

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي  
الموسومة بـ :

## المسؤولية الجزائية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري

إشراف الأستاذة:  
حميش يمينة

من إعداد وتقديم  
الطالب: جنو محمد

### لجنة المناقشة

- 1- بن نقو أمال ..... رئيسا
- 2- حميش يمينة ..... عضوا مقررا
- 3- لعيمش غزالة ..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2018 /2017

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ  
الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۖ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ  
يَرْشُدُونَ ۙ ١٨٦

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة البقرة الآية 186.

## شكر وعرافان

أول شكر وآخره إلى الله العزيز القدير الذي لولا فضله لما كان لهذا العمل أن يرى النور .

كما أتقدم بالشكر الكبير لأستاذتي التي أشرفت على هذا العمل ووضحت مضامينه بتعليقاتها وإرشاداتها القيمة ووجهت معانيه إلى الطريق السليم وثلّمت مقاصده بفضل تعاونها وأفكارها" الأستاذة حميش يمينة" فجزاها الله خيرا.

كما أتقدم بخالص الشكر والعرافان لأعضاء لجنة المناقشة على تشريفهم لنا وتكرمهم بتخصيص من وقتهم لقراءة المذكرة وحضور يوم المناقشة.

إلى جميع أساتذة جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم  
كلية الحقوق و العلوم السياسية.

## إهداء

إلى الوالدين ... فلولاهما لما وجدت في هذه الدنيا ، ومنهما تعلمت الصمود ، مهما كانت الصعوبات رحمهما الله وأسكنهما فسيح جناته .

وإلى إخوتي وعائلي الكبيرة وأسرتي الصغيرة ولاسيما زوجتي التي طالما وفرت لي كل ما يساعد على البحث والتنقيب لتشجعني على إكمال دراستي .

إلى العزيز على قلبي "ابني" سراج الدين " حفظه الله وأطال في عمره .

إلى أساتذتي الكرام وخاصة الأستاذة المشرفة "حميش يمينة" .

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع .

مقدمة

تعتبر علاقة العمل السمة البارزة في العصر الحديث، فبعد أن كان العمل سلعة تخضع لقانون العرض والطلب في بداية تقسيم العمل، وقد أدى ذلك إلى سيطرة المستخدم باعتباره ملك وسائل الإنتاج على قواعد السوق نتيجة وفرة اليد العاملة بكثرة وقد نتج عنها تعسف المستخدم في وضع شروط العمل بالكيفية التي تخدم مصالحه، ولم يكتفي المستخدم باستغلال فئة العمال فقط بل أدخل آلات صناعية لتحل محل اليد العاملة والتي أثرت بشكل كبير في تدهور المستوى المعيشي لهم وأثرت على دخلهم الذي تدهور وقل ونقص، وأثرت من جهة أخرى على حياتهم العملية نتيجة جهلهم التعامل بها وعدم التحكم فيها لقلة الوعي لديهم، الأمر الذي أدى بالعمال إلى التكتل في شكل تنظيمات نقابية تدافع عن مصالحهم كونهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة، ومع ازدياد عددهم وما لهم من تأثير في الساحة السياسية سعى أصحاب المناصب إلى التقرب منهم لكسب أصواتهم وبالمقابل تبنا مطالبهم شيئاً فشيئاً وتم إبلاغها إلى السلطتين التشريعية والتنفيذية، ومن ثمة بدأ تدخل الدولة لإيجاد آليات من شأنها تستطيع التقريب بين مصالح المستخدمين والعمال تحقيقاً للأمن والاستقرار الاجتماعيين للوصول إلى الاستقرار السياسي .

وللوصول إلى هذا الهدف بدأت الدولة ومن خلال أجهزتها إلى اقتراح مجموعة من القواعد القانونية التي من شأنها تنظم علاقة العمل وطبيعتها وكيفية إنائها وهي قواعد مستقلة عن قواعد القانون المدني الذي كان سابقاً ينظم الشؤون الاجتماعية للعمال .

ونظراً للتوجه الذي تبنته الدولة الجزائرية في بداية الأمر وهو التوجه الاشتراكي سارعت إلى سن قانون يحكم جميع من يبذل جهداً عضلياً أو فكرياً لصالح وخدمة شخص آخر بما فيها الدولة ومن بينها القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الصادر بتاريخ 1978/08/05 تلاه بعد ذلك القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات

الاجتماعية و القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد،و القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والقانون رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،والأمر رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل . وقد كان للظروف السياسية والاقتصادية التي مرت بها الجزائر دور في استبدال القانون رقم 12/78 بالقانون 11/90 مع الإبقاء على كل النصوص التي تتضمن حماية العامل في مواجهة صاحب العمل ،وقد نتج عن هذه القوانين تغير الجزاء المقرر لمخالفة تلك القواعد ،وأصبح المستخدم مقيدا ومجبرا على احترام النصوص القانونية وعدم مخالفتها أو خرقها وإلا تعرض لعقوبات جزائية.

وقد أدى القانون 11/90 ومن خلال المادة 08 منه إلى حماية رابطة العمل بمجرد قيام فرد طبيعي بأداء العمل لصالح شخص آخر ،طبيعي أو معنوي ،عمومي أو خاص لقاء أجر،ولم يبق دور الدولة عند هذا الحد بل استمر وبشكل ايجابي لصالح الطبقة العمالية للوصول تحقيق توازن بين المستخدم والعامل التي أصبحت العلاقة بينهما منظمة بقواعد قانونية أغلبها آمرة ،إذ بمجرد إبرام عقد العمل تنشأ بين طرفيه التزامات في ذمة كل واحد منهما وبالمقابل الدولة ملزمة بمراقبة كيفية تطبيق هذه القواعد بواسطة المخولة لها ذلك منها مفتشية العمل،وخولت مفتش العمل السهر على تطبيق قانون العمل جملة وتفصيلا ،مع مراقبة مدى احترام القواعد المنظمة لكيفية التوظيف والتشغيل،وكيفية أداء العمل وظروفه، وشروط الأمن والصحة وطب العمل ،وتوجيه الإنذار للمخالفين وتحرير محاضر للمخالفات المرتكبة وإحالتها إلى القضاء ،كما له الصلاحيات الواسعة في حالة الخطر الداهم والوشيك على صحة العمال وأمنهم ،فيقوم بإخطار الجماعات المحلية لاتخاذ الإجراءات والتدابير من أجل الغلق الإداري للمؤسسة المستخدمة وإزالة الخطر الذي يهدد امن وسلامة العمال ووضع حد للمخالفة المرتكبة.

لذا فالمشرع الجزائري سن قوانين رادعة للمستخدمين المخالفين لقواعده وزيادة لحماية العمل قام بتجريم الأفعال والوقائع التي تتم خرقا لقواعد قانون العمل 11/90 والنصوص المكللة له وهي القانون 29/91 والامر 21/96 أو المرتبطة به سواء المتعلقة بالضمان الاجتماعي، أو مفتشية العمل، أو المنازعات الفردية، أو البطالة، أو الإضراب، أو الأمن وطب العمل وفقا للأمر 07/88 أو غير ذلك من القوانين الأخرى.

وكون أن المستخدم يعرف على أنه كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يشغل عاملا أجيرا يؤدي عملا يدويا أو فكريا أو فنيا مقابل أجر وتحت إشرافه وتوجيهه ورقابته، ولا بد للعامل أن يسير وفق المنهج القانوني الذي رسمه المستخدم وفي إطار علاقة العمل، وقد يرتكب هذا الأخير مخالفات مثبتة بموجب معايير و محاضر مفتش العمل ولها تأثير سلبي على الحياة العملية للعامل فهنا يصبح المستخدم قد خالف قاعدة قانونية مرة تستوجب توقيع الجزاء الذي يختلف حسب طبيعة ونوع الفعل المرتكب

إذن ماهي الجرائم المجرمة قانونا والتي يرتكبها المستخدم بمجرد انعقاد علاقة العمل؟.

وماهي الآثار المترتبة عنها؟. وللإجابة على هذه الإشكالية تطرقنا في الفصل الأول لصور المسؤولية الجزائية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري وفي الفصل الثاني للآثار المترتبة عنها؟



## الفصل الأول

صور المسؤولية الجزائرية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري

**الفصل الأول: صور المسؤولية الجزائية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري**

إن معظم الجرائم المتعلقة بتشريع العمل يرتكبها المستخدم والعاقل تبعاً لما يخالف النصوص المنظمة لذلك، وهي الجرائم الماسة بالحق النقابي، والحق في الإضراب، وعرقلة تفتيش العمل، وذلك حماية للعاقل باعتباره الطرف الضعيف، سواء عند تشغيله، أو عند تنفيذ علاقة العمل، أو عند عدم احترام الالتزامات القانونية أو التعاقدية التي ينص عليها القانون، أو عقد العمل الفردي، وعند عدم احترام الالتزامات القانونية أو التعاقدية التي ينص عليها القانون، أو عقد العمل الفردي أو الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية، لذا فالنشاطات المادية الموصوفة بأنها جرائم يمكن أن تكون ماسة بالتشغيل يمكن أن تكون ماسة بتنفيذ العمل، ويمكن أن تكون ماسة بالممارسة النقابية، ويمكن أن تكون ماسة بممارسة الإضراب المشروع، ويمكن أن تكون ماسة بوقاية العاقل في مكان عمله وسوف نتطرق في المبحث الأول إلى جرائم المستخدمة ابتداءً من مرحلة تشغيل العاقل إلى مرحلة العمل ثم ندرس في المبحث الثاني مرحلة ممارسة العاقل لحقوقه النقابية من أجل الدفاع عن مصالحه المحمية قانوناً التي خرقها المستخدم.

**المبحث الأول: جرائم المستخدم**

إن العاقل وبمناسبة ممارسة مهامه داخل الهيئة المستخدمة تعترضه في الكثير من الأحيان مجموعة من العراقيل هي في حقيقة الأمر ضغوطات يمارسها المستخدم لمصلحته والهدف منها تحقيق الربح بغض النظر عن الأضرار التي تلحق العاقل

وهذه الجرائم تطرق لها المشرع الجزائري و ضبطها من خلال القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل الفردية وسواء كانت مخالقات متعلقة بشروط التشغيل أو أثناء العمل فكلها يعاقب عليها القانون، إذن ماهي هذه الجرائم وكيف يتم إثباتها وما هي العقوبات المقررة لها .؟

## المطلب الأول الجرائم الماسة بالتشغيل

يخضع التشغيل في الجزائر للنظام التعاقدى سواء كان العامل جزائرياً أو أجنبياً طبقاً للمادة 8 من القانون 11/90،<sup>1</sup> بحيث تقوم علاقة العمل بمجرد أداء العمل من قبل العامل لحساب مستخدم ما، طبيعى أو معنوي، عمومي أو خاص، تنشأ عنه حقوقاً والتزامات لطرفيها حسب ما يحدده التشريع والتنظيم أو الاتفاقيات الجماعية، وعقود العمل الفردية وعقود التمهين والتكوين التي يتم إعدادها طبقاً للقانون والتنظيم المعمول به.

و نظراً لإدراك المشرع أن جزاء البطالان غير كافي لردع المستخدم، كان عليه أن يبحث على وسيلة أخرى رادعة، وهي في نظره العقوبة الجزائية، لكن إثبات هذه المخالفات يشترط فيه أن يكون بموجب محضر محرر من قبل مفتش العمل طبقاً للمادة 136 من القانون 11/90.<sup>2</sup>

و المراد بتشغيل العمال سواء كانوا مواطنين أو أجانب، هو توظيفهم لأول مرة، أو تشغيلهم فعلاً في أعمال معينة، وكل دولة أصدرت مجموعة من القواعد القانونية تنظم من خلالها كيفية توظيف هؤلاء العمال والتعامل معهم، وكيفية تنفيذ هذه العلاقة، لاسيما في شقها المتضمن أداء العمل من قبل العامل، فإذا كانت المادة 8 من القانون 11/90 أقرت نشوء علاقة العمل بمجرد أداء احد الأفراد جهداً بدنياً أو فكرياً لصالح شخص آخر، وبالتالي يجوز وفقاً للمادة الثامنة إثبات علاقة العمل بأي وسيلة من وسائل الإثبات.

فإن المشرع الجزائري لم يكتفي بتحديد السن القانونية التي يجيز التشغيل، بل نظم كيفية التشغيل الفعلي لبعض الفئات، منها الأطفال والنساء في أوقات معينة، أو في أعمال محددة<sup>3</sup>، واعتبرت مخالفة صاحب العمل \_ المستخدم \_ للشروط التي حددها المشرع، أو الاتفاقية الجماعية، أو عقود العمل الفردية المتوافقة مع القانون، جريمة لان القانون

1/ المادة 08 من القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل، المؤرخ في 21/04/1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25/04/1990.

<sup>2</sup> المادة 136 من القانون 90-11 السالف الذكر.

<sup>3</sup> نصت المادة 15 من القانون 11/90 المذكور أعلاه أنه "لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس أخلاقه".

أضفى على هذا السلوك الحماية القانونية التي تستوجب المساءلة الجزائية في حالة الخروج عن هذه القاعدة العامة إذن فيما تتمثل هذه الحالات؟ .

### الفرع الأول : تشغيل الأحداث

إن تشغيل فئة الأحداث معاقب عليه وتقوم هذه الجريمة لقانون 11/90<sup>1</sup>، وتقوم الجريمة عند نشوء علاقة العمل بين عامل قاصر لم يبلغ سن 16 سنة، بشرط أن يثبت مفتش العمل المختص إقليميا هذه المخالفة طبقا لما تنص عليه المادة 138<sup>2</sup> من نفس القانون، سواء كان العقد محدد المدة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي وفقا للمادة 12 من القانون 11/90، أو كان غير محدد المدة، وهو الأصل وفقا للمادة 11 من نفس القانون، وإذا ابرم لمدة محددة خلافا للحالات المنصوص عليها بالمادة 13 من نفس القانون، وهي حالة عدم توافر حجم عمل يسمح باستخدام العامل كامل الوقت، أو إذا طالب العامل بذلك لأسباب عائلية أو شخصية ووافق المستخدم على ذلك.

وإذا وقعت أي مخالفة لإحكام المادة 15 من القانون 11/90 اعتبرت تلك المخالفة، مخالفة لأحكام قانون العمل تسري عليها أحكام المادة 141 من نفس القانون، متى كانت مثبتة ومعاينة من قبل مفتش العمل المختص إقليميا، وبالتالي يعاقب المستخدم جزائيا وهذا ما نصت عليه المادة 140 من القانون 11/90 " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"

وسن التشغيل محددة بالمادة 15 من القانون 11/90 في الجزائر بـ 16 سنة والمشرع الجزائري منع توظيف العمال قبل بلوغ سن 16، سواء بموجب المادة 44 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978<sup>3</sup> والمادة 12 من القانون 12/06

1/ لمادة 140 من القانون 90-11 السالف الذكر.

2/ المادة 13 من القانون 90-11 السالف الذكر.

3/ القانون 78-12، المؤرخ في 08/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة

بتاريخ 01/08/1978، ص 724-742.

المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي صدر تطبيقا للقانون 178/12<sup>1</sup> و 16 سنة وفقا للمادة 15 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الساري المفعول به حاليا.

لم يكتف المشرع في مجال علاقة العمل بتحديد سن معينة لتشغيل الأطفال، بل منع تشغيل الأطفال في أعمال معينة، أو أزمنا أو أمكنا معينة، ومتى خرق المستخدم ذلك صار هذا السلوك متناقضا مع مضمون قاعدة قانونية جزائية نصت عليها المادة 140 من قانون 11/90 السالفة الذكر.

فالمادة 141 من القانون 11/90 نصت أنه يعاقب " كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج...<sup>2</sup> وعبارة ظروف استخدام الشبان واسعة، غير أن القانون 11/90 منع تشغيل العمال القصر الذين لم يبلغوا 16 سنة في الأشغال الخطيرة، أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته، وكانت منظمة من قبل في ظل القانون العام للعامل، والنصوص التطبيقية له، بحيث توفر الحماية لكل من لم يبلغ سن 18 سنة، ومنعا تشغيل هؤلاء في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضرية أو في أعمال تتطلب بذل جهد لا يتناسب مع قوتهم أو مضرا بصحتهم، أو يتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي يتم فيها<sup>3</sup>، ومنها المادة 143 من القانون 11/90 التي نصت على "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 100 د.ج...<sup>4</sup>"

فالبنين القانوني لهذه الجرائم قائم على وجوب توافر صفة معينة، هي صفة القاصر الذي لم يبلغ سن التشغيل، إلا استثناء في عقد التمهين بشرط الإذن المسبق المعبر عنه بالرخصة، ووجوب توافر ظروف، وهي مجموع العوامل المحيطة بأداء العمل،

<sup>1</sup> / راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص 72.

<sup>2</sup> / المادة 141 من القانون 11-90 السالف الذكر.

<sup>3</sup> / أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

1992، ص 72.

<sup>4</sup> / المادة 143 من القانون 11/90 السالف الذكر.

