطلب فيها المشرع نتيجة معينة، لكن يجب أن يكون موضوع الإجتماع مما يدخل ضمن الدعوة إلى المصالحة في إطار علاقة العمل، وهي تختلف عن المصالحة في مجال العلاقة بين الهيئات الإدارية والعاملين لديها بل المصالحة المقصودة هي المصالحة المنصوص عليها في المادة 06 من القانون 90-02 التي يقوم بها مفتش العمل متى رفع إليه النزاع ، إذ يشترط لإعتبار السلوك الصادر عن طرفي التشاور الجماعي أن يرفع النزاع أولا إلى هذه الهيئة من قبل أحد الطرفين وذلك يعني أن مفتش العمل لا يتدخل تلقائيا فإن قام بذلك تلقائيا، وتغيب أي طرف فإن هذا السلوك لا يشكل إحجاما عن الحضور يمكن أن يكون محل عقاب جزائي ، ولا يكفي عرض النزاع على مفتش العمل بل يشترط أن يكون مفتش العمل مختص إقليميا، وأن يقوم بإستدعاء الطرفين كتابة وأن يستلم هذا الإستدعاء شخصا من قبل الطرف الموجه إليه ، لأن الإستلام الشخصي هو الدليل الذي يفيد توجه إرادة المنتخب إلى عدم الحضور لما إستدعى إليه، وأن يمنح الطرف المستدعي مهلة لا تقل عن 04 أيام عمل فعلي ، لا يحتسب فيها اليوم الأول والأخير، وذلك مما يستفاد من عبارة أربعة أيام الموالية للإخطار.

## الصورة 02: التأثير على قرار المحكمين أو الوسيط .

يمكن أن يشكل التأثير على المحكم صورة مستقلة عن التأثير على الوسيط لكن الأفعال المادية التي يقوم بها أحد طرفي الخلاف الجماعي والمكونة لعنصر الفعل وهو السلوك الإيجابي في هاتين الجريمتين مشترك بينهما ، فالشرط الأول لقيام هاتين الجريمتين هو إثبات وجود إتفاق بين طرفي الخلاف الجماعي على إختيار محكم أو وسيط ، لأن تعيين المحكم أو الوسيط إختياري و بالتالي على من يدعي وجود إتفاق تم بموجبه إختيار محكم أو وسيط أن يثبت ذلك.

### الشرطالثاني:

أن يقوم أحد طرفي الخلاف الجماعي بتزويد هذا الوسيط أو المحكم بمعلومات غير صحيحة من شأنها أن تؤثر على إقتراح الوسيط أو قرار المحكم وتوجهه وجهة لم يكن ليتجه إليها لولا هذه المعلومات ، سواء كانت مقدمة في شكل مكتوب أو شفاهي أو بأي وسيلة من وسائل الإتصال أو قدم وثائق مزورة من شأنها أن تغير رأي الوسيط أو المحكم ، سواء أحدث هذا التغيير فعلا أو لا.

كما يتحقق عنصر الفعل أي السلوك المجرم متى قام الفاعل بمناورة إحتيالية هدفها الضغط على الوسيط أو المحكم، والقول بوجود أو عدم وجود مناورة إحتيالية من الوقائع التي تستتبطها المحكمة من خلال الملف وأدلة الإثبات، وعلى من يدعي أن هذا الشخص صدر عنه سلوك إستعمل فيه وسائل إحتيالية، بهدف الضغط على الوسيط أو المحكم من صلاحية المحكمة وفقا لقواعد الإثبات العامة.

### الصورة الثالثة: توقف التشاور الجماعي

السلوك المادي الذي يمكن أن يكون أحد عناصر البنيان القانوني لهذه الجريمة له أنواع من السلوك بعضها يشكل فعلا إيجابيا تاما ذا نتيجة و بعضها مجرد شروع في



هذه الأفعال، لكن تغييب النتيجة بسبب خارج عن إرادة الفاعل و فقا لما تنص عليه المادة 42 من قانون العقوبات الجزائري التي تنص على: " يعتبر شريكا في الجريمة من لم يشارك إشتراكا مباشرا لكنه ساعد بكل الطرق أو عاون الفاعل أو الفاعلين على ارتكاب الأفعال التجهيزية أو المسهلة أو المنفذة لها مع علمه بذلك".

فالتشاور الجماعي إلتزام قانوني يقع على عاتق كل من المستخدم و ممثلي العمال، بهدف الوقاية من النزاعات الجماعية ، سواء بين الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري والإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات وفقا لمفهوم المادة 14 من القانون 02/90 وبين الموظفين أو بين المستخدمين سواء كانوا أشخاصا طبيعيين أو أشخاصا عموميين من غير الهيئات المعرفة بالمادة 14 السالفة الذكر. فالسلوك المادي الإيجابي لجريمة توقف التشاور الجماعي يقتضي وجود خلاف جماعي بمفهوم المادة 02 ، أي الخلاف الذي يتعلق بالعلاقات الإجتماعية و المهنية في علاقة العمل ويقع تدخل من قبل أحد الطرفين أو من يمثلهما يقطع التفاوض دون سبب مشروع ،أو يقوم بأفعال تؤدي إلى قطع هذا التفاوض أو إيقافه بأي وسيلة ولكن بشرط أساسي هو أن يتوقف هذا التشاور.

### ثالثا: الركن المعنوي:

وهما يقومان على عنصران: عنصر العلم الذي يتكون من معرفة الجاني لموضوع الحق المعتدى عليه وأن يعلم بأن هذا الفعل يشكل خطرا حقيقيا على المصلحة التي يحميها القانون.

و توقع النتيجة التي سعى إليها من خلال سلوكه مع إدراكه أن بعض الأوصاف والشروط تتطلبها القاعدة القانونية يجب العلم بها إذن فالركن المعنوي بعنصرية العلم والإرادة، يفيد إنصراف إرادة الفاعل إلى ارتكاب الجريمة مع إدراك الأمور على نحو صحيح مطابق للواقع ، يشكل العلاقة التي تربط بين العناصر المادية للجريمة وشخصية الجاني.

إن الركن المعنوي في جريمتي التسبب في توقف التشاور الجماعي أو التسبب في استمرار هذا التوقف تقتضي علم الجاني بالوقائع المكونة لهذه الجريمة وتوجيه الإرادة نحو الفعل الذي يضر بالمصلحة أو يشكل عليها خطرا مع إدراك حقيقي لتعاوض هذا السلوك مع القاعدة القانونية.

### الفرع الثاني: المساس بمشروعية الإضراب

الإضراب المشروع هو حق دستوري وهو إمتناع العمال جماعيا عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بصاحب العمل للضغط عليه أو على السلطة العامة لحمله على الإستجابة للمطالب المهنية التي سبق له أن رفضها<sup>1</sup>. ويكون الإضراب مشروعاً متى توافرت الشروط المبينة في القانون 02/90 / خاصة المواد من 24 إلى 31.

لم يكتفي المشرع بالحماية العادية ، بل إعتبر المساس به يتعارض مع النموذج القانوني المبين بالمادة 57 من نفس القانون التي تنص " يعاقب بالحبس من 08 أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يمس أو يحاول أن يمس بممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم و إذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو إعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات ومن 2000 إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

### الحالة 01: المس بالإضراب المشروع في غير عنف:

<sup>1</sup> -صلاح الدين جمال الدين ، قانون العمل وفقا للقانون 12 لسنة 2003 من غير مكان الطبع، مطبعة المعارف الطبعة الثالثة، 2007 ص 199.

تتحقق هذه الحالة حينما يقوم المستخدم بتوظيف عمال جدد بموجب عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة بصيغة العمل الجزئي أو غير ذلك ليحل هذا العامل محل العامل المضرب إضرابا مشروعا، بل أن مجرد تشغيل عامل جديد في نفس مكان العامل المضرب وعلى نفس آلة العمل، أو في نفس الوظيفة ليقوم بأداء نفس المهام بالأشغال، يعتبر هذا السلوك نشاطا إيجابيا مقترف بنية العمد هدفه إفشال الإضراب المشروع لذا يتحقق في هذا السلوك عنصر الفعل وعنصر النتيجة، وهي التوظيف الرسمي أو التشغيل الفعلي لعامل جديد، وعلاقة السببية وهي إسناد هذا الفعل أي نسبة الفعل إلى الفاعل<sup>1</sup>، وبذلك تتحقق الجريمة التامة، بإعتبارها النشاط الذي يصدر عن الجاني متخذا مظهرها خارجيا يمس بمصلحة يحميها القانون وفقا لممارسته القاعدة القانونية الجزائية.

### الحالة الثانية: المس بالإضراب المشروع مع العنف والتهديد أو الإعتداء:

تقوم هذه الجريمة وهي جنحة وفقا للمعيار المعتمد بموجب المادة 328 من قانون الإجراءات الجزائية وهي من الجرائم التامة و المستمرة، وتتحقق متى قام المستخدم أو من يمثله بتوظيف عمال جدد أو تشغيلهم فعليا بهدف إحلالهم محل العمال المضربين، لكي يشترط في هذه الجريمة أن يكون الفعل مصحوبا بنشاط آخر، هو التهديد أو العنف أو الإعتداء و يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف هذه المصطلحات، فتحديد معانيهما يسمح بإعطاء الوصف الصحيح للأفعال التي يتابع بها المتهم، وتحديد أركان الجريمة ومكوناتها و الإجتهد القضائي الجزائري، مازال يجمع بين المصطلح الثلاثي ضرب و جرح و تعدي + عنف و القاسم المشترك بينهم و وفقا لقرار المحكمة العليا

<sup>1</sup>-رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول قانون العقوبات، القسم العام، الجزائر.