والتي تشكل خطرا على العامل القاصر وتتعارض مع حقوق التي يخولها القانون للعامل، أو فيها إخلال بالالتزامات التي يربتها المشرع في ذمة المستخدم، أو صاحب العمل،

فأى سلوك يصدر عن المستخدم يكون له تأثير في المحيط الخارجي يتعارض مع نص المادة 15 من القانون 11/90 التي تحدد سن التشغيل بـ 16 سنة، أو أقل من 16 سنة، في إطار التمهين ومن غير إذن مسبق، هو رخصة الولي أو الوصي، أو القيم، أو يتعارض مع مضمون المادة 28<sup>1</sup> من نفس القانون التي تمنع تشغيل من لم يبلغ سن الرشد المدني المقدر بـ 19 سنة في العمل الليلي المحدد بالمادة 27 من نفس القانون، وهي الفترة الزمنية التي تقع بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا حسب التشريع الجزائري، أو يتعارض مع مضمون المادة 23<sup>2</sup> من نفس القانون التي تمنع تشغيل المرأة ليلا حتى بعد بلوغ سن 19 سنة إلا استثناءً، وبإرخة مسبقة من مفتش العمل المختص إقليميا، وتتعارض مع المادة 2 من القانون 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل المقدر بـ 44 ساعة في الأسبوع في الظروف العادية، على أن تقسم على خمسة أيام على الأقل، ويمكن أن تخفض بالنسبة للأشغال شديدة الإرهاق، أو الخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، وترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط ويتم توزيع مدة العمل، وتحديد كيفية الزيادة أو النقصان لمدة العمل القانونية عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وإذا كان العمل منظم في شكل دوام مستمر، يجب أن يتخلل ذلك فترة راحة مدتها ساعة، منها نصف ساعة تعتبر فترة عمل.

### الفرع الثاني: من حيث تشغيل والنساء

إن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكرا كان أو أنثى ولا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات، بحيث تعد كل الأحكام التي تميز بين الجنسين بحرية مزاولة العمل، والحصول ذات الأجر عندما تتماثل مناصب العمل، كما يجب أن تستخدم ذات المعايير في التصنيف والترقية المهنية.

<sup>1</sup> المادة 28 من القانون 11/90 السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 23 من القانون 11/90 السالف الذكر.

وقد نصت المادة 28 من القانون 11/90 و حصرت تشغيل العمال من كلا الجنسين ذكورا وإناثا، إذا لم يبلغوا سن الرشد المدني المقدر بـ 19 سنة، والمادة 29 من القانون 11/90 منعت استخدام النساء ليلا إلا على سبيل الاستثناء وبموجب إذن مسبق من قبل مفتش العمل، فالجريمة المنصوص والمعاقب عليها بالمادة 141 من القانون 11/90 يتحقق ركنها المادي متى ثبت للمحكمة قيام علاقة عمل بين شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا أو فكريا لصالح شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، وكان العامل سنه اقل من 19 سنة، وتوفر عنصر الزمن، وهو استخدام هذا القاصر خلال فترة زمنية تخرج عن نطاق التاسعة ليلا والخامسة صباحا، وتم التشغيل الفعلي ليلا من غير رخصة، فالمستخدم الذي يتعارض سلوكه مع الالتزامات المنصوص عليها بالمواد 27، 28، 29 من القانون 11/90 تسري بشأنه أحكام المادة 141 من نفس القانون، ويعاقب فاعله بغرامة من 2000 إلى 4000 دج، وتطبق هذه العقوبة حسب عدد العمال المعنيين بالمخالفة وكلما تكررت المخالفة المعايينة، وهذا يفيد وجوب أن تثبت هذه المخالفة من قبل مفتش العمل طبقا للمادة 138 من القانون 11/90.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: من حيث تشغيل الأجانب

إن جل التشريعات العمالية في العالم وضعت قيودا على تشغيل يد العمل الأجنبية وذلك حماية لليد العمل الوطنية من جهة، ومن جهة أخرى فتشغيل يد العمل الأجنبية فيها خطر على استقرار وامن البلاد والمشرع الجزائري بدوره وضع قيودا محكمة ومنظمة لتشغيل الأجانب، بحيث نصت المادة الثالثة من القانون المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب الصادر سنة 1981 على منع تشغيل الأجانب الذين لا يتمتعون بالتأهيل المهني والتقني المطلوب، ثم قيد بقانون لاحق عملية تشغيل الأجانب، باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة.<sup>2</sup>

ولتشغيل الأجانب لابد من أن تتوفر فيهم شروط:

<sup>1</sup> / المادة 138 من القانون 11/90 السالف الذكر.

1/ المادة 03 من المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11/11/1986 المتضمن شروط توظيف الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.

- 1/ ضرورة الحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة .
- 2/ لا بد أن يكون العامل الأجنبي من ذوي حاملي الشهادات والمؤهلات المهنية وضرورة التأكد من أن منصب العمل المعني لا يمكن شغله من طرف مواطن جزائري.
- 3/ ضرورة خضوعه للمراقبة الصحية وأن يكون مؤهل وفق التشريع المعمول به.
- 4/ أن يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد بسنتين قابلة للتجديد بناء على تقرير معمل من الهيئة المستخدمة ،ويمكن تسليم رخصة العمل او تجديدها للأزواج الأجانب للمواطنين الجزائريين والجزائريات.

وللعامل الأجنبي حقوق وواجبات كون بعد قيام علاقة العمل بينه وبين المستخدم يصبح ضرورة تمكينه من الأجر، ومختلف التعويضات المنشئة عنه، وكذلك له الحق في الراحة والعطل المختلفة مثله مثل العامل الوطني ،وعليه بالمقابل التزام بعدم ممارسة أي نشاط مريح آخر خلال فترة عمله لدى الجهة المستخدمة الأصلية ولا بد أن يقدم جواز أو رخصة العمل إذا ما طلبت منه ،كما يلزم بضرورة احترام منصب عمله في حالة ما إذا رغب في مغادرته وعليه بإشعار مصالح العمل المختصة إقليميا قبل 15 يوما من تاريخ فسخ علاقة العمل مع بيان الأسباب المبررة لذلك.

كما ألزم القانون على كل مستخدم يشغل عمالا أجنبيا أن يضع خلال الثلاثة الأشهر الأولى من كل سنة وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب ،على أن ترسل هذه القائمة إلى المصالح المختصة إقليميا وضرورة إخبارها بكل فسخ لعقد العمل مع الذي يربطها مع الأجنبي خلال 48 ساعة، وبالمقابل على العامل الأجنبي أن يعيد جواز العمل المؤقت للهيئة المختصة خلال 15 يوما على أكثر تقدير التي تلي فسخ عقد العمل .

وتنتهي علاقة عمل الأجنبي إما عن طريق الفسخ حسب إرادة الطرفين قبل تاريخ ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ، كما يمكن فسخ عقد العمل بقوة القانون دون إشعار مسبق ودون تعويض .



موقف المشرع الجزائري من توقيع العقوبة

- حسب القانون 10/81 وطبقا للمادة 19 إلى 25 منه<sup>1</sup> تحدد العقوبات كالتالي:
- 1/ يعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح بين 5000 و10000 د.ج عن كل مخالفة تثبت كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصته إذا كان هذا العامل غير حائز لإحدى الوثيقتين أو حائزا سندا سقطت صلاحيته، أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين .
  - 2/ دون الإخلال بالعقوبات التأديبية كل عامل بمؤسسته أو هيئة عمومية أو خاصة يتولى بأوامره أو تعليماته للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه، الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز جواز أو رخصة العمل المؤقت المطلوبين بغرامة تتراوح بين 1000 د.ج و5000 د.ج تطبيق على قدر المخالفات المرتكبة والمثبتة.
  - وفي حالة الرجوع يلاحق المخالف قضائيا ويعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1000 د.ج و5000 د.ج تطبيق على قدر تكرار المخالفة المثبتة وبالحبس من شهر إلى ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين.
  - 3/ يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تشعر مصالح العمل إقليميا بكل نقص لعقد عمل لعامل أجنبي في ظرف ثمان وأربعين ساعة، ويتعين على العامل الأجنبي المعني بالأمر أن يعيد جواز العمل المؤقت أو رخصته للهيئة صاحبة العمل التي تلزم بإرسالها<sup>2</sup> إلى مصالح العمل المختصة إقليميا في ظروف خمسة عشر يوما على الأكثر بعد تاريخ نقض علاقة العمل.
  - 4/ يتعين على كل هيئة صاحبة عمل تشغل عمال أجنب سواء كانوا ملزمين بجواز أو رخصة العمل المؤقت أم لا أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب وفقا لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم.
  - 5/ تعاقب الهيئة صاحبة العمل على عدم إرسالها الإشعار بنقص عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجانب لديها في الأجال المنصوص عليها سابقا بغرامة تتراوح بين 1000 د.ج و2000 د.د ويضاعف المبلغ إن تكررت المخالفة.

<sup>1</sup> القانون 81-10، المؤرخ في 11 جوان 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، الجريدة الرسمية، العدد 28 سنة 1983.

<sup>2</sup> ألغى القانون 87-12 بواسطة المادة 157 من القانون 90-11 المعدل والمتمم.

6/ كل عامل أجنبي يخالف المواد 37/98/200/201/208 من القانون رقم 87-12 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل<sup>1</sup> وخاصة فيما يتعلق بإفشاء الأسرار المهنية، يعاقب وفق أحكام المادة 302 من قانون العقوبات فضلا عن العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة كما يعاقب الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 دج و 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى هاتين العقوبتين دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي تنفذ ضده.

### المطلب الثاني: الجرائم المتعلقة بتنفيذ العمل

إن التشريعات العمالية في معظم بلدان العالم ومن أجل المحافظة على الطبقة العمالية كونها الركيزة الأساسية في بناء ذاتها اهتمت بالقوانين والتشريعات المتعلقة بهذه الفئة من أجل حمايتها من مختلف الجوانب التي تؤثر عليها، وقد حرص المشرع الجزائري من خلال القوانين المنصوص عليها في هذا المجال من تنظيم ساعات العمل والإجازات إذن كيف ذلك وما هو الجزاء في حالة مخالفتها ؟ .

### الفرع الأول: الجرائم المتعلقة بساعات العمل والإجازات

#### أولا: تجاوز ساعات العمل المنصوص عليها قانونا

إن المدة القانونية للعمل هي تلك الفترة الزمنية المحددة التي يستوجب على العامل القيام فيها بعمله وتنفيذا للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب العمل.

وقد حدد الأمر رقم 03/97 المتضمن المدة القانونية للعمل أحكام مدة العمل بموجب قواعد بعضها أمر وبعضها مكمل، فقد حدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بـ 44 أربعين ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية، على أن تقسم على مدار خمسة أيام على الأقل في الأسبوع، ولا يجوز بأي حال وفي جميع الظروف أن تتجاوز 12 ساعة في اليوم عملا فعليا.

غير انه خول الطرفين توزيع هذه المدة وفقا لإرادة الطرفين وأجاز إمكانية أن ترفع هذه المدة بالنسبة لبعض النشاطات التي تتميز بتوقف النشاط، وان تخفض بالنسبة

للأشخاص الذين يمارسون ويؤدون إشغالا شديدا للإرهاق، أو خطيرة، أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية للعامل<sup>1</sup>

فالمستخدم الذي يخرق هذه الالتزامات من خلال تشغيله العامل مدة تفوق الأربعين ساعة أسبوعيا، أو قسم كيفية ادعاء ساعات العمل على أربعة أيام، أو اقل، أو شغل العامل فعلا لمدة تفوق 12 ساعة في اليوم فعليا، يكون سلوكه متعارضا مع مضمون قواعد قانونية جزائية، وبالتالي يتطابق سلوكه مع المادة 143 من القانون 11/90<sup>2</sup>،

### ثانيا: تجاوز الساعات الإضافية

إن لجوء المستخدم لتشغيل العامل ساعات إضافية يجب أن يكون قد دعت إليه ضرورة مطلقة في الخدمة وإن يكون بصفة استثنائية وبشرطين حسب ما نصت عليهما المادة 31 من القانون 11/90 التي تتولى تنظيم كيفية اللجوء إلى الساعات الإضافية هما<sup>3</sup>:

**الشرط الأول:** أن يعرض المستخدم على العامل رغبته في استخدامه ساعات إضافية، وهذا يعني إن العامل له إن يوافق وله إن يرفض، فالساعات الإضافية ليست تسخيرا للعامل والعامل غير مجبر على القيام بها لكن إذا ولفق العامل على أدائها حينها تطلب المشرع.

**الشرط الثاني:** وهو عم تجاوز مدة ساعات إضافية نسبة 20 بالمائة بشرط إضافي هو عم تجاوز مدة 12 ساعة عملا فعليا في اليوم طبقا للمادة 7 من الأمر 03/97 ويستثنى من شرط عدم جواز تجاوز نسبة 20 بالمائة حالة الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع، أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث، أو إنهاء الأشغال التي يمكن أن يؤدي توقفها بحكم طبيعتها إلى أضرار جسيمة، ولا يمكن أن يكون هذه السلوك مشروعا إلا إذا اثبت المستخدم استشارة ممثلي العمال، وإعلام مفتش العمل بالجريمة تقوم

1/ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن 2010.

<sup>2</sup> المادة 143 من القانون 90-11 السالف الذكر

<sup>3</sup> المادة 31 من القانون 90-11 السالف الذكر

وفقا لمفهوم المادة 143 من القانون 11/90 متى كان سلوك العامل يشكل خرقا للالتزامات المنصوص عليها بالمادة 31 من نفس القانون، بمعنى تشغيل عامل دون أن تتوفر حالة الضرورة التي يتطلبها العمل، أو توافرت حالة الضرورة واكتسب العمل صفة الدوام مع استمرار المستخدم في تشغيل العامل ساعات إضافية، بدل توظيف عامل جديد أو تجاوز المدة المقررة وهي نسبة 20 بالمائة إلا استثناءا وبالشروط المطلوبة وموافقة العامل،

### - موقف المشرع الجزائري

إن المشرع الجزائري ومن خلال نص المادة 143 مكرر من القانون 11/90 تطرق إلى قيام الفعل المجرم قانونا من طرف المستخدم إذا ثبت مايلي<sup>1</sup>:

1\_ ثبوت قيام علاقة العمل 2\_ ثبوت صفة العامل والمستخدم 3\_ مخالفة الالتزام المنصوص عليه بالمادة 31 من القانون 11/90 وبالتالي معاقبة الفاعل بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج مطبقة بحسب عدد العمال المعينين.

إن النتيجة المتوصل إليها من خلال هذه المناقشة هي، وجوب توافر الركن المادي بعناصره المختلفة السلوك المخالف، والنتيجة الضارة بالمصلحة المحمية قانونا، أو تشكل خطرا عليها، تؤدي إلى تعارض هذا الفعل المسند إلى هذا الفعل المسند إلى هذا الجاني مع النموذج القانوني الذي رسم البنيان القانوني لهذه الجريمة واسنا هذا الفعل إلى الفاعل، وبالتالي تحقق القصد الجنائي العام.

### الفرع الثاني: الحقوق المتعلقة بالراحة.

إجازات العامل بأنواعها المختلفة عزيمة من المشرع دعت إليها اعتبارات من النظام العام، وهي أيام معدودات منها الإجازات الدورية أو العادية وهي العطل السنوية والأسبوعية والعطل التي تمنح للعمال بمناسبة الأعياد الوطنية والدينية، ومنها العطل المرضية أو الإجازات العارضة، مثل عطلة الحمل، الأمومة، والحج، وتربية الأولاد،

<sup>1</sup> / المادة 143 مكرر من القانون 90-11 السالف الذكر.

وهي جميعها متعلقة بالنظام العام، لا يجوز حرمان العامل منها أو إعطائها في غير الأوقات المحددة إلا استثناءاً.

فالمشرع الجزائري نظم أحكام الإجازة ضمن الفصل الرابع تحت عنوان الراحة القانونية والعطل والغابات بالمواد 33 إلى 52 واخرج منها الغيابات المبررة وفقاً لقواعد الضمان الاجتماعي،

وقد نصت المادة 144 من القانون 11/90 " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عد العمال المعنيين"<sup>1</sup>

ونصت المادة 145 على " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه"<sup>2</sup>

وتقرر المادة 39 أن للعامل الحق في يوم كامل للراحة الرسمي له الحق في يوم راحة تعويض مماثل، مع الحق في زيادة ساعات إضافية وفقاً للمواد 34، 35، 36 من نفس القانون غير أنه يمكن تنظيم هذه الراحة إذا دعت الضرورات الاقتصادية أو تنظيم الإنتاج إلى ذلك على أن تؤخذ بالتناوب بين العمال بشرط أن يتم أخذ العطلة في اليوم المقرر لذلك وفسرت المادة 145 على أنها تخص الأفعال التي يقوم بها المستخدم وتشكل إخلالاً بالالتزامات التي تحكمها المادة 38 من نفس القانون التي تخول الوالي سلطة تحديد مواقيت وزمان منح الراحة الأسبوعية في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة والعطلة السنوية التي يمنحها المستخدم طبقاً للمادة 39 من نفس القانون على أن يتم حساب العطلة وفقاً لقاعدة مرجعية هي أول جويلية من كل سنة طبقاً للمادة 40 من نفس القانون ويبدأ حسابها ابتداءً من تاريخ التعويض على أساس "2.5" يومان ونصف يوم عن كل شهر دون أن تتجاوز 30 يوماً، وتعادل الفترة الزمنية التي تتجاوز 15 خمسة عشر يوماً شهر عمل في الشهر الأول، على أنه كقاعدة عامة تعد كل فترة عمل تساوي

<sup>1</sup> / المادة 144 من القانون 90-11 السالف الذكر.

<sup>2</sup> / المادة 145 من القانون 90-11 السالف الذكر.

فترة 24 يوم عمل كامل، أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، وهي تساوي 180 ساعة للعمال الموسمين أو العاملين بالتوقيت الجزئي والمستخدم هو الذي يحدد برنامج العطل وتجزئتها بعد استشارة لجنة المشاركة أن وجت، ولا يجوز قطع علاقة العمل أو تعليقها خلال العطلة السنوية،

إذن كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة، وكل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 ن القانون 11/90 وهذه الحالات هي:

### الصورة الأولى : الراحة الأسبوعية

يمكن أن تنشأ عن إخلال المستخدم بالالتزامات المنصوص عليه بالمادة 33 من القانون 11/90<sup>1</sup> عدة حالات تؤدي إلى امتناع المستخدم فيها عن تنفيذ التزامه من إعطاء العامل يوم عطلة نهاية الأسبوع، ويمكن تصور ذلك السلوك من خلال تشغيل العامل فعلا، أو من خلال إنقاص اجر العامل الذي يرفض العمل يوم العطلة أو اعتباره غائبا من خلال إنذاره أو معاقبته بأي عقوبة ولا يختلف الأمر سواء كان الحرمان كليا من الراحة الأسبوعية أو جزئيا لكن يمكن أن تقع الجريمة كذلك إذا كان سلوك المستخدم ليس امتناعا عن إعطاء الراحة بل إعطاؤها في غير الأيام التي حددها القانون أو الاتفاق، حينما يجيز القانون ذلك لأسباب معينة تخول المستخدم أو أي جهة أخرى تقرير تاريخ العطلة الأسبوعية مثل التأجيل بسبب الضرورات الاقتصادية أو تنظيم الإنتاج أو إعطاء العطل بالتناوب إذا كان اخذ العطلة في يوم الجمعة يتعارض مع طبيعة النشاط مثل العطل بالنسبة لعمال الهياكل ومؤسسات التجارة بالتجزئة الذي خول للسيد/ والي والولاية تنظيم تلك العطل أخذا بعين الاعتبار تموين المستهلكين وحاجة كل مهنة مثلا الخبازين والحلاقين والصيدلة والأطباء،... الخ.

فكل امتناع من المستخدم عن منح العامل الحق في العطلة يوما كاملا، أي 24 ساعة أو منحه إياها في غير اليوم المحدد وهو يوم الجمعة، وإذا منحت العطلة الأسبوعية في غير اليوم المحدد ولم يكن ذلك يدخل ضمن الحالات الاستثنائية

<sup>1</sup> /المادة 33 من القانون 90-11 السالف الذكر.

المنصوص عليها قانونا، فان هذا السلوك بطبيعته يتعارض مع نص المادة 145 من القانون 11/90 وبالتالي توقع العقوبة على من يخالفه.

### الصورة الثانية: الأعياد والعطل

الأعياد الدينية والوطنية محددة بنص القانون ومعلومة من الجميع وهي في الجزائر عيد الأضحى وعيد الفطر المولد النبوي، ورأس السنة الهجرية وعيد الاستقلال وعيد ثورة أول نوفمبر 1954 لكن توجد عطل التزمت بها الدولة لا تدخل ضمن الأعياد الدينية والوطنية بل هي ذات طابع دولي مثل عيد العمال ورأس السنة الميلادية وعيد المرأة ، وكل يوم تقرر الدولة اعتباره يوم عطلة مدفوعة الأجر يخل ضمن النمط الإجرامي إذا ما امتنع المستخدم عمدا عن منح راحة للعامل خلال هذا اليوم.

لكن إذا شغل العامل فعلا وبرضاه في عطلة، في غير الحالات المحددة حصرا بالمادتين 37 ، 38 من القانون 11/90 فان من حق العامل أن يحصل على تعويض إضافي زيادة على الأجر ويحتسب على انه ساعات إضافية وفقا لم يحدده التنظيم فإذا امتنع المستخدم عن منح يوم راحة للعامل يعوض اليوم الذي شغل فيه هذا العامل أعتبر هذا السلوك مخالفا لالتزام قانوني وبالتالي ضرورة تطبيق نص المادة 145 من القانون 11/90 مثلما يصدق هذا النموذج على امتناع المستخدم عن منح تعويض مالي إضافي زيادة عن منح يوم الراحة البديل، لان ذلك التعويض حق مقرر بموجب نص قانوني وعدم تقديمه يشكل إخلال بالالتزام قانوني يعاقب عليه القانون، لكن مثل هذا التعويض لا يسدد في حالة الضرورة الاقتصادية أو تنظيم الإنتاج، أو كان توقف العمل في ذلك اليوم يتعارض مع طبيعة النشاط الذي تمارسه الهيئة المستخدمة

### الصورة الثالثة: يوم الراحة المحدد من الوالي

إن المشرع خول صراحة وبموجب نص المادة 38 من القانون 11/90 الوالي سلطة تنظيم أيام الراحة بالنسبة لطائفة من المهن والحرف، لكن والتزاما بمبدأ الشرعية فالمادة 38 تضمنت الإشارة إلى الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة وتلك لا خلاف بشأنها إذ يقع على المستخدم والعامل على السواء الخضوع لقرار الوالي، فعلى

المستخدم أن يمنح العامل عطلة خلال اليوم الذي يحدده الوالي، لكن هل معنى ذلك أن المهن والحرف مثل الخبازين والصيدلة والحلاقين لا يشملهم النص.

القاعدة أن قواعد قانون العقوبات يفسر تفسيراً ضيقاً، وإذا ما اعتمدت هذه القاعدة يمكن القول بان المخالفة المرتكبة من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين غير الهياكل والمؤسسات التجارية بالتجزئة لا تدخل ضمن النموذج القانوني للجريمة المنصوص والمعاقب عليها بالمادة 144 من القانون 11/90 لكن المشرع استعمل عبارة وردت ضمن النص وهي أن الوالي "يأخذ بعين الاعتبار ضرورات تمويل المستهلكين وحاجات كل مهنة، وفي هذا إشارة صريحة على أن من صلاحيات الوالي تحديد جدول بأيام الراحة الأسبوعية للمهن الحرة وهذا ما يقوم به الوالي فعلاً وعملياً.

#### الصورة الرابعة: العطلة السنوية

العطلة السنوية حق مقرر للعامل وفقاً للمادة 39 من القانون 11/90<sup>1</sup> ومقدارها شهر كامل 30 ثلاثون يوماً مدفوعة الأجر، متى توفرت صفة العامل وشرط مدة العمل، وهي تمنح من المستخدم على أساس يومان ونصف يوم عن كل شهر عمل، على أن لا تتجاوز مدة 30 يوماً عن كل سنة عمل والسنة تبدأ من أول جويلية، بمعنى أن حساب عطلة العامل السنوية يبدأ من تاريخ التوظيف إلى غاية أول جويلية وينشأ له الحق في اخذ يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل ما عدا الشهر الأول الذي يحتسب 30 يوماً متى عمل العامل أكثر من خمسة عشر يوماً خلاله، كما استعمل المشرع قاعدة حسابية بموجب المادة 43<sup>2</sup> وهي أن كل فترة عمل تساوي أربعة وعشرين 24 يوماً أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهراً والعامل في ولايات الجنوب له حق الاستفادة من 10 أيام إضافية، ويشترط 180 ساعة عمل بالنسبة للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجزئي فإذا ما قام المستخدم بخرق هذه الالتزامات وامتنع عن تمكين العامل من العطلة السنوية اعتبر هذا الامتناع فعل مخالف لقاعدة قانونية جزائية نصت عليها المادة 44 من القانون 11/90.

<sup>1</sup> /المادة 39 من القانون 90-11 السالف الذكر.

<sup>2</sup> /المادة 43 من القانون 90-11 السالف الذكر.



لذا اشترط لتطبيق العقوبة المقررة بالمادة 144 من نفس القانون

1\_ توفر صفة المستخدم والعامل بمفهوم قانون 11/90

2\_ امتناع المستخدم عمدا عن تمكين العامل من العطلة السنوية المقابلة لمدة العمل التي قضاهما عاملا لحسابه.

3\_ أن يثبت العامل شرط المدة التي تخوله الاستفادة من العطلة.

4\_ أن يعاين مفتش العمل هذه المخالفة ويحرر مضرا بها

فذا توفرت هذه الشروط اعتبر سلوك المستخدم سلوكا مجرما، لتعارضه مع قاعدة قانونية جزائية لكونه يمس بمصلحة العامل المحمية قانونا، وهو حقه في اخذ عطلة سنوية، وبالتالي فهذا الفعل يدخل ضمن النموذج التشريعي ويصدق عليه النموذج القانوني وبالتالي العقوبة المقررة بموجب النص.

#### الصورة الخامسة: تعليق علاقة العمل وقطعها

إن المراد من قطع علاقة العمل هو إنهاءها، وتعليق علاقة العمل هو وقفها من قبل المستخدم لأي سبب سواء كان مشروعاً أو غير مشروع وفقاً للمادة 48<sup>1</sup> من القانون 11/90 لكن المنع يكون محصوراً في حالة اتخاذ المستخدم قراراً يمنح بموجبه العطلة للعامل، ثم يتخذ قرار التعليق أو قطع هذه العلاقة وغاية المشرع واضحة هي عدم جواز تعكير فترة الراحة بالنسبة لهذا العامل حتى لو كان قرار التعليق أو القطع لهذه العلاقة له مبرر مشروع، لذا فهذه جريمة ايجابية ذات نتيجة وهي من الجرائم البسيطة ويشترط لقيامها الركن المادي توافر صفة العامل والمستخدم أن يقع تعليق أو قطع هذه العلاقة أثناء بدء استفادة العامل من العطلة السنوية وقبل انتهائها، أن يعاين مفتش العمل هذه المخالفة ويحرر محضراً، فمتى تحققت هذه الشروط اعتبر هذا السلوك متعارضاً مع ما تطرقت له المادة 144 من القانون 11/90 السالف الذكر.

<sup>1</sup> / المادة 48 من القانون 11-90 السالف الذكر.

## الصورة السادسة: توقيف العطلة

خول القانون العامل صراحة بموجب المادة 50 أن يوقف سريان العطلة السنوية متى نشأ له حق في العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها، وهي التعويضات العينية والنقدية وفقا لما تنص عليه القواعد القانونية التي تتضمنها التأمينات الاجتماعية لاسيما القانون 11/83.<sup>1</sup>

فالمستخدم يقع عليه التزام يتمثل في عدم حرمان العامل من العطلة لأنه أن منعه من حق توقيفها استغرقتها العطلة المرضية وبالتالي لا يستفيد منها العامل فعليا، لذا كل تصرف من المستخدم تكون غايته حرمان العامل من توقيف عطلته يشكل سلوكا وفعلا مخالفا لقاعدة قانونية جزائية ويتطابق هذا السلوك مع النموذج القانوني لهذه الجريمة وبالتالي إمكانية تطبيق العقوبة المقررة على الفاعل.

## الصورة السابعة: أجر الشهر الثاني عشر

الحق في العطلة معناه منح العامل مدة زمنية يتم احتسابها وفقا لمدة العمل التي تم أداؤها من قبله لصالح المستخدم، تبدأ من تاريخ التوظيف إلى غاية أول جويلية من كل سنة، وهي مدفوعة الأجر، وينتج عن ذلك أن المستخدم الذي يمتنع عن تسديد اجر الشهر الثاني عشر يخالف سلوكه هذا قاعدة قانونية نصت عليها المواد 39، 52 من القانون 11/90 وبالتالي فهذا الامتناع ينس بمصلحة يحميها القانون، ويصدق عليها النموذج القانوني الذي رسمته المادة 144 من القانون 11/90 ومن ثمة فهذه الجريمة يشترط فيها توافر:

صفة العامل والمستخدم\_ إثبات علاقة العمل، نشوء حق للعامل في العطلة، حلول اجل العطلة امتناع المستخدم عن منح الأجر المقابل للشهر الثاني عشر رغم حلول اجل استحقاقه

1/ القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983 الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، ص 1792-1802.

إن الصور التي ذكرتها، وهي الإخلال بالحق في الراحة الأسبوعية، أو الإخلال بالحق في الراحة أيام الأعياد الدينية والوطنية، والعطل التي تقرها الدولة، أو الإخلال بيوم الراحة المقرر عن طريق التنظيم لصالح العامل من غير يوم الجمعة في الحالات العادية، أو حرمان العامل من العطلة السنوية أو اجر الشهر الثاني عشر، أو حرمان العامل من حقه في توقيف العطلة عندما يستفيد من العطلة السنوية وقبل انتهائها، هو سلوك مادي بعضه سلبي وبعضه ايجابي، ينشأ عن هذا السلوك جرائم توصف بأنها سلبية إذا كان ما قام به المستخدم مجرد امتناع عن تمكين العامل من حقه وهي أغلبية الصور المنصوص والمعاقب عليها بالمادتين 144، 145 من القانون 11/90 لكن بعضها توصف بأنها جرائم ايجابية مثل قطع أو توقيف علاقة العمل، لكن السلوك أو النشاط المادي غير كاف للقول بوجود الركن المادي لهذه الجريمة، بل يجب أن يتحقق عنصر النتيجة بمفهومها المادي أو القانوني أو كلاهما، وهي الاعتداء على حق العامل في الراحة الأسبوعية، التي يجب أن تؤخذ يوم الجمعة، ما عدا الحالات غير العادية، والحق في الراحة الأسبوعية التي يجب أن تؤخذ يوم الجمعة، ما عدا الحالات غير العادية، والحق في الراحة أيام الأعياد الوطنية والدينية والعطل المعترف بها من قبل الدولة، والحق في العطلة السنوية، والحق في توقيفها، والحق في اجر الشهر الثاني عشر وعدم جواز توقيف أو إنهاء هذه العلاقة بعد بدء العطلة وقبل انتهائها، ويجب أن يسند هذا الفعل إلى المستخدم بصفته مستخدماً، سواء كان شخصاً معنوياً أو طبيعياً، فمتى اثبت مفتش العمل السلوك الذي يتعارض مع النموذج القانوني ثبت وجود احد عناصر الركن المادي لهذه الجريمة وذلك غير كاف، بل يجب أن يتحقق عنصر النتيجة بمفهومها المادي أو القانوني أو كلاهما، ويجب أن يسند هذا الفعل إلى المستخدم شخصياً، سواء كان شخصاً معنوياً أو طبيعياً، فمتى اثبت مفتش العمل السلوك المخالف الذي يضر بمصلحة العامل المحمية قانوناً، تطابق هذا السلوك مع النموذج القانوني لهذه الجريمة، متى توافر القصد الجنائي أو الخطأ، وبالتالي توقيع العقاب على الفاعل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> / مسعود بوصنيرة، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق.

## الفرع الثالث: الجرائم الماسة بالأجر.

إن مفهوم الأجر تطور عبر عدة مراحل من تاريخ البشرية، فبعد أن كان يعتبر سلعة يخضع لقانون العرض والطلب في تحديده وفقا للمفهوم الليبرالي للأجر، الذي لم يمنع من استغلال مالك وسائل الإنتاج لمن يقدم جهده، لكن بعد تنظيم العمال لأنفسهم في نقابات عمالية تدافع عن مصالحهم، وتعاضم دور هذه النقابات بكثرة المنتمين إليها، أدى ذلك إلى تأثير هذه النقابات على الحياة الاجتماعية وذلك حمل السياسيين والصناعيين والمفكرين والمصلحين إلى الإصغاء إليهم، ومحاولة تلبية طلباتهم أملا في الحصول على أصواتهم الانتخابية، وتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعيين اللذين هما أساس الأمن العام،

## أولا/: التحديد القانوني للأجور:

الأجر له عدة مفاهيم أهمها انه المقابل الذي يتم الاتفاق عليه بين الطرفين وفقا لما تضمنته القواعد التنظيمية لكل مشرع، وهي تختلف من دولة إلى دولة، بل تختلف ضمن تشريع الدولة الواحدة من زمن إلى زمن، والمشرع الجزائري ووفقا للقانون رقم 11/90 حدد الجرائم بالمتعلقة بالأجر

ومنها المادة 148 التي نصت على "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج كل من دفع أجرا للعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض... وتضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات"<sup>1</sup>

فهذا النص عند تحليله يشير إلى إمكان ارتكاب المستخدم لثلاث جرائم هي، دفع الأجر من غير قسيمة راتب أساسا، وهي من جرائم الامتناع، ويقع على المستخدم إثبات انه قدم قسيمة الراتب عند النزاع في وجود أو عدم وجود هذه القسيمة طبقا لقاعدة الإثبات المنصوص عليها بالمادة 73 الفقرة 3 من القانون 11/90.

<sup>1</sup> / المادة 148 من القانون 90-11 السالف الذكر.

ومنها دفع الأجر مع تسليم العامل قسيمة الراتب وهي شهادة الراتب \_الأجر\_ لكن هذه الشهادة يثبت عدم تطابقها مع مبلغ الأجر بالزيادة أو النقصان.