رقم 34357 الصادر بتاريخ 1984/11/6 هو نتيجة الفعل المتمثلة في العجز وهذا تميزا بينه وبين الإيذاء الخفيف<sup>1</sup>.

فالنشاط المادي الذي يحدث أثرا في العالم الخارجي في هذه الجريمة هو توظيف أو تشغيل المستخدم لعامل جديد يحل محل العامل القديم الذي قام بإضراب مشروع، وهذا الفعل مصحوبا بالتهديد البسيط من غير شرط ، سواء كان شفاهة أو كتابة أو بالإشارة أو بواسطة الصور والرسومات و الرموز.

فمتى ثبت ذلك تحققت النتيجة بمفهومها المادي أو القانوني أو كلاهما ، وأسند الفعل إلى الفاعل على سبيل اليقين ، تطابق النموذج القانوني مع الفعل وبالتالي يتحقق الركن المادي بكافة عناصره ومكوناته.

### الحالة الثالثة : محاولة المس بالإضراب المشروع:

المحاولة عموما تقوم متى تجاوز المتهم مرحلة التفكير و التحضير للجريمة إلى مرحلة البدء في التنفيذ ، وذلك ما نصت عليه المادة 30 من قانون العقوبات التي جاء فيها مايلي: " كل محاولة لإرتكاب جناية تبتدئ بالشروع في التنفيذ أو بأفعال لا لبس فيها تؤدي مباشرة إلى إرتكابها ، تعتبر كالجناية نفسها إذا لم توقف أو لم يخب أثرها إلا نتيجة لظروف مستقلة عن إرادة مرتكبها حتى لو لم يكن بلوغ الهدف المقصود بسبب ظرف مادي يجهله مرتكبها".

وحتى يكتمل الركن المادي للشروع في جريمة المس بممارسة الإضراب المشروع يشترط أن تخيب النتيجة بمعنى يفشل المستخدم في استخلاف العمال وتشغيل الورشات

<sup>1</sup>-بغدادى (جيلالى) الإجتهد القضائي في المواد الجزائية، الجزء الأول ، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للإتصال والنشر و الإشهار 1996- ص 216.

فعلا ، لكن بسبب لايد للمستخدم فيه ، مثل تراجع العمال الذين وظفهم أو عينهم المستخدم، أو منع هؤلاء العمال من أداء العمل بالقوة أو عن طريق حكم قضائي أو لأسباب مادية ، مثل إنقطاع الكهرباء، أو كوارث طبيعية أو تدخل إداري.

### المطلب الثاني: الجرائم المتعلقة بالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي:

إن إتساع دائرة علاقات العمل بين العمال و المستخدم وسعت من دائرة إحتتمالات وقوع نزاعات أوسع و من أجل حماية و تنظيم علاقات العمل الجماعية ، أصبح التفاوض الجماعي الإطار القانوني الذي يكفل الإنسجام بين طرفي علاقة العمل الجماعية<sup>1</sup> ، كما أنه ولضبط الإدارة و الإشراف من طرف المستخدم، فلا بد من إعداد النظام الداخلي ، قصد إتباع إجراءات محددة.

ومن هذا المنطلق فإنه قد يحيد المستخدم عن سكة التي رسمها تشريع العمل ولذلك بمخالفته بعض أحكام التفاوض الجماعي والذي سنتناوله في الفرع الأول وكذا مخالفته لإعداد النظام الداخلي في الفرع الثاني .

### الفرع الأول : الجرائم المتصلة بالتفاوض الجماعي:

إن التفاوض الجماعي أصبح يحقق الإنسجام الضروري الذي يحافظ على النظام الإجتماعي وأصبح الضامن للحدود الدنيا بشأن الحقوق المكتسبة<sup>2</sup>.

إن قانون العمل أرسى قواعد إتفاقية يضعها طرفي العلاقة العمل، مما يجعل في بعض قواعده مصدرها إتفاقي ، في مساءل محددة سلفا بين العمال ومستخدميهم ، وهذه الأحكام تعتبر أحكام مكملة للقواعد القانونية والتنظيمية في مجال علاقات العمل.

<sup>1</sup>-الأستاذجهل محمد ، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل ، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي ، سنة 2012 ، ص 22.

<sup>2</sup>-الأستاذجهل محمد، المرجع السابق ، ص 23.

و المقصود بالتفاوض الجماعي هو: "وضع إتفاقيات و إتفاقات جماعية مدونة ، تتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل، فيما يخص فئة معينة أو عدة فئات مهنية والإتفاق الجماعي هو إتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة ، في مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة معينة أو عدة فئات مهنية".

ونظرا لأهمية هذه الأطر التفاوضية في وضع أحكام مكتملة للقواعد القانونية والتنظيمية في مجال علاقات العمل والتي غالبا ما يصل إليها المشرع في تنظيم مسائل جزئية تخص التشغيل أو شروط العمل وظروفه و غيرها من المجالات ، فإن المشرع شملها بقواعد جزائية لتدعيم الحماية القانونية المكرسة في إطار قانون العمل، بهدف دعم أدوات التفاوض و الحفاظ على مصالح أطراف علاقة العمل و ضمان إستقرار علاقة العمل الجماعية و التقليل من النزاعات الجماعية في العمل.

ومن هنا نجد أن المشرع سن عدة قواعد إجرائية إلزامية لإتمام الإتفاقيات الجماعية ، تتضمن كيفية التفاوض الجماعي وشكل الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل و كذا إجراءات الإيداع و التسجيل والإعلام والإشهار في أوساط العمال وغيرها، وموازة لذلك دعمها بنصوص عقابية حماية لنظام التفاوض الحيوي والضروري لحسن سير المؤسسات الإقتصادية فارضا عقوبات على كل مستخدم يرتكب أحد الأفعال المجرمة التالية:

#### أولا: عدم إحترام الإجراءات الشكلية:

كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل والإشهار بها في وسط العمال المعنيين ، وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال المحددة، يعتبر بمثابة مخالفة معاقب عليها بغرامة مالية تتراوح من 10.000دج إلى 20.000دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون وفي حالة العود، تكون العقوبة من 40.000دج إلى 50.000دج.

**ثانيا: مخالفة أحكام الإتفاقيات الجماعية للعمل:**

تنص المادة 153 من القانون 90-11 السالف الذكر على أنه " تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية في مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون".

هذا النص يدعو إلى التساؤل حول نية المشرع من وضعه على أساس أن مبدأ التجريم والعقاب يقوم على مبدأ الشرعية بحيث لا جريمة ولا عقوبة ولا تدابير من إلا بنص وبالتالي لا بد من أن يكون الفعل المجرم وركنه المادي معرّفا ومحددا بشكل دقيق في النص من حيث عناصره ومكوناته ، وكذلك يجب أن تحدد العقوبة المقررة بنفس الدقة ولكن نص المادة المذكور جاء مطلقا لا من ناحية الجريمة أو العقوبة و في غياب الإحالة على مادة أخرى بشكل محدد وإنعدام الإجتهد القضائي يجعل تطبيق هذه المادة يثير بعض الصعوبة.

**ثالثا: التمييز بين العمال في الإتفاقيات الجماعية:**

التوقيع على إتفاقية أو إتفاق جماعي من شأنه إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون ، وذلك على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية أو العلاقة النسبية القرابة العائلية و القناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها يعرض كل مستخدم لعقوبة الجنحة بغرامة مالية تتراوح من 100.000 دج إلى 200.000 دج ويعاقب المخالف في حالة العود بغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج و بالحبس من شهر إلى 03 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

**الفرع الثاني: الجرائم المتعلقة بالنظام الداخلي**

يعرف النظام الداخلي بأنه: " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد القانونية المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية والأمن و الإنضباط".

إن المستخدم هو من يمنحه القانون الحق في إعداد النظام الداخلي ، فالمشرع خول له سلطة التشريع في مجال محدد هو وضع أحكام وقواعد متعلقة بالتنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن والإنضباط الملاحظ أن مضمون النظام الداخلي محدد في محاور لا يمكن للمستخدم تجاوزها ، غير أن السلطة الممنوحة تخضع إلى رقابة مفتشية العمل، التي يجب أن يودع لديها للمصادقة على مطابقته للتشريع وتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل في 08 أيام<sup>1</sup>.