ومنها أن يغفل المستخدم عمدا عنصر أو أكثر من عناصر الأجر التي يحددها العقد أو الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية أو القانون حسب ما تنص عليه المادة 81 من القانون 11/90.<sup>1</sup>

فالجرائم الماسة بالأجر إذا نظرنا إليها من حيث ركنها الشرعي فهي جرائم تدخل ضمن الجرائم المنصوص والمعاقب عليها بقوانين خاصة وهي قانون العمل 11/90 وإذا نظر إليها من حيث الجسامة فهي وفقا للمعيار المعتمد في قانون الإجراءات الجزائية خاصة المادة 328 والمواد 5، 27، 28 من قانون العقوبات تدخل ضمن فئة المخالفات حتى وإن ارتفعت العقوبة في حالة العود، لأن مقدار العقوبة الأصلي لا يتجاوز 2000 دج، وإذا نظر إليها من حيث ركنها المادي ومكوناته فهي جريمة بسيطة، لأن الفعل المادي يقع دفعة واحدة، وليس من خصائصه التكرار، وهي جرائم مستمرة لأن عنصر الزمن متجدد فيها باردة الفاعل، وهي جرائم سلبية لأنها تقوم على فكرة الامتناع، أي إحجام المستخدم عن تنفيذ التزام منصوص عليه قانونا، أو بموجب اتفاق أو اتفاقية جماعية، أو عقد عمل فردي، يرتب المشرع على الإخلال به عقوبة جزائية.

فالركن المادي لجرائم العمل التي تقع من المستخدم عند مزاوله كل نشاط الذي قد يصدر عن صاحب العمل ويتخذ مظهرا خارجيا يتدخل من اجله القانون بتقرير العقاب" وهو إما فعل امتناع عن فعل، لذا فالركن المادي في الجرائم الايجابية هو الإقدام على فعل معين ينهي القانون على القيام به<sup>2</sup> والامتناع هو إحجام المستخدم عند تنفيذ التزام أو واجب القانون القيام به.

<sup>1</sup> المادة 81 من القانون 90-11 السالف الذكر

<sup>2</sup> /بوسقيعة (أحسن) الوجيز في القانون الجزائري العام، الجزائر، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2006، ص 96

ولا يقوم الركن المادي لهذا النوع من الجرائم إلا إذا تحققت العناصر المكونة له، وهي النشاط المادي سواء كان فعلا أو امتناع عن فعل، وصفة المستخدم والعامل، والضرر أو الخطر الذي يلحق بالمصلحة أو يهددها تماما.

#### أ/ : عدم تسليم الأجر أو القسيمة

هي المخالفة المنصوص والمعاقب عليها بالمادة 148 من القانون 11/90 وتتكون من عنصرين<sup>1</sup>:

العنصر الأول هو قيام المستخدم بنشاط مادي يتمثل في عدم تسليم العامل أجره خلال الأجل المتفق عليه، أو المنصوص عليه قانونا وهو اجل الدفع.

والعنصر الثاني هو امتناع المستخدم عن تسليم العامل قسيمة الأجر المطابقة لأجره المسلم له، ومن باب أولى دفع اجر للعامل من غير تسليم قسيمة الأجر لهذا العامل أصلا، فكلاهما يدخل ضمن البنين القانوني للجرائم الماسة بالأجر، والغاية واضحة وهي تمكين هيئات الرقابة من ممارسة سلطاتها حماية للعامل ذو المركز الضعيف في مواجهة المستخدم، ولم يكتفي القانون بهذين العنصرين بل ادخل ضمن النموذج القانوني عنصر إغفال المستخدم عمدا احد عناصر الأجر، بمعنى أن المستخدم وحتى يفلت من العقوبة بحيث لا يمكن للعامل إثبات استلام أجره بدون استلام قسيمة الأجر، لكن يتعمد إغفال عنصر أو عدة عناصر يتكون منها هذا الأجر، وعناصر الأجر مشار إليها بموجب المادة 81 من القانون 11/90<sup>2</sup> وهي الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية، بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي علاوة تعويض المنطقة، وكذا التعويضات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه التي نصت عليها

<sup>1</sup> / المادة 148 من القانون 90-11 السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 81 من القانون 90-11 السالف الذكر.

المادة 86 من نفس القانون على هذا الالتزام بقولها " يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم"<sup>1</sup>

من خلال هذا التحليل يتبين أن النشاط الايجابي العمد الذي يصدر عن المستخدم المتمثل في تسليم اجر من غير قسيمة، أو تسليم اجر مع قسيمة غير مطابقة لهذا الأجر، أو مطابقة للأجر المسلم للعامل مع تعمد إغفال احد عناصر الأجر المتغيرة أو الثابتة، يكون العنصر الأول من الركن المادي، وهو الفعل الايجابي أو الامتناع، وهما نشاطان يتحققان في هذه الجرائم من غير أي تناقض بينهما، لان الإخلال بالالتزام يبدأ متى سلك المستخدم فعلا هو دفع الأجر، وهذا نشاط ايجابي لكن ينشأ نشاط سلبي حين يمتنع عن تسليم قسيمة الأجر أصلا، أو تسليمها بشكل غير مطابق للأجر، أو مطابق للأجر مع تعمد إغفال عنصر أو أكثر من العناصر التي يتطلبها القانون في الأجر.

#### ب/: دفع أقل من الأجر

وهذه الحالة تطرقت لها المادة 149 من القانون 11/90 والتي تنص على دفع المستخدم للعامل أجرا لا يقل عن الحد الأدنى الوطني المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل<sup>2</sup>، وهذه الجريمة من الجرائم الايجابية القائمة على نية العمد، إذ المستخدم يعلم بمقدار الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه قانونا، ومع ذلك يدفع أجرا يقل عن الحد الأدنى، والحد الأدنى يختلف من دولة إلى أخرى، بل ويختلف داخل الدولة من زمن إلى آخر، فمبلغ الأجر قدره القانون الجزائري كحد ادني مضمون هو 18.000 د.ج شهريا لمدة عمل قدرها 44 ساعة في الأسبوع، فجميع العقود الفردية أو الاتفاقات الجماعية يجب أن تتضمن كحد ادني مبلغ اجر لا يقل عن 18.000 د.ج حاليا، ومتى منح العامل أجرا يقل عن هذا المبلغ اعتبر السلوك فعلا يضر بمصلحة العامل في المجتمع، وبالتالي سلوك مخالف لقاعدة قانونية جزائية يعاقب كل من خالفها

<sup>1</sup> / المادة 86 من القانون 90-11 السالف الذكر.

<sup>2</sup> / المادة 149 من القانون 90-11 السالف الذكر.

لكن يجوز أن يحدد ضمن اتفاق أو اتفاقية جماعية مبلغ اجر شهري أو أسبوعي أو يومي أو بالساعة يزيد على الأجر الوطني الأدنى المضمون، ورغم مخالفة هذه الاتفاقية أو اتفاق للقانون، فإنه يعتبر اتفاقا صحيحا وفقا للمادة 137 من القانون 11/90، لان في ذلك مصلحة للعامل، ومتى تم إبرام هذا الاتفاق أو الاتفاقية طبقا للقانون امتنع على المستخدم مخالفتها<sup>1</sup>، وإذا وقعت مخالفة هذا الاتفاق أو الاتفاقية من قبل المستخدم أو من يمثله اعتبر هذا السلوك نشاط مادي يمس بمصلحة العامل من خلال استنقاصه لحقوقه المقررة اتفاقا، ويمس بالمصلحة العامة، لان المشرع نظم كيفية منح الأجور ومقارها في حدود تسمح باحترام كرامة العامل، من خلال توفير مصدر دخل يكفل له ولعائلته العيش الكريم، زمن خلال حماية مصلحة العامل يتم حماية المجتمع بتحقيق الاستقرار فيه.

لذا إذا ثبت للمحكمة بموجب المحضر الذي حرره مفتش العمل تسليم المستخدم للعامل أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون، أو الحد الأدنى الذي تضمنته اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي والصفة المزدوجة \_ عامل مستخدم\_، قضى بتطابق هذا السلوك مع النموذج القانوني، وبالتالي معاقبة الفاعل وهو المستخدم متى اسند هذا الفعل إليه طبقا للمادة 364 كم قانون الإجراءات الجزائية.

### ج/ عدم دفع الأجر

هي عدم دفع الأجر عند حلول اجل استحقاقه، فقد نصت المادة 88 من القانون 11/90 صراحة على " يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل عند حلول اجل استحقاقه " فهذا النص هو الذي اوجد القاعدة القانونية التي تنشئ التزاما محددًا بذمة المستخدم<sup>2</sup>، ولكن السؤال المطروح متى يحن أجل استحقاق الأجر..؟ .

وبدراسة أحكام الأجر تبين أن المشرع أشار صراحة إلى وجوب دفع الأجور بانتظام، وهذا يفيد انه اعتمد فكرة دفع الأجور بشكل دوري مستمر، حتى يتمكن العامل من معرفة متى يحصل على أجره ومن ثمة تنظيم شؤونه المالية وفقا لذلك،

<sup>1</sup> / المادة 137 من القانون 90-11 السالف الذكر.

<sup>2</sup> / المادة 88 من القانون 90-11 السالف الذكر.



كما اعتمد المشرع معياراً لتحديد حقوق والتزامات العامل هو "الزمن الساعي" لان الإنسان يمكن أن يعمل لدى الغير لمدة ساعة على أن لا يتجاوز 40 ساعة في الأسبوع ، لذا فالأجر يقدر في الغالب بالساعة أو بالأسبوع أو الشهر، ومن ثمة فأقصى مدة زمنية للعمل هي شهر، وإذا تجاوز ذلك كان ذلك مخالف للقانون، فيبطل هذا البند وفقاً للمادة 136 من القانون 11/90، وتحل محله القواعد القانونية والتنظيمية السارية المفعول<sup>1</sup>، وفي إطار هذه القاعدة يمكن لكل من العامل والمستخدم أن يتفقا على أجل الاستحقاق، بحيث لا تتجاوز الشهر حتى لو كان مقدار الأجر محدد بالقطعة، أو بنسبة من الفائدة، أو بنسبة من رأس المال، لان ذلك فيه أضرار بالعامل،

وإذا ما تم إثبات هذه المخالفة من طرف مفتش العمل، يعتبر المستخدم متكباً لجريمة سلبية ألا وهي الامتناع عن دفع الأجر خلال أجل استحقاقه إخلالاً بالتزام قانوني نصت عليه المادة 81 من القانون 11/90.

ولا يكفي ذلك بل لابد من قصد خاص تتجه من خلاله إرادة الفاعل، وهو المستخدم إلى المساس بمصلحة العامل مع علمه بان هذا الفرد عامل، وان القانون يحمي الأجر الذي يسلم إليه، ومع ذلك يتعمد مخالفة هذه الالتزامات والقوانين التي تعاقب على ذلك مع علمه<sup>2</sup>.

### ثانياً: دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجور:

إضافة إلى الحماية القانونية التي نص عليها المشرع الجزائري في تحديد قيمة الأجر إلى الوفاء أنشأ جهاز يختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل بموجب قانون 03/90 ألا وهي مفتشية العمل، التي تسهر في ظل الصلاحيات الممنوحة لها على مدى احترام المستخدم لجميع الحقوق العمالية وحمايتها وعدم الإنقاص منها على غرار الحق في الأجر الذي يعتبر السبيل

<sup>1</sup> / المادة 136 من القانون 90-11 السالف الذكر.

<sup>1</sup> / بوسقيعة (أحسن) الوجيز في القانون الجزائري العام، المرجع السابق، ص 123، 124.

الوحيد لعيشهم بالنظر إلى الوظيفة الاجتماعية التي يغطيها، ومن بين مهام مفتشية العمل نذكر مايلي:

### 1/ رقابة تحديد وحساب الأجر:

التشريع العمالي الراهن ترك المجال لأطراف علاقة العمل في تحديد الأجر بالتراضي بينهما، غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى مضمون منصوص عليه قانونا ومحدد بموجب النصوص التنظيمية، فأصبح تدخل مفتش العمل لمراقبة المستخدم من تنفيذ التزامه بدفع الأجر، بحيث اعتبر المشرع دفع المستخدم للعمل أجرهم يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرقابة على قواسم ودفاتر الأجر التي يلزم المستخدم بمسكها<sup>1</sup>

كما يتدخل مفتش العمل لمراقبة تطبيق مبدأ المساواة الذي يقتضي ضرورة تحقق مفتش العمل من التزام المستخدم بالمساواة عند تحديد أجر العمال الذين يشغلون نفس مناصب العمل أو كانت لهم مسؤوليات مماثلة دون أي تمييز إذ يعتبر المستخدم المسؤول الوحيد عن ضمان تطبيق هذه المساواة طبقا لنص المادة 48 من 11/90 "يجب على المستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز"<sup>2</sup>

أما بخصوص حساب الأجر لا يتدخل مفتش العمل إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك في حالة الأحكام والقواعد القانونية التي تشكل النظام العام للأجر ومن بينها:

- أن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية وبما أن المشرع الجزائري أقر بضرورة حصول العامل على الحد الأدنى من الأجر وجعله من الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم .

1/ لعيمش غزالة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم، فرع القانون الخاص، بعنوان، الجوانب الجزائية لتشريعات العمل-دراسة مقارنة-، ص 41.

<sup>2</sup>/المادة 48 من القانون 90-11 السالف الذكر.

- مراقبة حساب أجر العامل الإضافي حيث على عاتق مفتش العمل التأكد من دفع مقابل الساعات الإضافية المؤداة يساوي القيمة المحددة لها قانونا .

## 2/ رقابة عملية الوفاء بالأجر

تتم هذه العملية بمراقبة مفتش العمل ولتوضيحها نتطرق إلى:

1- **مراقبة وسيلة ومواعيد الوفاء:** ألزمت الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من

طرف الجزائر بوفاء المستخدم للعمال بالعملة الوطنية ونقدا ويمنع عليه الوفاء بالأجر عينا، لذلك يقوم مفتش العمل بالتأكد من الأجر المسلم للعامل كان نقدا حتى يقطع على المستخدم دفع أجور العمال بواسطة قواسم أو وصولات شراء من محلات تابعة له، كما يلزم المستخدم بضرورة دفع أجور العمال بصفة منتظمة حتى يضمن العمال الحصول عليها في مواعيد محددة لكي يضمنوا عملية الإنفاق وهذا طبقا لنص المادة 88 من القانون 11/90 .

2- **مراقبة إجراءات الوفاء وإثباته:** التشريع الجزائري قضى بوجوب دفع الأجور

المستحقة للعمال في أيام العمل وفي مكان العمل ذاته أو في مكان مجاور له، ويلزم تبعا مفتش العمل بالتأكد من التزام المستخدم بأحكام الوفاء بالأجور عند دفعها للعمال، ما يثبت وفاء المستخدم بدفع أجور عماله عن طريق مسك دفاتر إجبارية وهي دفاتر الأجور والاحتفاظ بها لمدة محددة قانونا، كما تسلم قسيمة الأجور المنصوص عليها في المادة 86 في القانون 11/90 ومن أجل هذا فالمستخدم ملزم بتقديم دفتر الأجور إلى مفتش العمل المختص إقليميا الذي يتدخل ويتخذ كل القوانين التي تسمح له بالاطلاع عليها.<sup>1</sup>

3/ **سلطات مفتش العمل:** يقوم مفتش العمل بتحرير الملاحظات الكتابية أو

الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام والقواعد المتعلقة بالأجور بحيث يقوم بإنذار المستخدم المكلف بالمخالفة خلال ثمانية أيام وفقا لنص المادة 12 من 03/90 وإذا رأى مفتش العمل أن المستخدم لم يلتفت إلى الإنذار رغم فوات المهلة يقوم

<sup>1</sup> / المادة 86 من القانون 90-11 السالف الذكر

باتخاذ إجراءات قانونية تلك المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة السالفة الذكر بحيث يقوم بإخطار الجهات القضائية المختصة التي تكون ملزمة بالفصل خلال أولى جلساتها بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف<sup>1</sup>.

### ثالثا: الأحكام الجزائية

لم يكتفي المشرع الجزائري بتقرير البطلان والضمانات المدنية عند مخالفة أحكام قانون العمل الآمرة والتي تعتبر من النظام العام بل فرض العقاب الجزائي عن طريق جزاءات عقابية منصوص عليها في قانون العمل، وقد عمل على فرض جزاءات عقابية متفاوتة الشدة على كل مخالفة لهذه القواعد من أجل الضمان السليم لتطبيق قواعد قانون العمل وتختلف العقوبة من الغرامة التي تتكرر حسب عدد المخالفات المرتكبة من اعتياد المستخدم على ارتكاب المخالفات إلى تشديد العقوبة إلى الحبس .

وفي قانون 11/90 المتضمن علاقة العمل أورد المشرع في الباب الثامن تحت عنوان الأحكام الجزائية المخالفات التي تعتبر مساسا بأحكام قانون العمل هذا ما تضمنته المادة 138 أما من خلال المواد 148/149/150 فحدد المشرع العقوبات المقررة في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجور وخاصة المتعلقة بعدم تسليم قسيمة الأجر، أما المادة 142 من نفس القانون تضمنت العقوبة المقررة لكل مستخدم أقدم على التمييز بين عمله في الأجور وتتراوح هذه العقوبات من دفع غرامات مالية إلى الحبس في حالة الاعتياد أو العود، أما المادة 145 تنص على العقوبات المقررة عند عدم مسك المستخدم للدفاتر الإلزامية المنصوص عليها في المرسوم رقم 98/96 من بينها: دفتر الأجور أو عدم تقديمها لمفتش العمل .