كما أن النظام الداخلي يجب إحترام الحقوق الممنوحة للعمال و الإمتيازات المحددة بموجب التشريع وإلا إعتبرت أحكامه لاغية و عديمة المفعول بقوة القانون، حسب ماورد في المادة 78 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ولا يسري مفعول النظام الداخلي، إلا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً<sup>2</sup> وذلك لما يحتوي عليه النظام الداخلي من أحكام تتعلق أساسا بالمجال التأديبي وتحديد طبيعة الأخطاء لأن المشرع الجزائري إكتفى بوضع الحد الأدنى من الإجراءات التأديبية الإلزامية<sup>3</sup> و لتوفير حماية أكبر لعلاقات الجماعية ، قرر المشرع وضع إجراءات إلزامية لتنفيذه منها:

1 عرض المستخدم مشروع النظام الداخلي على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال، وذلك لإبداء رأيهم فيه لأنه يمس بتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة الواحدة، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1996/05/07.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>-المادة 79 من القانون 11/90.

<sup>2</sup>-المادة 79 فقرة 02.

<sup>3</sup>-بن عزوز بن صابر ، الوجيز في ضرح قانون العمل ، الجزء 01 دار الخلدونية 2009 الصفحة رقم 198.

<sup>4</sup>-قرار المحكمة العليا ، الغرفة الإجتماعية المؤرخ في 2003/02/10 في الملف رقم 254071 المنشور في المجلة رقم 01 لسنة 2004.



2 إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة وذلك من أجل 08 أيام للمصادقة عليه.

3 ضرورة إيداع النظام الداخلي لدى المحكمة.

4 ضمان المستخدم إشهارا واسعا للنظام الداخلي، فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل ، ضرورة توفير إعلام كافي واسع في أوساط العمال و ذلك بنشره وإصاقه في أماكن العمل المتخصصة لذلك الغرض ، رغم إلزامية هذا الإجراء فإن المشرع لم يترتب عقوبة جزائية على كل من يخالف هذه القاعدة الآمرة، عكس الإجراءات الأخرى التي تضع المستخدم تحت طائلة عقوبات في حالة عدم إحترامها .

تنص المادة 147 من قانون 11/90 " يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل وكتابة الضبط المحكمة المختصة".

وفي الأخير نجد أن المشرع لجأ إلى منح صلاحية التشريع إلى المستخدم ومنحه الحرية المطلقة في وضع أحكام قانونية لتنظيم العلاقة الناجمة عن عقد العمل، ولكنه قيد هذه الحرية بالتدخل في تحديد مضمون الإتفاقية الجماعية و كذا النظام الداخلي ، مع إلزامه بإحترام إجراءات شكلية إلى يجب التقيد بها وإلا إعتبرت القواعد المعدة من قبله عديمة الأثر بقوة القانون، دون اللجوء إلى العدالة.

الخاتمة

من خلال ما سبق عرضه، يتضح لنا أن المشرع الجزائري قام بفرض عدة جزاءات لمعظم الإنتهاكات والإخلالات التي ترتكب في مجالات علاقات العمل الفردية والجماعية ظهر ذلك جليا من خلال تجريم مختلف السلوكات الإجرامية الماسة بالأحكام والقواعد الواجب إحترامها من قبل أطراف العلاقة، لاسيما من جانب المستخدمين في مواجهة العمال و ممثليهم.

ولقد شهد تشريع العمل الجنائي تطورا ملحوظا، ظهر ذلك جليا من خلال إقراره قواعد ترتب المسؤولية للأشخاص الاعتبارية بصفتهم مستخدمين عن معظم الجرائم المرتكبة في مجال كما أن إثراء المنظومة القانونية مؤخرا بنصوص قانونية تهتم بحماية العمال و المستخدمين من أي تمييز سواءا كان متعلق بالعمل النقابي أو الجنسي تعد نقطة إيجابية.

كذلك قيام المشرع الجزائري بتشديد العقوبات لمخالفي الأحكام الجزائية المتعلقة بتشريع العمل، بمقتضى قانون 11/17 و المتضمن قانون المالية لسنة 2018 هو قفزة نوعية في مجال الموازنة بين المصلحة الإقتصادية والمصلحة الإجتماعية ، خصوصا إقراره غرامات جد معتبرة وردع كل من تسول له نفسه في تجاوز حدود النظام العام الإجتماعي.

ولكن رغم ذلك فإن تشريع العمل لازال يعاني من بعض النقائص القانونية التي تضي على قواعده قصورا وعجزا خاصة من الجانب الجزائي.

أولاً: " فإذا كان الغرض من إعتقاد مبدأ التجريم في تشريع العمل و تقرير المسؤولية الجزائية و توقيع العقاب على كل مستخدم ينتهك قواعده هو تحقيق وقاية فعلية في الميدان و ضمان إستفادة العمال من حقوقهم الأساسية إلا أن واقع الحال يظهر خلاف ذلك بدليل الأعداد الكبيرة من القضايا المنظورة أمام المحاكم والتي تتعلق بإنتهاك تشريعات العمل،

وكذلك إتساع ظاهرة القطاع غير المنظم الذي يجسد شتى أنواع الخروقات والذي إستعصى على السلطات العمومية المتحكم فيه وإخضاعه لتشريعات العمل.

**ثانيا:** إن القانون الجزائري للعمل وإن كان حديث النشأة ، لم تبرز بعد معالمه الحقيقية في بلادنا بشكل واضح ، لا من حيث الزخم القانوني أو الممارسة الفعلية على مستوى القضاء من خلال الإجتهد القضائي ومع ذلك فإنه يمثل إحدى فروع القانون الجنائي للأعمال التي تعنى بالمؤسسة الإقتصادية و النشاط الإقتصادي عموما، خاصة وبلادنا تسير نحو إعتقاد المعايير الدولية الحرة في ممارسة النشاط الإقتصادي و التجاري ، الشيء الذي ينبئ بأفق واسعة أمام هذا القانون في المستقبل ، فهناك الكثير من القضايا التي باتت تشغل الفقه القانوني في مجال العمل منها:

1 توسيع مجال الحماية، في إطار سياسة جنائية مساندة للظرفية الراهنة ، لتشمل بالإضافة للعامل كل من مصالح رب العمل وكذلك المؤسسة الإقتصادية باعتبارها وسيلة للإنتاج ومصدر الثروة.

2 قضايا التحرش الجنسي في العمل وما يتعرض له النساء العاملات من مضايقات في أماكن العمل.

3 كذلك هناك ما يعرف بالتحرش المعنوي بحيث أثبتت بعض الدراسات في هذا الشأن أن بعض الجرائم التي يرتكبها العامل ولو خارج مكان العمل ، سببها تلك الضغوطات المعنوية الممارسة عليه من قبل رب العمل لأسباب مختلفة كزيادة الإنتاج أو النوعية و غيرها.

4 مسألة تسيير العمر وعن إمكانية مساءلة رب العمل عن بعض الأمراض التي تصيب العامل حتى بعد إنتهاء علاقة العمل كما في حالة التقاعد مثلا ، حتى أثبتت الخبرة الطبية أن أسباب تلك الأمراض ترجع إلى طبيعة العمل أو النشاط الذي كان يمارسه.

5 كما أن غرامة الصلح معطلة تعطيلًا فعليًا بحيث لم يصدر أي نص تنظيمي يحدد كيفيات العمل بهذه الغرامة.

6 عدم وجود تقنين العمل وتقنين الضمان الإجتماعي حال دون إمتثال المستخدم للأحكام الجزائية فلا بد من تقنين قانون العمل Le Code و تقنين قانون العمل الجنائي حتى يسهل على المستخدم إحترام هذه الإجراءات ، فتفرق النصوص القانونية المتعلقة بالأحكام الجزائية جعل الكثير منهم يتملص من المسؤولية بحجة عدم درايته للقانون.

و أخيرا لا بد من توفير الحماية القانونية الكافية للعامل حتى فترات عمله بما فيها الحماية الخاصة لحياته بإعتباره طرفا ضعيفا في علاقة العمل، و تحقيقا للأسس وركائز العدالة الإجتماعية.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### أ- باللغة العربية

- 01) أحسن بوصقيعة - الوجيز في القانون الجنائي العام - دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع - الجزائر العاصمة 2008.
- 02) أحسن بوصقيعة - الوجيز في القانون الجنائي الخاص الجزء الأول ، دار الهومة للطباعة و النشر والتوزيع - الجزائر العاصمة 2007.
- 03) رؤوف عبيد - مبادئ القسم العام في التشريع العقابي - دار الفكر العربي - طبعة الرابعة - القاهرة ، سنة 1979.
- 04) سمير عالية - شرح قانون العقوبات ، المجد ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر والتوزيع ، بيروت ، 2002م
- 05) رمسيس بهنام، نظرية التجريم في القانون الجنائي، منشأة المعارف ، الإسكندرية للنشر ، سنة 1996.
- 06) ناهد العجوز - الحماية الجزائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، طبعة الأولى -1996.
- 07) عجة جيلالي - الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، 2005.
- 08) القاضي حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، طبعة الأولى 2009

(09 أ

حمية سليمان - الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية 2012.

(10) أحمية سليمان - قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن - ديوان المطبوعات الجامعية - الطبعة 02- الجزائر العاصمة سنة 2013.

(11) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية - جسور للنشر و التوزيع - الجزائر العاصمة -2009.

(12) آمال بظاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة للنشر -الإسكندرية ، 2013.

(13) صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2013.

(14) حسن كبيرة، أصول قانون العمل ، عقد العمل ، الإسكندرية ، طبعة الثالثة.