2/ المادة 12 من القانون 90-03 المتعلق بمقتضية العمل، المؤرخ في 07/02/1990، الجريدة الرسمية العدد 06، الصادرة بتاريخ 07/02/1990، ص 237-240.

## الفرع الرابع: الجرائم الماسة بوقاية العامل

إن حماية العامل داخل أماكن العمل من المخاطر والأمراض التي يكون عرضة لها بمناسبة أداء عمله أو بسبب استعماله لمواد معينة أو القيام بالعمل على أجهزة قد ينتج عنها ضرر أو خطر على حياته، لذا نظم القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل مجموعة من القواعد التي يتعين على المستخدم الاستجابة لها في مجال أمن العامل وحمايته صحيا ، ولكن في المقابل هناك مجموعة من المستخدمين لا يستجيبون القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ،إذن ماهي المخالفات المرتكبة على المستخدم والعقوبات المقررة لها؟.

### أولاً: المخالفات المرتكبة من طرف المستخدم في مجال الوقاية الصحية.

-سبق الإشارة إلى أن قانون العمل هو قانون أمر ،وكل قسم فيه ينتهي بمجموعة من الأحكام الجزائية المطبقة في حال عدم احترام هذه القواعد ،ولابد أن يكون هناك فعل أو امتناع وان يتسبب في ضرر حتى تقوم المسؤولية الجزائية ،والمشروع الجزائري أصدر القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسن من خلاله عقوبات جزائية تعد قسما مكملا للإجراءات الوقائية،ويشترط في الجرائم الماسة بالوقاية الصحية والأمن بالإضافة إلى القصد الجنائي العام الذي يفيد علم المستخدم بصفة العامل وأن مصلحته يحميها القانون ومع ذلك يقوم بفعل الإضرار به ،إذن ماهي هذه المخالفات المجرمة قانونا التي يرتكبها المستخدم وما هي العقوبات المقررة لها ؟.

إن المخالفات المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل يتم تسجيلها من طرف مفتش العمل المختص إقليميا تبعا للإجراءات الخاصة المنصوص عليها في قانون العمل وسوف نتطرق في هذا الشأن بيان مختلف المخالفات التي يرتكبها المستخدم انطلاقا من المواد 3،5،6،7،11 من القانون 07/88 والتي يمكن استخلاصها كمايلي:

- 1/مخالفة التزام الهيئة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال<sup>1</sup>
- 2/المخالفة المتعلقة بتصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال: وهذا من خلال استجابتها للمقتضيات التالية:
  - ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة، والضجيج، وكل الأضرار الأخرى
  - تجنب الازدحام والاكظاظ.
  - ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى
  - ضمان الشروط الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والإنفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة .
  - وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
  - ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك<sup>2</sup>.
- 3/المخالفة المتعلقة بعدم توفير الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار.<sup>3</sup>
- 4/ مخالفة عدم مراعاة المؤسسة المستخدمة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل، إذ يستوجب ان تكون جميع التجهيزات والآلات وكذا وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب انجازها وأن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>/المادة 03 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، المؤرخ في 26/01/1988، الجريدة الرسمية، العدد 04.

<sup>2</sup>/المادة 05 من القانون 07-88 السالف الذكر.

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

<sup>4</sup>/المادة 07 من نفس القانون .

5/ مخالفة المؤسسة المستخدمة المتعلقة بعدم التحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر /والعمال المعوقين، تستوجب أن لا يكون مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري العمل بها.<sup>1</sup>

#### 6/المخالفات المتعلقة بالقواعد العامة في مجال طب العمل

من خلال تحليل نصوص المواد13/14/17/23/24/25/26/28 من القانون07/88 نستخلص المخالفات التالية:

- مخالفة المؤسسة المستخدمة للالتزام بطب العمل والتكفل به:بالنظر لكون يعتبر التزاما يقع على عاتقها.<sup>2</sup>
- مخالفة عدم التزام المؤسسة المستخدمة ضمان ممارسة طب العمل ضمن أماكن العمل نفسها: ويتم ذلك من خلال إنشاء مصلحة طب العمل على مستوى المؤسسة أو على مستوى الإقليم مشتركة ما بين المؤسسات ،أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي أو هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل ،كما تفرض العقوبة على المؤسسة المستخدمة في حال عدم مشاركتها ممثلي العمال في كل قرار يتعلق بمباشرة نشاط طب العمل ضمنها.<sup>3</sup>
- مخالفة المؤسسة المستخدمة للفحوص الطبية المقررة للعمال وأراء طبيب العمل: إذ يستفيد كل عامل أو ممتهن من فحص أولي عند التشغيل ،وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل ويكون الممتهنون موضوع عناية خاصة ،فضلا عن استفادة العامل من فحوص تلقائية بناء على طلبه. كما تعاقب المؤسسة المستخدمة على إهمالها أراء طبيب العمل، والتي يتعين عليها أن تأخذ بعين الاعتبار.<sup>4</sup>

7/ مخالفة أحكام تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن وتعيين مندوب للوقاية الصحية والأمن: إذ يجب تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات

<sup>1</sup> المادة 11من نفس القانون.

<sup>2</sup> المادة 13 من القانون 07-88 –السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 14 من نفس القانون.

<sup>4</sup> المادة 14 من نفس القانون.

التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي عقود عمل غير محددة المدة، ومندوبا دائما مكلفا بالوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة بمساعدة العاملين (2) الأكثر تأهيلا في الميدان وكذا مندوبا في المؤسسة التي تشغل تسعة عمال على الأقل، كما يتوجب على المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل على وجه الخصوص عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة.<sup>1</sup>

**8/ مخالفة إنشاء مؤسسات مكلفة بالوقاية الصحية والأمن على مستوى قطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الأخطار:**

فالمؤسسات المستخدمة التي تنتمي إلى هذا النوع من القطاعات، فضلا على إنشائها لجان الوقاية الصحية والأمن، يمكن إنشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكملة وخصوصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، غير أنه عندما يحول نشاطها دون تأسيس تلك اللجان فهي ملزمة بالانخراط<sup>2</sup> في إحدى هذه المؤسسات.

**9/ مخالفة عدم إطلاع العمال الجدد على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم:**

إذ أوجب المشرع الجزائري على المؤسسة المستخدمة ضرورة إطلاع العمال الجدد، وكذا المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم، عند تعيينهم على الأخطار التي يتعرضون لها في مناصب عملهم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>/المادة 23، 24 من القانون 88-07-السالف الذكر.

<sup>2</sup>/ المادة 25 من نفس القانون.

<sup>3</sup>/المادة 21 من نفس القانون.



## 10/ مخالفة تنظيم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية لصالح العمال المعيين:

وقد أوجب المشرع الجزائري على المؤسسات المستخدمة تبعاً لاطراد وحدة الأخطار الملحوظة تنظيم عمليات تكوينية من أجل الوقاية لفائدة العمال المعيين من قبل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

وقرر لهاتين المخالفتين عقوبة مالية تتراوح بين 500 دج إلى 1500 دج، وفي حالة العود تكون الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج.<sup>1</sup>

## 11/ المخالفات المرتبطة بالأجهزة أو الآلات أو أجزاء منها بخصوص مراعاة الضوابط الوطنية والدولية السارية في مجال الوقاية الصحية والأمن:

جاء في نص المادة 08 من القانون 88-07 "يمنع قصد الاستعمال صنع أو عرض للبيع أو بيع أو إستيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت:

-الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولة السارية في مجال الوقاية الصحية والأمن، بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها.

-الأجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية التي لا تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل"

## 12/ مخالفة عدم التصريح بحوادث العمل :

حسب نص المادتين 26-27 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .

<sup>1</sup> المادة 39 من القانون 88-07 السالف الذكر.

13/ مخالفة عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي :

حسب نص المادتين 42-43 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

14/ مخالفة عرض أو قبول أو تقديم خدمات بغرض الحصول على أداءات غير مستحقة لفائدته أو لفائدة الغير.<sup>1</sup>

15/ المخالفة المتعلقة بالتصريحات الكاذبة للحصول على اداءات أو تعويضات غير مستحقة من الضمان الاجتماعي.<sup>2</sup>

16/ مخالفة الوصف العمدي للحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها، من قبل الطبيب أو الصيدلي أو جراح الأسنان أو القابلة للحصول على أداءات أو تعويضات غير مستحقة.<sup>3</sup>

17/ مخالفة محاولة التأثير أو التأثير بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهدا في حادث عمل، بغية إخفاء أو تغيير الحقيقة.<sup>4</sup>

**ثانيا : العقوبات المقررة للمخالفات في مجال الوقاية الصحية والأمن:**

تتمثل العقوبات المقررة للمخالفات في مجال الوقاية الصحية والأمن في الغرامة المالية أو الحبس أو الجمع بينهما.

1/ الغرامات المالية أو الحبس أو الجمع بينهما:

جاء في نص المادة 38 من القانون 88-07 "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد"

3-5-6-7-11-13-14-17-23-24-25-26-28، أعلاه بغرامة من

500 د.ج إلى 1500 د.ج"

<sup>1</sup> المادة 82 من القانون 08-08 السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 83 من نفس القانون.

<sup>3</sup> المادة 84 من نفس القانون.

<sup>4</sup> المادة 85 من نفس القانون.

إن مرتكبي المخالفات يكونون عرضة لعقوبات الغرامة المقدر من 1000 د.ج إلى 2000 د.ج وفي حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 4000 د.ج إلى 6000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين وهذه العقوبة قابلة للتطبيق بعدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة.<sup>1</sup>

وقد خصص المشرع الجزائري الباب السادس من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي<sup>2</sup> " لعقوبات تتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"، إذ جاء فيه: يترتب عن عدم التصريح بحدوث العمل من قبل صاحب العمل كما نص عليه في المادة 13 من القانون 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20% من الأجر الذي يتلقاه المصاب كل ثلاثة أشهر"

وأضافت المادة 27 منه "يترتب عن عدم التصريح من قبل صاحب العمل كما نص عليه في المادة 69 من القانون 83-13 دفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 0.1% عن كل يوم تأخير، تحسب على أساس الأجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة"

كما يمكن معاقبة أرباب العمل الذين يحتجزون بغير حق قسط اشتراك العامل، وهذا حسب ما نصت عليه المادة 42 من القانون 83-14 المعدلة بموجب المادة 23 من القانون 04-17.

لذا ورد في المادة 21 من القانون 83-14 أن اشتراكات الضمان الاجتماعي تكون محل دفع واحد من قبل صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي الذي هو تابع لها إقليميا. ويكون :

<sup>1</sup> المادة 37 من القانون 88-07.  
<sup>2</sup> المادة 26 من القانون 83-14 السالف الذكر.

- في ظرف 30 يوما التالية لمرور ثلاثة أشهر مدنية، إذ كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة (10) عمال.
  - في ظرف 30 يوما التالية لمرور كل شهر، إذ كان صاحب العمل يستخدم أكثر من تسعة (09) عمال.
- وجاء في نص المادة 42 منه "عند الإخلال بأحكام المادة 21 من القانون يعاقب صاحب العمل الذي يحتجز لديه بغير حق قسط اشتراك العامل، بدفع غرامة قدرها ألف دينار 1000 د.ج عن كل عامل.
- وفي حالة العود يمكن الحكم عليه بعقوبة الحبس لمدة 15 يوما إلى شهرين دون الإخلال بفرض غرامة مالية قد تبلغ ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه"
- كما تضاعف العقوبة في حالة العود عند الإخلال بالتزامات المكلفين المنصوص عليها قانون، ويكون عودا عندما يكون صاحب العمل محل توقيع إحدى العقوبتين الواردة في هذا القانون خلال 12 شهرا السابقة للإندار أو الإغذار الذي وجهه إليه الصندوق.<sup>1</sup>
- كما قرر المشرع الجزائري لمخافة عرض أو قبول أو تقديم خدمات بغرض الحصول على أداءات غير مستحقة لفائدته أو لفائدة الغير عقوبة الحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) وبغرامة من 50.000 د.ج إلى 100.000 د.ج.<sup>2</sup>
- كما يعاقب على مخالفة التصريحات الكاذبة للحصول على اداءات أو تعويضات غير مستحقة من الضمان الاجتماعي بالحبس من (06) أشهر غلى سنتين (02) وبغرامة من 30.000 د.ج غلى 100.000 د.ج.<sup>3</sup>
- وقد تم تقرير عقوبة الحبس من (06) أشهر إلى (18) شهر وبغرامة مالية تتراوح بين 100.000 د.ج إلى 200.000 د.ج لمخالفة الوصف العمدي للحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها من قبل الطبيب أو الصيدلي أو جراح

<sup>1</sup> المادة 42 من القانون 83-14 السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 82 من القانون 08-08 السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 83 من القانون 08-08 السالف الذكر.

الأسنان أو القابلة، للحصول على أداءات أو تعويضات غير مستحقة يعاقب الفاعل دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها.<sup>1</sup>

وقرر لمخالفة التأثير أو التأثير بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهدا في حادث عمل، بغية إخفاء أو تغيير الحقيقة: الحبس من 06 أشهر إلى (02) سنتين وبغرامة تتراوح بين 100.000 د.ج و 300.000 د.ج وهذا دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها.<sup>2</sup>

وقد فرض المشرع الجزائري هذه العقوبات نظرا لحساسية مجال الضمان الاجتماعي من ناحية كفاءات وطرق تمويل الصناديق، وكذا الفئات المشمولة والمعنية بهذا النظام وكذا جعل الاشتراكات التزاما يقع على عاتق ب العمل ولا يمكن الاتفاق على مخالفته، ويلزم كل شخص استفاد بطريقة غير قانونية من الأداءات الممنوحة من طرف الضمان الاجتماعي بتعويض هذه الأخيرة المبالغ التي تحصل عليها، ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الحصول على التعويض من خلال الاقتطاع على الادعاءات المستحقة.<sup>3</sup>

## 2/ غلق المؤسسة :

يمكن للمحكمة في حالة العود في المخالفات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والمثبت بمحضر مفتش العمل المختص إقليميا إصدار قرار بالغلق الكامل أو الجزئي على غاية انجاز الأشغال التي أقرها القانون الجاري العمل به، قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن، ويؤمر برفع اليد من قبل الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة.<sup>4</sup> بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات في حال حادث عمل تسبب في جروح أو وفاة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> المادة 84 من نفس القانون.

<sup>2</sup> المادة 85 من نفس القانون.

<sup>3</sup> المادة 86 من نفس القانون.

<sup>4</sup> المادة 40 من القانون 07-88 السالف الذكر.

<sup>5</sup> المادة 41 من القانون 07-88 السالف الذكر.

حيث ورد في المادة 288 من قانون العقوبات " إذا نتج عن الرعونة أو عن عدم الاحتياط إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى العجز الكلي عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر ، فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين، وبغرامة من 500 دج إلى 15000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين "

وورد أيضا في المادة 290 من قانون العقوبات أنه تضاعف هذه العقوبات إذا كان مرتكب الجنحة في حالة سكر أو حاول التهرب من المسؤولية الجنائية أو المدنية التي يمكن أن تقع عليه وذلك بالفرار أو تغيير حالة الأماكن أو بأية طريقة آخر.

### المبحث الثاني: الجرائم بالممارسات النقابية

إن القانون قد أجاز للعمال ومن أجل حماية حقوقهم وعدم تعسف المستخدم في هضمها التكتل في شكل نقابات طبقا للقانون سواء ما تعلق الأمر بتكوين لجنة المشاركة لأجل تمثيلهم وحل المشاكل المتعلقة بمنصبهم، كما لهم في الإضراب المكفول دستوريا من أجل الضغط لتلبية مطالبهم، إذن كيف نظمها المشرع الجزائري وماهي الجزاءات المقررة للمستخدم في حال عرقلتهما؟.

### المطلب الأول: الجرائم الماسة بلجنة المشاركة

يعد نظام المشاركة من أهم وسائل تدخل العمال في تسيير وإدارة بعض المؤسسات وينظر المشرع الجزائري إلى لجنة المشاركة على أنها إطار التفاوض، كما أنها جهاز منتخب من طرف العمال يتولى نيابة عنهم المشاركة في حياة الهيئة المستخدمة حسب الصلاحيات المخول له قانونا.<sup>1</sup> وتعد المشاركة العمالية حق تبعية للحق النقابي والمفوضات الجماعية والتي تعتبر من الحقوق الأساسية للعمل بحيث تتم المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة والتي تشغل عدد معين من العمال وذلك

1/عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية -النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية 2005 ، ص191.

بواسطة مندوبي المستخدمين والتي تقابلها لجنة المشاركة لمندوبي العمال والتي تتشط في مستوى مقر الهيئة المستخدمة بحيث تمارس هذه اللجنة نفس الصلاحيات المقررة لمندوبي المستخدمين ولهذه اللجنة عناصر اختصاص فضلا عن صلاحيات دقيقة خاصة لها مشاركتها في مجلس الإدارة والتي تمكنها عن طريق التصويت بالمساهمة في سير المؤسسة وتتميتها إضافة إلى تلقي المعلومات والإطلاع على بعض الوثائق والسهر على التطبيق الحسن للتشريع الخاص بالوقاية الصحية والأمن المهني إلا أن حق المشاركة العمالية في تسيير وإدارة المؤسسة لا يرقى إلى المشاركة الفعلية في التسيير كما انه ماحيانا لا تأخذ آرائهم بعين الاعتبار عند صياغة القرارات المتعلقة بالمؤسسة ولتكريس حق المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات وحمايته من العراقيل التي تواجهه من طرف المستخدمين اوجب المشرع عموما نوع من الحماية الجزائية له

وقد أجاز القانون 11/90 للعمال أن يشاركوا في المؤسسة التي يعملون بها وفقا للمادة 91 بواسطة مندوبي العمال في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عشرين عاملا على الأقل.

وإذا كانت الهيئة المستخدمة عدد عمالها أقل من النصاب المشترط بهذه المادة، أجازت المادة 92 من نفس القانون أن "... ينظم العمال في اقرب مكان وان يجتمعوا لانتخاب مندوبيهم عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة اقل من 20 عشرين عاملا لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملا"<sup>1</sup>

والأفراد اللذين يتم انتخابهم وفقا للقواعد المنصوص عليها قانونا يحق لهم ممارسة الصلاحيات المحددة بالمادة 94 من نفس القانون، ولممارسة تلك الصلاحيات ألزم القانون المستخدم أن يقدم لممثلي العمال مجموعة من التسهيلات وكل إخلال من قبل المستخدم بالقواعد التي تخول العمال تكوين لجنة مشاركة، أو الامتناع عن

<sup>1</sup> /المادة 92 من القانون 90-11 السالف الذكر.

تقديم التسهيلات، أو عرقلة الممارسة والصلاحيات يشكل خطأ وتصرف يعاقب عليه القانون.

وعند التطرق لنص المادة 151 من القانون 11/90 يتضح أن المشرع الجزائري وضع قاعدة عامة حين نصت هذه المادة على " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 إلى 20000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة 03 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط على كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحية مندوبي المستخدمين \_ العمال) أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها القانون لأجهزة المشاركة"<sup>1</sup>

إذن إذا قام المستخدم بأي نشاط ايجابي أو سلبي خالف من خلاله احد الالتزامات القانونية التي تنظم تكوين لجنة المشاركة، وتسييرها أو ممارسة صلاحياتها، أو امتنع عن تقديم الوسائل والتسهيلات، فهو مخالف للقانون ويسأل جزائياً .

#### الفرع الأول: عرقلة تكوين لجنة المشاركة.

إن المادة 91 من القانون 11/90 تقرر بموجبها حق العمال الذين يشتغلون في مؤسسة تشغل 20 عاملاً فأكثر أن ينتخبوا ممثلين وأن كل مؤسسة مستخدمة أو كل مستخدم توافر فيه شرط العدد واتخذ سلوكاً كان الهدف منه عرقلة تكوين هذه اللجنة يقع تحت طائلة العقاب.

#### الفرع الثاني: عرقلة تسيير لجنة المشاركة

إن القانون 11/90 لم يضع التزاماً معيناً على عاتق المستخدم ألزمه بالقيام به أو الامتناع عن القيام به ، أي الأمر بفعل أو النهي عن إتيان فعل، بل لا يوجد أي نص يتحدث صراحة عن تسيير لجنة المشاركة<sup>2</sup>، وحتى المادة 91 من القانون

<sup>1</sup> / المادة 151 من القانون 90-11 السالف الذكر .

1/بوصنيرة مسعود ، الحماية الجنائية للعامل ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ،كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري قسنطينة،الجزائر،السنة الجامعية،(2008-2009)ص339.



11/90 التي تبين الأشخاص الذين يحق لهم تمثيل العمال على مستوى الهيئة المستخدمة، وهم مندوبي العمال في كل مكان عمل متميز بضم 20 عاملا فأكثر، أو بواسطة لجنة المشاركة التي نظم مندوبي العمال في كل مكان عمل متميز بضم 20 عاملا فأكثر، أو بواسطة لجنة المشاركة التي نظم مندوبي العمال على مستوى مقر الهيئة المستخدمة، والمادة 95 التي تتحدث عن كيفية تمثيل العمال في المؤسسات التي تشغل 150 عاملا فأكثر ولها مجلس وإدارة، لكن تحليل المواد المنظمة لقواعد التسيير يلاحظ عليها أن المادة 102 منه تبين أن لجنة المشاركة تعد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها رئيس ونائب رئيس، والمادة 103 تحدد أن هذه اللجنة تجتمع مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل وتجتمع بناء على طلب أغلبية أعضائها، والمادة 104 تحدد أن مكتب لجنة المشاركة يجتمع تحت رئاسة المستخدم أو ممثله مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، وعليه أن يبلغ جدول الأعمال إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة خلال 30 يوما قبل الاجتماع، مع تبليغ الملفات الخاصة بالمسائل الداخلة في صلاحيات لجنة المشاركة إلى رئيس لجنة المشاركة، إما المادة 105 هي تبين أن ممثلي المستخدم يعقد اجتماعا في مكان العمل مرة كل ثلاثة أشهر مع مندوبي العمال، على أساس جدول الأعمال الذي حضر من قبل، وبلغ إلى العمال قبل سبعة أيام من تاريخ الاجتماع، فالالتزامين اللذين وضعهما المشرع على عاتق المستخدم هما رئاسة الاجتماع لمكتب لجنة المشاركة، أو تفويض من يمثله مرة واحدة على الأقل خلال ثلاثة أشهر، فطالما اثبت مفتش العمل عدم إجراء مثل هذا الاجتماع اعتبر هذا السلوك مخالفة منصوص عليها بالمادة 150 من القانون 11/90، كذلك يعتبر عدم إبلاغ المستخدم رئيس مكتب لجنة المشاركة بجدول الأعمال قبل ثلاثين يوما من التاريخ المحدد للاجتماع سلوكا مجرما، بل أن إبلاغ رئيس مكتب لجنة المشاركة بجدول الاجتماع إذا تضمن هذا الجدول مواضيع خارجة عن اختصاص لجنة المشاركة المحددة بالمادة 94 من القانون 11/90 يعتبر جريمة<sup>1</sup> والالتزام الذي أنشأه القانون

<sup>1</sup> المادة 150 من القانون 90-11 السالف الذكر.

في ذمة المستخدم هو وجوب الاجتماع مع مندوبي العمال، سواء شخصيا أو بتعيين من يمثله مرة واحدة على الأقل خلال ثلاثة أشهر، وفقا لجدول الأعمال الذي يبلغ إلى العمال قبل سبعة أيام من تاريخ الاجتماع،

فمتى اثبت مفتش العمل إخلال المستخدم أو من يمثله بهذا الالتزام وصف هذا السلوك بأنه جريمة امتناع عن تنفيذ التزام أمر به القانون، لذا فشرط 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 أمكنة متميزة.
- 3\_ أن يتمتع المستخدم أو من يمثله عن رئاسة مكتب لجنة المشاركة بالنسبة للمستخدم أو الاجتماع بممثلي العمال المنتخبين طبقا للمادة 91 من القانون 11/90 مرة واحدة على الأقل خلال ثلاثة أشهر يبدأ حسابها من تاريخ آخر اجتماع بالنسبة لممثله.
- 4\_ أن يحزر مفتش العمل محضر مخالفة ويرسل إلى وكيل الجمهورية المختص إقليميا لاتخاذ قرار المتابعة الجزائية أو الحفظ.

### الفرع الثالث: عرقلة ممارسة الصلاحيات

هذه الصلاحيات نصت عليها المادة 94 من القانون 11/90<sup>1</sup> وهي أن " للجنة المشاركة الصلاحيات التالية:

- 1\_ تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بـ:

\*/ تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل.

<sup>1</sup> المادة 94 من القانون 11-90 السالف ذكره.

\*/ تطور عدد المستخدمين \_العمال\_ وهيكل الشغل.

\*/ نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.

\*/ تطبيق النظام الداخلي.

2\_ مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3\_ القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

4\_ إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمايلي:

\*/ المخططات السنوية وحصيات تنفيذها.

\*/ تنظيم العمل "مقاييس العمل، طرق التحفيز، مراقبة العمل، وتوقيف العمل"

\*/ مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين.

\*/ نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين.

\*/ النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب على ممثلي العمال \_الإدلاء بالراء في أجل أقصاه 15 خمسة عشر يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي يتم إخطار مفش العمل وجوبا.

5\_ تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة إذا اسند تسيير الخدمات للمستخدم بعد موافقته.."

6\_ الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة: الحاصلات وحساب الاستغلال وحساب الأرباح والخسائر.

7\_ إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية" وإن امتناع المستخدم عن تمكين ممثلي العمال من عرض الأسباب التي تسمح لهم بإبداء الرأي يعتبر هذا السلوك جريمة يعاقب عليه القانون.

#### الفرع الرابع: عدم تقديم التسهيلات

إن المستخدم ملزم بأن يضع تحت تصرف لجنة المشاركة أو مندوبي العمال الوسائل الضرورية، وهي الأمكنة الخاصة لعقد اجتماعهم، وتخصيص ميزانية لذلك وفقا للأحكام التنظيمية ، فإذا امتنع المستخدم عن منح تلك المحلات أو تقديم الوسائل التي تمكن لجنة المشاركة من عقد الاجتماع، يعتبر سلوكا مجرما، لأنه إجحام عن تنفيذ التزام قانوني وضعه القانون .

لكن عموما يجب أن تثبت صفة المستخدم والصفة القانونية للجنة المشاركة أو مندوبي العمال، وتوافر عنصر الزمن الذي يجب أن تجتمع فيه هذه اللجنة، وإبلاغ المستخدم خلال الأجل حتى يحضر نفسه... الخ واثبات المخالفة من قبل مفتش العمل.

لذا فصور الجرائم التي نصت عليها المادة 151 من القانون 11/90 متعددة، منها ذات السلوك الايجابي، وهي عرقل تكوين لجنة المشاركة، أو تسييرها أو ممارسة صلاحياتها، وهي بالتالي من جرائم العمد التي تنتج فيها إرادة الفاعل إلى الأضرار بالمصلحة التي يحميها القانون،

#### المطلب الثاني: الجرائم الماسة بحق الإضراب

خول الدستور الجزائري الصادر 1996/11/28 بموجب المادة 54 منه العمال الحق في الإضراب، ونظم القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 كيفية ممارسته، وتبيان متى يكون مشروع أو غير مشروع، ووفر الحماية له متى كان

مشروعاً، وإنشأً بذمة كل من العامل والمستخدم وجوب القيام بالتشاور واعتبر الإخلال بهذا الالتزام جريمة يعاقب عليها القانون .

### الفرع الأول: المساس بالتشاور الجماعي

التشاور الجماعي بين المستخدم أو من يمثله من جهة، وبين العمال من جهة ثانية، التزام يقع على عاتق الطرفين، ويجري هذا التشاور بشكل دوري وفقاً لمواعيد يتم الاتفاق عليها بين المستخدم والعامل وفقاً لما يحدده القانون بموجب قواعد قانونية آمرة، ويصبح ملزماً كذلك متى نشأ نزاع جماعي بين ممثلي العمال والمستخدم، وإذا خالف أحد الطرفين هذه الالتزامات تعرضاً للمساءلة الجزائية

والمساس بالتشاور الجماعي ليس جريمة واحدة، بل مجموعة جرائم يمكن أن تقع من العامل، أو النقابة التمثيلية، أو من المستخدم أو ممثله، أو من قبل اتحاد يمثل المستخدمين، فهي جريمة تؤدي إلى منع المستخدم، أو العامل، أو من يمثلهما، من تنفيذ الالتزامات القانونية الموجبة لبدء التشاور الجماعي، أو التوقف عن التشاور الجماعي بعد بدئه، أو الضغط على المحكمين والوسطاء، أو تقديم وثائق مزورة، أو مارس طرق احتيالية عليهم، بهدف توجيه قراراتهم، فالمواد 53، 54، 55 من القانون 02/90 تعرضت لصور الجرائم، إذ نصت المادة 55 من نفس القانون على "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 د.ج و 2000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبساً ومن 2000 إلى 50000 د.ج غرامة مالية أو ترفع إحداها إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> / المادة 55 من القانون 02-90، المتعلق بكيفية ممارسة حق الإضراب، المؤرخ في 06/02/1990.

وتقوم هذه المخالفات المشار إليها في المادة أعلاه من خلال السلوك السلبي الذي يتخذه العامل، أو المستخدم، أو من يمثلها أو ينوب عنهما، في شكل تغيب غير مبرر عن جلسات المصالحة المتفق عليها، أو التي يدعو إليها مفتش العمل،

فعناصر ووقائع هذه الجريمة تتمثل في تقديم معلومات غير صحيحة للوسيط أو المحكم، أو تقديم وثائق مزورة إليه، أو ممارسة مناورة احتيالية عليه، وكل هذه الأنواع من السلوك تعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون، متى كان الهدف منها التأثير على قرار الوسيط أو المحكم وتوجيهه وجهة معينة .

### أولاً: التغيب

و يقصد به غياب أحد طرفي الخلاف الجماعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها من غير مبرر مشروع، وهي من جرائم السلوك المحض ضمن الدعوى إلى المصالحة في إطار علاقة العمل وقد نصت عليها المادة 06 من القانون 02/90<sup>1</sup> التي يقوم بها مفتش العمل متى رفع إليه النزاع، لذ يشترط لاعتبار السلوك الصادر عن طرفي التشاور الجماعي، على أن يرفع النزاع أولاً إلى هذه الهيئة من قبل احد الطرفين، وذلك يعني أن مفتش العمل لا يتدخل تلقائياً، فان قام بذلك تلقائياً، وتغيب أي طرف فإن هذا السلوك لا يشكل إجحاماً عن الحضور يمكن أن يكون محل عقاب جزائي، ولا يكفي عرض النزاع على مفتش العمل، بل يشترط أن يكون مفتش العمل مختص إقليمياً، وان يقوم باستدعاء الطرفين كتابة، وان يستلم هذا الاستدعاء شخصياً من قبل الطرف الموجه إليه، وان يمنح الطرف المستدعي مهلة لا تقل عن أربعة أيام عمل فعلي، لا يحتسب فيها اليوم الأول والأخير، وذلك ما يستفاد من عبارة أربعة أيام الموالية للإخطار .

### ثانياً: التأثير على قرار المحكمين أو الوسطاء

ويقصد به السلوك الصادر عن أحد طرفي الخلاف الجماعي الغاية منه التأثير على المحكم أو الوسيط ، كتزويده بمعلومات غير صحيحة، أو تقديم له وثائق مزورة، أو

<sup>1</sup> المادة 06 من القانون 02-90، السالف الذكر.

ممارسة عليه مناورات احتيالية من شأنها أن تشكل ضغطا على المحكم أو الوسيط، بهدف التأثير على قرارهما .

### ثالثا: توقف التشاور الجماعي

إن السلوك المادي الايجابي لجريمة توقف التشاور الجماعي يقتضي وجود خلاف جماعي ،أي الخلاف الذي يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل، والشروط العامة للعمل، ووجود إشعار بالإضراب، أو البدء في تنفيذ إضراب مشروع، ويقع التدخل من قبل احد الطرفين أو من يمثلهما يقطع التفاوض دون سبب مشروع، أو يقوم بأفعال تؤدي إلى قطع هذا التفاوض، أو إيقافه بأي وسيلة، لكن بشرط أساسي هو أن يتوقف هذا التشاور، فهذا السلوك يضر بالمصلحة العامة وهي البحث عن إيجاد قواسم مشتركة لحل النزاع بين العمال والمستخدم، ويشترط كذلك القيام بنشاط ايجابي يؤدي إلى استمرار هذا التوقف لهذا التشاور.

### الفرع الثاني: المساس بالإضراب المشروع

الإضراب المشروع حق مكفول دستوريا ،وهو امتناع العمال بصفة جماعية عن تنفيذ العمل الملتزمين بع بموجب عقود العمل التي تربطهم بالمستخدم كوسيلة منهم للتأثير والضغط عليه لتلبية مطالبهم التي سبق وأن رفضها عن طريق التشاور الجماعي.

ويكون الإضراب مشروعاً متى تم وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون 02/90 خاصة المواد من 24 إلى 31 منه وكون أن الإضراب يكون مشروعاً فهو محمي قانوناً والمساس به يعتبر سلوكاً مجرماً قانوناً بموجب المادة 57 من القانون 02/90 التي نصت "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالاً آخرين أو تعيينهم ،وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من

سنة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبسا ومن 2000 دج إلى 50000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>1</sup>

يتبين لنا من خلال النص القانوني أن الفعل المادي الذي قد يصدر من المستخدم ينحصر في المساس أو المحاولة للإضرار بالإضراب.