(15) بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقات العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها - دار الخلدونية -الجزائر العاصمة الطبعة الأولى ، سنة 2010.

(16) بن عزوز بن صاب- الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن - الطبعة الأولى، عمان .



- 17) مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، دار هومة ، طبعة ثانية 2011، الجزائر .
- 18) عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية - طبعة 2003 ، دار القصبة للنشر ، الجزائر العاصمة.
- 19) علي عوض حسن- مختصر في شرح قانون العمل ، دار الفكر الجامعي 2001 ، الإسكندرية.
- 20) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، طبعة 2000.
- 21) بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة 2005، الجزائر.
- 22) علي عبد القادر قهوجي ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، دراسة مقارنة ، بيروت ، منشورات الحلبي الحقوقية -2002.
- 23) عبد الله سليمان - شرح قانون العقوبات الجزائري - القسم العام- الجزء الأول - الجريمة - الجزائر - ديوان المطبوعات الجامعية - الطبعة الخامسة 2004.
- 24) محمد علي سويلم - المسؤولية الجنائية في ضوء السياسة الجنائية، دراسة مقارنة بين التشريع والفقهاء والقضاء ، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 2007.
- 25) علي يسر أنور- شرح قانون العقوبات - النظرية العامة - الكتاب الأول - القاهرة- دار النهضة العربية 1987.

- (26) راشد الراشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري - الجزائر - ديوان المطبوعات الجامعية 1991.
- (27) مصدق علي طالب - الإضراب المهني للعمال و آثاره - دراسة مقارنة - منشورات الحلبي الحقوقية - الطبعة 01-2003 - بيروت -لبنان.
- (28)صلاح الدين جمال الدين - قانون العمل وفقا للقانون 12 لسنة 2003- مطبعة المعارف -الطبعة الثالثة 2007.
- (29)رضا فرح ، شرح قانون العقوبات الجزائري - الكتاب الأول - قانون العقوبات - القسم العام - الجزائر.
- (30) جيلالي بغدادي -الإجتهاد القضائي في المواد الجزائية -الجزء الأول - الجزائر - المؤسسة الوطنية للإتصال والنشر و الإشهار 1996.
- (31) بن عزوز بن صابر -الوجيز في شرح قانون العمل - الجزء الأول - دار الخلدونية 2009.

ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية

- 01) Jean péliissier –Alain supriot –Antoine Jeammaud –Droit du travail -20 édition –Daloz-2001 –Beyrouth, libaun.
- 02) Alain coeuret –Elisabeth fortis Droit pénal Du travail – édition litec 1998 –Paris.
- 03) catHerine véroti – clavière –philippre lafarge –Jacques – clavière schiele –Droit pénal Du travail –Paragraphic –Toulouse 1997.

الرسائل و المذكرات الجامعية :

- 1- بوصنوبرة مسعود ، الحماية الجنائية للعمل ، رسالة دكتوراه في العلوم ، كلية الحقوق و العلوم القانونية و الإدارية - جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة - الجزائر - 2008-2009.
- 2- مرخوص فاطمة - المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل - رسالة دكتوراه في القانون الجنائي للأعمال كلية الحقوق و العلوم السياسية - جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - 2016-2017.
- 3- الأستاذ جهل محمد - الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل - رسالة الماجستير في القانون الإجتماعي كلية الحقوق و العلوم السياسية - جامعة وهران 2011-2012.

النصوص القانونية :

01- الأمر 66- 133 المؤرخ في 02/06/1966 والمتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 47 سنة 1966

02- الأمر 66-155 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم

03-الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم

04-القانون 81-10 المؤرخ في 01 جوان 1981 المتضمن شروط تشغيل العمال الأجانب الجريدة لرسمية العدد 25

05- القانون 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين للضمان الإجتماعي المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 28

- 06- القانون 88-07 المؤرخ في 28 جانفي 1988 المتضمن الوقاية والصحة والأمن  
الجريدة الرسمية العدد 04
- 07- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات  
الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم الجريدة الرسمية رقم 06  
المؤرخة في 07 فبراير 1990
- 08- القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن مهام مفتشية العمل
- 09- القانون 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل  
والمتمم
- 10- القانون 90/14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي  
المعدل والمتمم الجريدة الرسمية العدد 23
- 11- الأمر 97/03 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتضمن المدة القانونية للعمل الجريدة  
الرسمية العدد 03 المؤرخة في 12 يناير 1997
- 12- الأمر رقم 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون مالية تكميلي لسنة  
2015.
- 13- القانون 16/15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد
- 14- القانون 17/11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 متضمن قانون المالية لسنة 2018

## الفهرس

.....	المقدمة:	06..
10.....	الفصل الأول : جرائم علاقات العمل الفردية	
11.....	المبحث الأول : الجرائم متعلقة بحماية علاقات العمل الفردية	
11.....	المطلب الأول : جرائم متعلقة بالتشغيل	
12.....	الفرع الأول : الجرائم المتعلقة بعقود التشغيل محددة المدة	
13.....	أولاً: فترة العمل اليومية	

- 14.....ثانيا: المدة الأسبوعية للعمل
- 15.....ثالثا: تجاوز حدود الساعات الإضافية
- 15.....الفرع الثالث : الجرائم المتعلقة بمسك الدفاتر و السجلات
- 16.....الفرع الرابع: الجرائم متصلة بالحفاظ على منصب الشغل
- 16.....أ-التسريح التأديبي
- 17.....ب-التسريح لأسباب إقتصادية
- 18.....المطلب الثاني: جرائم محيط العمل
- 18.....الفرع الأول : جرائم الصحة العامة
- 20.....الفرع الثاني : جرائم المتصلة بالتأمينات الإجتماعية
- 22.....الفرع الثالث : الجرائم الخاصة بحماية مفتش العمل
- 26.....المبحث الثاني: الجرائم المتعلقة بحماية العامل مباشرة
- 26.....المطلب الأول : جرائم ذات صلة بالتشغيل
- 27.....الفرع الأول : تشغيل القصر
- 28.....الفرع الثاني: تشغيل النساء
- 28.....الفرع الثالث: تشغيل الأجانب
- 29.....الفرع الرابع: التمييز بين العمال في مجال التشغيل



- المطلب الثاني : الجرائم المتعلقة بحماية الأجر الراحة القانونية.....30
- الفرع الأول : الجرائم المتعلقة بحماية الأجر.....30
- أولاً: دفع الأجر.....30
- ثانياً: التمييز بين العمال في الأجور.....31
- ثالثاً: إحترام الأجر الوطني الأدنى المضمون.....31
- رابعاً: دفع قسيمة الأجر.....32
- الفرع الثاني: جرائم الراحة القانونية.....32
- أولاً: الراحة الأسبوعية .....32
- ثانياً: العطلة السنوية.....33
- الفصل الثاني: جرائم علاقات العمل الجماعية.....35
- المبحث الأول : جرائم التمثيل العمالي.....36
- المطلب الأول : الجرائم المتعلقة بلجنة المشاركة.....36
- الفرع الأول : عرقلة تكوينها.....37
- الفرع الثاني : عرقلة تسييرها.....39
- الفرع الثالث: عرقلة ممارسة صلاحيتها.....41
- الفرع الرابع : عدم تقديم تسهيلات لها.....42

- المطلب الثاني: الجرائم المتصلة بالممارسة النقابية.....42
- الفرع الأول : محاولة حل نقابة مشروعة.....44
- الفرع الثاني: الإعتراض على قرار الحل.....48
- الفرع الثالث: عرقلة ممارسة الحق النقابي.....49
- المبحث الثاني: الجرائم المتعلقة بممارسة حق الإضراب و التفاوض الجماعي و النظام الداخلي.....51
- المطلب الأول : الجرائم المتعلقة بممارسة حق الإضراب.....51
- الفرع الأول : المساس بأحكام التشاور الجماعي .....52
- الفرع الثاني: المساس بمشروعية الإضراب .....57
- المطلب الثاني : الجرائم المتعلقة بالتفاوض الجماعي و النظام الداخلي.....57
- الفرع الأول : المساس بحق التفاوض الجماعي .....59
- الفرع الثاني: جرائم المتعلقة بالنظام الداخلي.....61
- الخاتمة.....63
- قائمة المراجع.....

## الملخص:

تلعب النصوص القانونية في ظل قانون العمل دورا كبيرا في إضفاء حماية جنائية خاصة بالنسبة للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية الذي تربطه بالمستخدم، ولقد إهتم المشرع الجزائري في هذا المجال بتوفير ظروف عمل ملائمة ضمن مجموعة قانونية تشمل مجموعة من الأحكام والقواعد الجزائية التي يتوجب على أطراف عقد العمل

الفردى أو الجماعى إحترامها وعدم الإخلال بها. مخالفتها تؤدي إلى قيام مسؤولية فى حق المخالف سواء أن كان شخص طبيعى أو معنوى، وتسلط عليه العقوبة المقررة قانونا ، على هذا الأساس فإن توقيع الجزاء بحكم قضائى سيكون الهدف منه بالضرورة توفير الأمن وإستقرار علاقات العمل الفردية والجماعية وديمومتها.