وإذا كان الإضراب هو امتناع العمال جماعيا عن تنفيذ الالتزام بأداء العمل المتفق عليه لصالح المستخدم فقد يتخذ عدة صور منها الإضراب الكلي، أو الإضراب الجزئي، الإضراب المتتابع، الإضراب المتكرر، إضراب التكاسل، الإضراب المفاجئ، الإضراب مع احتلال أماكن العمل، ومهما كان نوع الإضراب فغن الغاية المشتركة منه هو التوقف الجماعي عن العمل، فإذا كان مشروعا فهو محمي قانونا بموجب المادة 57 من القانون 02/90، والمساس به يتخذ عدة صور من وحالات:

#### أولاً: المساس بالإضراب المشروع من غير عنف:

وتكون عند قيام المستخدم بتوظيف عمال جدد بموجب عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة بصيغة العمل الجزئي ليحل محل العامل المضرب إضرابا مشروعا فيكون سلوك المستخدم مقترف بنية العمد هدفه الرئيس منه هو إفشال الإضراب المشروع.

#### ثانياً: المس بالإضراب المشروع مع العنف والتهديد أو الاعتداء:

وتتحقق هذه الحالة أثناء قيام المستخدم أو من يمثله بتوظيف عمال جدد أو تشغيلهم فعليا بهدف إحلالهم محل العمال المضربين، لكن يشترط في هذه الحالة أن يكون الفعل مصحوبا بالتهديد أو العنف أو الاعتداء، والغاية من المستخدم هو الأخر إفشال الإضراب المشروع.

<sup>1</sup> المادة 57 من القانون 90-02، السالف الذكر.



**ثالثاً: محاولة المس بالإضراب المشروع**

تتحقق هذه الحالة حين يقوم المستخدم أو من يمثله بتوظيف عمال أو تهيئهم للحلول محل العمال المضربين، لذا فمسؤولية المستخدم تقوم على أساس المحاولة كإعلانه بتوظيف عمال جدد وحضور العمال إلى مكان العمل وبدأ الحوار معهم وحضور العمال الجدد إلى مكان العمل وحملهم أدوات العمل تفسر على أساس أنه أنهم سوف يحلون محل العمال المضربين حتى ولو لم يبرم معهم أي عقد عمل، فهذا السلوك الصادر من طرف المستخدم مجرم قانوناً ويساءل جزائياً.





## الفصل الثاني

الآثار المترتبة عن المسؤولية الجزائية للمستخدم

**الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن المسؤولية الجزائية للمستخدم.**

لقد منح المشرع الجزائري لمفتشي العمل سلطات ردعية يباثشونها في حالة فشل التدابير المتخذة من قبلهم وذلك في حالة اكتشافهم لأية مخالفات لأحكام القانون الاجتماعي، فمفتش العمل ملزم بمراعاة التدرج في التدابير والعقوبات التي يوقعونها ضد المستخدم المخالف، بحيث يوجه له في البداية الملاحظات الكتابية والإنذارات، وتعطى له مهلة لإزالة هذه المخالفات وإعادة تصحيحها وامثالها للقوانين الجاري العمل بها وعدم خرقها، وفي حالة إصراره على ارتكابها ففي هذه الحالة يقوم مفتش العمل المختص إقليميا بتحرير محضر بالمخالفة.

فإذا اكتشف مفتش العمل ولاحظ خطر داهم وعاجلا يهدد سلامة العمال وأمنهم، فإنه يضطر للاستغناء عن التدابير التقليدية لعدم جدواها، ويبادر باتخاذ تدابير ردعية قاسية وخطيرة وأهمها إعلام الجماعات المحلية ممثلة في الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي لاتخاذ قرار بغلق المؤسسة جزئيا أو كليا، حتى يتم إزالة أسباب الخطر، كما يمكن كذلك لمفتش العمل من تحريك دعوى عمومية باعتباره احد أعوان الضبطية القضائية، بحيث يقوم بإحالة المخالفة للقضاء المختص لمعاقبة المستخدم جزائيا، وانطلاقا من هذا سوف نتعرض في البداية لإجراء غلق المؤسسة المستخدمة في المبحث الأول، ثم نتطرق إلى إحالة المستخدم على القضاء في المبحث الثاني.

**المبحث الأول: غلق المؤسسة المستخدمة كأثر من آثار المسؤولية الجزائية**

لقد خول المشرع الجزائري لمتفشية العمل أثناء الزيارات الميدانية والتفتيشية للمؤسسات صلاحيات واسعة وترك له حرية اتخاذ التدابير المناسبة من أجل حماية العمال وإزالة الأخطار التي تهدد صحتهم وسلامتهم وأمنهم، لذلك فمفتش العمل إن لاحظ وجود مخالفات للقوانين الجاري العمل بها يضطر إلى إعلام الجهات المعنية والمتمثلة في الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي لاتخاذ الإجراءات المناسبة ضد المؤسسة المستخدمة سواء بغلقها كليا أو جزئيا وهذا ما سوف نتطرق له في المطلب

الأول تحت عنوان سلطة الجماعات المحلية في غلق المؤسسة المستخدمة وفي  
المطلب الثاني إجراءات غلق المؤسسة المستخدمة .

### المطلب الأول: سلطة الجماعات المحلية في غلق المؤسسة المستخدمة

يتخذ كل من رئيس المجلس الشعبي البلدي والوالي قرار بغلق المؤسسات بموجب سلطة الضبط الإداري التي يتمتعان بها، فالمشروع الجزائري خول لرئيس المجلس الشعبي البلدي سلطة من سلطات الضبط القضائي ويتولى بذلك المحافظة على النظام العام وهذا ما ورد بموجب المادة 94 من القانون 10/11 الصادر في 2011/06/22 المتضمن قانون البلدية، إذ يحافظ على الأمن العام الذي يعني اتخاذ الإجراءات الإدارية الكفيلة بحماية أرواح الناس وممتلكاتهم وكذا الحفاظ على الصحة العامة من خلال اتخاذ التدابير الوقائية التي من شأنها انتشار الأوبئة والأمراض المعدية والسهر على توفير النظافة والوقاية المهنية، وكذلك الحفاظ على السكينة العامة.<sup>1</sup>

وامتياز سلطة الضبط الإداري يسمح لرئيس المجلس الشعبي البلدي في حالة إعلامه من طرف مفتش العمل بتحقيق خطر عاجل على أمن العمال داخل أي مؤسسة موجودة في الحدود الإقليمية للبلدية للتدخل بإتخاذ قرار غلق المؤسسة إلى غاية إزالة كل أسباب الخطر، وفي ممارسة رئيس المجلس الشعبي البلدي لسلطة الضبط الإداري يكون دائما تحت السلطة الرئاسية للوالي كما خوله قانون البلدية أن يستعين أثناء ممارسته لهذه السلطة بمصالح الشرطة أو قوات الدرك الوطني المختصة إقليميا

وعلى غرار رئيس المجلس الشعبي البلدي فإن المشرع خول للوالي كذلك سلطة الضبط الإداري فالرجوع إلى المادة 114 من القانون 07/12 المتضمن قانون الولاية التي نصت على مايلي " الوالي مسؤول على المحافظة على النظام والأمن والسلامة والسكينة العامة".

<sup>1</sup> القانون 10/11، المؤرخ في 2011/06/22، المتضمن قانون البلدية، الجريدة الرسمية عدد 37، الصادرة في 2011/07/03.

وبذلك نجد أن الوالي يتحمل مسؤولية الحفاظ على أسباب الأمن والنظام داخل المجتمع ويسهر على توفير عوامل السلامة والنظافة والهدوء والسكينة العامة لجميع أفراد الولاية ولتسهيل على الوالي ممارسة سلطاته وتطبيق القرارات التي يتخذها في مجال الضبط الإداري، خول المشرع من خلال المادة 97 من قانون الولاية وضع مصالح الأمن تحت تصرفه، كما يقوم بالتنسيق بينهما .

وفي الظروف الاستثنائية منح هذا القانون للوالي حق طلب تدخل مصالح الأمن والدرك الوطني عن طريق التخير، وبالمقابل فإن المشرع منح الوالي سلطة الضبط القضائي والحق في تحريك الدعوى العمومية من خلال المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية التي نصت على مايلي "يجوز لكل والي في حالة وقوع جناية أو جنحة ضد أمن الدولة وعند الاستعجال فحسب إذ لم يكن قد وصل إلى علمه ان السلطة القضائية قد أخطرت بالحادث أن يقوم بنفسه باتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لإثبات الجنايات أو الجنح الموضحة أنفا، أو يكلف الدرك بذلك كتابة ضباط الشرطة القضائية المختصين"<sup>1</sup>

#### المطلب الثاني : إجراءات غلق المؤسسة المستخدمة

تنص الفقرة السادسة من المادة الثانية من القانون رقم 03/90 على مايلي "تختص مفتشية العمل بمايلي:

- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي .

وبهذا فالمشرع اعتبر إعلام الجماعات المحلية من بين أهم المهام الأساسية المخولة لمفتشية العمل .

وبالتالي فإن اكتشاف مفتش العمل وجود خطر وشيك وداهم يهدد صحة العمال وأمنهم فإنه يضطر مباشرة لإخطار الجماعات المحلية الممثلة في الوالي

<sup>1</sup> / المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية

ورئيس المجلس الشعبي البلدي، ويرجع سبب ذلك إلا أن هذه الحالة لا تحتل الإبطاء، ولا يمكن الانتظار لإعذار المستخدم وتوجيه له الملاحظات أو الاعتذارات، أو حتى فصل القضاء في محضر المخالفة المحال إليها وقد ركز المشرع على هذا الإجراء الذي يقوم به المفتش بوجود وجود خطر وشيك وداهم وهذا ما أكدته من خلال المادة 11 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر .

من أجل اتخاذ الجماعات المحلية للتدابير المناسبة لمعالجة الوضع والتدخل العاجل لتأمين حماية العمال يقوم مفتش العمل بإخطارها بموجب تقرير مفصل مكتوب، يشير فيه إلى أسباب وعوامل الخطر داخل المؤسسة، ومدى جسامته وتأثيره على استمرار علاقة العمل بصفة عامة، وامن العمال بصفة خاصة<sup>1</sup>.

وبعد اطلاع الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي على تقرير مفتش العمل وتقدير جسامته الخطر وإبعاده على مصلحة العمال وأمنهم وصحتهم .

فإذا تأكد من تحقق الخطر العاجل الجسيم فإنهما يتخذان قرار بغلق المؤسسة جزئياً، حسب طبيعة الخطر إن كان يتعلق بجزء من المؤسسة أو كافة أجزائها.

وهنا ينبغي الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يحدد لنا بدقة من خلال أحكام القانون رقم 03/90 الإجراءات التي تمر بها عملية اتخاذ قرار الغلق وكيفية تنفيذه، وطرق إلغائه بعد زوال أسباب الخطر، كما لم يتطرق المشرع في هذا المجال للآثار المترتبة عن غلق المؤسسة على علاقات العمل وخاصة فيما يتعلق بالوضع الاجتماعية للعمال .

### المبحث الثاني : الدعوى العمومية كأثر من آثار المسؤولية الجزائية

إن عدم احترام المستخدم للقوانين الجاري العمل بها ومخالفتها بالرغم من تدخل مفتش العمل وإنذاره لأجل تدارك أخطائه ففي هذه الحالات يتدخل مفتش

<sup>1</sup> /راشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2002، ص136.



العمل ويوم بتحريك الدعوى العمومية بإرسال محاضر المخالفات المكتوبة إلى بريد النيابة من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضد المستخدم.

### المطلب الأول: إحالة المستخدم على القضاء

لقد منح المشرع الجزائري هيئة تفتيش العمل بصفة عامة صفة الضبطية القضائية واعتبرت مفتشيها من بين أعوان الضبط القضائي المكلفين بالسهر على المحافظة على حقوق العمال، وحمايتهم من أي تعسف من قبل المستخدم.

وقد كرس المشرع هذا الامتياز لمفتشي العمل صراحة بداية من خلال نص المادة 12 من الامر 73/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية<sup>1</sup>. ثم أعاد المشرع تقرير صفة الضبطية القضائية لمفتشي العمل من خلال الفقرة 03 من المادة 14 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والتي نصت " يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66/155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية<sup>2</sup>."

### الفرع الأول: السلطة المخولة بتحريك الدعوى العمومية وضبط جرائم العمل:

يقصد بتحريك الدعوى العمومية رفع الدعوى وتوصيلها أمام القضاء في إطار التحقيق أو المحاكمة، وهذا حق أحيل للنيابة العامة والمدعي المدني كما يكون ذلك من حق الإدارات العمومية عن طريق كموظفيها في حالات خاصة.

وعلى غرار جميع أعوان الضبطية القضائية فقد خول المشرع الجزائري لمفتشي العمل الحق في تحريك الدعوى العمومية وهذا ما اقره المشرع الجزائري من خلال المادة الأولى من الأمر رقم 66/155 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية التي نصت "الدعوى العمومية لتطبيق العقوبة يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون

<sup>1</sup> المادة 12 من الامر 73/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .  
<sup>2</sup> المادة 14 من القانون 90-03 المعلق بمفتشية العمل .

المعهد إليهم بمقتضى القانون كما يجوز أيضا للطرف المضرور أن يحرك الدعوى طبقا للشروط المحددة في هذا القانون"<sup>1</sup>

غير أنه من الناحية الواقعية فإن مفتشية العمل تكتفي بإرسال محاضر المخالفات المكتوبة إلى بريد النيابة من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضد المستخدم المخالف، وغالبا ما تغيب عن جميع جلسات محاكمة المستخدم، وتكتفي بتمثيل النيابة العامة وتقديم التماساتها في الدعوى العمومية.

وغالبا ما يكون تحريك الدعوى العمومية من قبل مفتشي العمل بعد استنفاذهم لجميع التدابير الأولى ضد المستخدم المخالف، بحيث إذا تحقق للمفتش فعلا أثناء زيارته بوجود أي مخالفة أو خرق لأحكام قانون العمل فإنه يوجه المستخدم بداية ملاحظات كتابية أو إنذارات ويعطي مهلة لإزالة هذه المخالفات، وبعد انتهاء هذه المهلة والتحقق من إصرار المستخدم على ارتكاب هذه المخالفة رغم إنذاره يعمل المفتش على تحرير محضر المخالفة.

كما يقوم مفتش العمل بتبيان بعض العناصر أو البيانات في محضر المخالفة مثل الهوية الكاملة للمستخدم وصفته، وكذا المخالفة المرتكبة، والنصوص القانونية المنتهكة مع بيان هوية العمال المعنيين بالمخالفة إذا كانوا محددين، أو عدم تحديد هويتهم إذا كانت المخالفة تعني جميع عمال المؤسسة المستخدمة إضافة إلى تحديد الزيارات السابقة للمفتشين للمؤسسة وبيان جملة التدابير السابقة التي اتخذت ضد المستخدم دون أي نتيجة إلى جانب بيان النصوص القانونية للمخالفة محل المتابعة وتحديد العقوبات المقررة لذلك.

والجدير بالذكر أن تحرير هذا المحضر باللغة العربية وبأسلوب واضح ودقيق، وغير مبهم وفي الأخير يوقع مفتش العمل على هذا المحضر، ويختتمه بخاتم المفتشية ويؤرخه وهذا لحساب أجل التقادم للدعوى العمومية والتي نصت عليها المادة 09 من الأمر 155/66 المتعلق بالإجراءات الجزائية .

<sup>1</sup> المادة الأولى من الأمر رقم 155/66، المتعلق بالإجراءات الجزائية.

وبعد انتهاء المفتش من إجراءات تحرير هذا المحضر يرسله بواسطة البريد إلى النيابة العامة التابعة في اختصاصها الإقليمي للمؤسسة المستخدمة، ويراعي مفتش العمل جميع الشروط والإجراءات الخاصة بتحريك الدعوى العمومية من قبل رجال القضاء والموظفين المكلفين بهذا الحق.

وقد أحاط المشرع أعمال مفتش العمل عند تحريك الدعوى العمومية بعدة قيود و ضمانات تجعل كل إجراءات التحقيق والتحري سرية وألزم كل من يقوم أو يساهم فيها بكتمان السر المهني وهذا ما ورد في نص المادة 16 من الأمر 33/75 السالف الذكر.<sup>1</sup> ثم بعد ذلك من خلال المادة 18 من القانون 03/90 السالف الذكر والتي تنص على " يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليه، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم

كشف هوية المشتكين"<sup>2</sup>، وقد ألزمهم المشرع بهذا الواجب حتى بعد مغادرتهم لمصلحتهم، وهذا ما ورد في نص المادة 19 من نفس القانون والتي تنص "يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا التشريع والتنظيم المعمول بهما أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم لمصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها خاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم"<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني: جواز تفتيش أماكن العمل خارج الأوقات المحددة قانونا

يحق لمفتش العمل التفتيش في أي ساعة من النهار أو الليل أو في أي مكان عمل حماية للحقوق العمالية وللوقوف على مدى التزام المستخدم تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية للعمل طبقا لنص المادة 05 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل<sup>4</sup>، حيث منحت الحرية لمفتش العمل في اختيار ساعات التفتيش خاصة في الليل لأن معظم أو جل الجرائم تقع وترتكب أثناء

<sup>1</sup> المادة 16 من الأمر رقم 33-75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

<sup>2</sup> المادة 18 من الأمر رقم 33-75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية

<sup>3</sup> المادة 19 من الأمر رقم 33-75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية

<sup>4</sup> المادة 05 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل .

جنح الظلام كتشغيل النساء والأطفال أو تهريب بعض البضائع المتعلقة بالمؤسسة، ولكن السلطة المخولة لمفتش العمل في حرية اختيار ساعات التفتيش مقيدة أم مطلقة؟.

ولإجابة على هذا التساؤل يمكن القول أن النصوص القانونية في حرية اختيار ساعات التفتيش ليست مطلقة بل مقيدة بالمكان والزمان، أما فيما يخص للقيد المكاني فهو متعلق بأمكان العمل التي تنحصر أو يؤدي فيها العمل أو معد لأدائه، ولا يجوز أن تمتد هذه الأماكن سلطة التفتيش إلى السكن الخاص به حتى ولو كان ملحق بمكان العمل، أما فيما يتعلق بالقيد الزمني فهي لا تنحصر إلا في أوقات المخصصة أو المقررة للعمل أو يكون فيها العمل ساريا فعلا سواء ليلا أو نهارا حيث أن لا يجوز تكليف أو إجبار الهيئة المستخدمة بفتح أماكن العمل في غير هذه الأوقات.

### الفرع الثالث: جواز التفتيش بدون إذن النيابة العامة

عهد لمفتش العمل عدة صلاحيات من أجل تنفيذ مهامه الرامية إلى احترام الأحكام القانونية والتنظيمية طبقا لنص المادة 06 فقرة 03 من القانون

رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل<sup>1</sup> التي أكدت ونصت بدورها على أن مفتش العمل له الحق أن يطلب أو يطلع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه من أجل التحقق من مدى مطابقتها لقانون العمل، وهذا ما يمكن له حق تفتيش أماكن العمل دون الحصول على إذن النيابة العامة، بمعنى تمتعه وبصفة استثنائية صفة الضبطية القضائية مع أنه قد يمس بحقوق الهيئات المستخدمة التي غالبا ما يكون لها أسرار صناعية وتجارية ومالية ويبقى ذلك راجع إلى ضمير القائم بالتفتيش واليمين المؤداة قبل التحاقه بهذه الوظيفة حفاظا على السر المهني طبقا لنص المادة 19 من القانون رقم 90-03 والتي نصت على "يتعين على مفتش العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم

<sup>1</sup> / المادة 06 من القانون 90-03، المتعلق بمفتشية العمل .

المعمول بهما أن يتقيدوا بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لراقبتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها بمناسبة ممارسة وظائفهم".

إن الجرائم المرتكبة من طرف المستخدم والموصوفة بالمخالفات تعهد صلاحياتها إلى مفتش العمل المختص إقليمياً، كما عهد له أيضاً نظام تفتيش أماكن العمل طبقاً لنص المادة 138 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup>.

حيث منحت له صفة الضبطية القضائية فيما يخص متابعة جرائم العمل، وتتمتع محاضره بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض،

ومفتش العمل وفي إطار الصلاحيات الممنوحة له يقوم باتخاذ جل التدابير التي تهدف إلى حماية العامل داخل عمله، وأول ما يقوم به هو معاينة المخالفات، حيث يقوم بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل ويقوم بمراقبة ظروف العمل، ويراقب كل الوثائق المتعلقة بالعامل أو بيئة العمل، وعند معاينته للمخالفة يقوم بتوجيه إنذار من أجل تدارك الخطأ، وتوفير حماية أكثر للعامل، وفي حالة عدم امتثال المستخدم للإنذار المقدم له يحرر محضراً للمخالفة المرتكبة ويحال المستخدم على القضاء.

لكن هناك حالات أين مفتش العمل لا قوم بكل هذه التدابير والإجراءات عندما يكون خطر وشيك ومحقق الوقوع ويهدد أمن وصحة العمال، هنا مفتش العمل يخطر الجماعات المحلية ممثلاً في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ذلك من أجل غلق المؤسسة واتخاذ التدابير اللازمة أو يقوم بإخطار النيابة عن طريق محضر يبين فيه درجة خطورة الوضع.

كل ما يقوم به مفتش العمل من إجراءات وتدابير أثناء معاينة المخالفات يرتب آثار قانونية قاسية على المستخدم بحيث يؤدي إلى غلق المؤسسة، أو يحال المستخدم على القضاء .

<sup>1</sup> المادة 138 من القانون 11-90، السالف الذكر

**المطلب الثاني: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك:**

إن مثول المستخدم المخالف أمام القضاء هو الآخر إجراء تقوم به مفتشية العمل، وذلك نتيجة لعدم إزالة المستخدم للمخالفة المرتكبة، ومن الأولى يتبين لنا أن القضاء الاجتماعي هو المختص في محاكمة المستخدم أو القضاء الإداري لأن مفتش العمل موظف في الدولة إلا أن عكس ذلك فالقضاء الجزائي هو المختص في محاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك هي أحكام جزائية وتصل عقوبتها إلى الحبس والغرامات المالية، وبذلك فالأحكام الجزائية الصادرة ضد المستخدم المخالف تعتبر أحكام رادعة تهدف بالأساس إلى إزالة المخالفات وتجسيد تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلا أن هذه الأحكام تعتبر أحكام غير كافية بالمقارنة مع المخالفات المرتكبة من طرف المستخدم، وهذا ما سنراه من التعرض إلى القضاء المختص بمحاكمة المستخدم "أولا" و ثم نتعرض غلى الأحكام الصادرة بشأن ذلك "ثانيا".

**الفرع الأول: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم**

يختص بمحاكمة المستخدم المتهم فسم المخالفات أو قسم الجرح التابع للمحكمة المختصة والتي يقع في اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة، وذلك حسب طبيعة التهمة المتابع بها المستخدم سواء كانت مخالفة أو جنحة، والعبرة باختصاص المحلي للمحكمة بموطن المؤسسة وليس بموطن المستخدم، وذلك لأن ما ارتكبه المستخدم من مخالفات على أنها قضية جزائية، وهي تمثل كل فعل مجرم ارتكب على الأراضي الجمهورية أو خارجها، خدعته قواعد القانون الجزائري لاختصاص المحاكم الجزائية..

يشكل انتهاكات الالتزامات من طرف المستخدمين إزاء العمال الأجراء مخالفة أو جنحة على غرار العمال اللذين بدورهم يرتكبون مخالفة القانون العام أثناء عملهم أو أثناء نزاع جماعي والذي غالبا ما يكون القضاء الجزائي هو المختص نوعيا لا

يبتغى مع تدخل القاضي الجزائي بشأن أي مسألة تطرح عليه والتي تعتمد في حد ذاتها إلى إخضاعها على قواعد القانون الجزائي.<sup>1</sup>

ويختلف أطراف القضية الجزائية عن أطراف الدعوى المدنية ، وذلك أن النيابة العامة مدعية باسم الحق العام والمنتهم منسوب إليه الفعل هما الطرفان الأساسيان في الدعوى الجزائية ويمكن أن تشمل أطراف أخرى هما الطرف المدني والمسؤول المدني وتمثل مفتشيه العمل الطرف المدني في الدعوى، ولها الحق في المطالبة بالحقوق المدنية ولها الحق بالحقوق المدنية التي تمثل تعويضا عن ارتكاب المخالفات.

غالبا ما تلتزم مفتشيه العمل دينار رمزي كتعويض عن الأضرار التي أحدثها المستخدم وهو يؤكد عدم اهتمام مفتشيه العمل بأي تعويض بقدر اهتمامها بتوقيع العقوبة الجزائية على المستخدم لإجباره لإزالة المخالفة ، وهو الهدف الرئيسي الذي تسعى إليه المفتشية لتحقيقه وهذا يجعله لا يحضر جلسات المحاكمة ويكتفي بتمثيل النيابة العامة باعتبارها ممثلة المجتمع ، وصاحبة الحق الأصلي في تحريك ومباشرة الدعوى العمومية ومباشرتها.

ولا تستطيع مفتشيه العمل إيقاف مباشرة الدعوى العمومية ولا تترتب عن تنازلها عن الدعوى المدنية أي أثر على الدعوى العمومية وهذا تقره الفقرة 2 من المادة 02 من الامر 155/66 المتعلق بالإجراءات الجزائية التي تقضي " ولا يترتب على التنازل عن الدعوى المدنية إيقاف أو إرجاء مباشرة الدعوى العمومية وذلك مع مراعاة الحالات المشار إليها في الفقرة 03 من المادة 06.<sup>2</sup>

وتلتزم مفتشيه العمل بمتابعة مجريات المحاكمة ومنطوق الحكم، غير أن المشرع الجزائري لم يتكلم عن حقها في الطعن بالاستئناف ضد الأحكام ، مما يجعل

/ درقاوي جمال الدين ، قضاء العمل ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2014 ، ص 14.  
<sup>2</sup> المادة 02 من الأمر رقم 155/66 ، المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية.

هذا الاختصاص مخولا بشكل منفرد إلى النيابة العامة، إضافة إلى صاحب المصلحة وهو المستخدم المتهم في حالة عدم رضاه على منطوق الحكم .

### الفرع الثاني: الأحكام الصادرة ضد المستخدم المخالف

وهي عقوبات جزائية في ضل القانون 97/88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل في الفصل الثامن فإنها تتراوح من عقوبة الحبس لمدة تصل أقصاها 06 أشهر بالإضافة إلى عقوبات شخصية، إما المؤسسة كشخص معنوي فإنها معرضة إلى عقوبات مثل الغلق الجزئي أو الكلي غلى غاية انجاز الأشغال أو إصلاح الوضع كما يتطلبه القانون.

من خلال المواد 35 و36 من نفس القانون فإن المشرع شدد على كل خرق لأحكام هذا القانون، حيث يعتبر المخالفات المرتكبة من طرف العمال عن غير قصد مخالفات مرتكبة من طرف المسير، أي الخطأ هنا مفترض حتى ولو قام به شخص غير صاحب العمل فالمسؤولية تعود إليه إلا إذا ارتكبت هذه المخالفة عمدا من طرف العامل، والمستخدم يتحمل تلك المسؤولية الجزائية المفترضة لأنه لم يقيم بفرض تطبيق قواعد السلامة الصحية داخل المؤسسة التي يقوم بتسييرها، وهذا إما بتعاونه أو عدم مراعاته لأحكام قواعد الوقاية الصحية والأمن أو أنه لم يقيم بمعاينة العمال عند تكرارهم لخرق تلك القواعد.<sup>1</sup>

إن الجرائم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن في حالة تكرارها تتحول من مخالفات وتصبح جنحة وتطبق الغرامة بقدر عدد المرات التي يرتكب فيها المستخدم لمخالفات بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.<sup>2</sup>

في حالة العود الثابت بمحضر يعده مفتش العمل وبناء على قرار من المحكمة تتعرض المؤسسة باعتبارها شخص معنوي إلى عقوبات خاصة تتمثل هذه العقوبات في الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة المستخدمة إلى غاية إنجاز الأشغال التي اقرها القانون، ويمكن للجهة القضائية التي أصدرت العقوبة الأمر برفع اليد عن

<sup>1</sup> المادتين 35 و36 من القانون رقم 07-88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.  
<sup>2</sup> المادتان 37 و39 من القانون رقم 07-88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.



المؤسسة متى استجابت لحكم القضاء وتم إزالة الخطر وتوفير الحماية المقررة للعمال.<sup>1</sup>

وتفصيلا لما سبق ذكره فإن المواد 37 و38 و39 من القانون 07-88 أقرت عقوبات وشددت عليها في حالة العود ففي المادة 37 أقرت عقوبة 1000 د.ج إلى 2000 د.ج وفي العود تضاعف العقوبة إلى الحبس من شهرين إلى ستة أشهر وغرامة من 4000 د.ج إلى 6000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين.<sup>2</sup>

وفي المادة 38 أقر المشرع غرامة من 500 إلى 1500 د.ج وضاعف هذه العقوبة في حالة العود حيث يعاقب بالحبس من 03 أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 د.ج إلى 4000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين.<sup>3</sup>

ولقد أقرت المادة 39 غرامة 5000 د.ج وفي حالة العود تكون الغرامة من 2000 د.ج إلى 4000 د.ج وهي نفس العقوبات التي أقرتها المادة 38 والاختلاف الملاحظ أن المادة 38 أقرت الحبس والمادة 39 لم تقر به بل اكتفى المشرع بفرض غرامات مالية وضاعفها في حالة العود.<sup>4</sup>

إن القانون رقم 07-88 أقر عقوبات جزائية والتي تعفي المخالف من التعرض إلى العقوبات المقررة في قانون العقوبات، خاصة في حالة حادث عمل أو وفاة أو جروح حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل.<sup>5</sup>

تعد العقوبات التي تقرها قوانين العمل على من يخالف أحكامها تأخذ شكل غرامة مالية وهذه الغرامة غالبا ما تكون غير فاعلة، وغير مؤثرة على المخالف، على نحو يجعله يبتعد عن ارتكاب المخالفة، ومن ناحية أخرى فالغرامات المحكوم بها على المستخدم لا تكون مستحقة إلا بعد فترة من الزمن .

<sup>1</sup> / المادة 40 من القانون رقم 07-88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>2</sup> / المادة 37 من القانون رقم 07-88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

<sup>3</sup> / المادة 38 من القانون رقم 07-88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>4</sup> / المادة 39 من القانون رقم 07-88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>5</sup> / المادة 41 من القانون رقم 07-88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

من خلال التمعن في العقوبات التي اقراها المشرع الجزائري على المستخدمين المخالفين لقواعد السلامة الصحية نجدها عقوبات غير كافية والغرامات غير مجدية، لطلبك يتوجب على المشرع الجزائري إعادة النظر في الأحكام الجزائية والعقوبات المقررة لمخالفة قواعد تشريعات العمل، ولا بد من تشديد في العقوبات وفرض غرامات مالية باهضة وكل هذا حتى لا يقوم المستخدمين بخرق ومخالفة القواعد المتعلقة بالسلامة الصحية والأمن وطب العمل داخل أماكن العمل.

---

خاتمة

ومن ثمة فالقانون الجزائري في مجال عقوبات العمل لم يكن موفقا في السياسة الجنائية التي تبناها لعدم رسم النموذج القانوني لجرائم العمل من خلال قواعد مجردة تسري بشكل واضح ودقيق على كل المخاطبين بها وبالتالي: يستحسن إعادة النظر بشأن العقوبات المقررة للمستخدم المخالف التي تعتبر عقوبات رمزية فقط مقارنة بالأثر الذي ترتبه تلك المخالفات، إذ لا بد من رفع قيمة الغرامات المقررة عند مخالفة تشريع العمل، وتمديد العقوبات السالبة للحرية في هذا الشأن من أجل التقليل من الجرائم المرتكبة من طرف المستخدم، وضرورة إصدار نص تشريعي يجيز تحريك الدعوى العمومية في الجرائم العمومية، وإثباتها وفقا للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجزائية، وقانون العقوبات.

وفي الأخير أشير إلى أن هذا العمل رغم أنني حاولت فيه الإلمام قدر المستطاع بالموضوع فتبقى محاولة بسيطة راجيا من أن أكون قد ألممت بالموضوع ولو بصفة جزئية

# قائمة المراجع

- قائمة المراجع:

أولا/ الكتب

- (01) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفرية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- (02) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المطبوعات الجامعية، طبعة 2- الجزائر 2002.
- (03) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن 2010.
- (04) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.
- (05) بوسقيعة أحسن الوجيز في القانون الجزائري العام، الجزائر، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2006.
- (06) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفرية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.
- (07) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2002.
- (08) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية - النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية 2005.

ثانيا/ الرسائل:

(1) لعيمش غزالة ، الجوانب الجزائية لتشريعات العمل-دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ،فرع القانون الخاص،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الجيلالي اليابس،سيدي بلعباس، السنة الجامعية (2015-2016).

(2) مسعود بوصنوبرة ،الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ،كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية،جامعة منتوري قسنطينة،الجزائر،السنة الجامعية،(2008-2009).

(03) سكيل رقية ،الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ،فرع القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أبو بكر بلقايد ،السنة الجامعية،(2015-2016).

ثالثا/ القوانين:

(1) القانون 78-12، المؤرخ في 08/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 12 الصادرة بتاريخ 01/08/1978.

(2) القانون 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983 الجريدة الرسمية ،العدد 28 الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983.

(3) القانون 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادرة بتاريخ 05/جويلية 1983 .

(4) القانون 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.



- (5) القانون 83-15، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983 .
- (6) القانون 85-05، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المؤرخ في 16 فبراير 1985، الجريدة الرسمية، العدد الثامن، السنة الثانية والعشرون، الصادرة بتاريخ 17 فبراير 1985 .
- (7) القانون 88-07، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية، العدد الرابع، الصادرة بتاريخ 07 جانفي 1988 .
- (8) القانون 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 07 فبراير 1990، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990 .
- (9) القانون 90-11، المنظم لعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990 .
- (10) القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ 02 جوان 1990، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 23، جوان 1990 .
- (11) القانون 03-10 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، المؤرخ في 19 جوان 2010، الجريدة الرسمية، العدد 43 الصادرة بتاريخ 20 جوان 2003 .
- (12) القانون 81-10، المؤرخ في 11 جوان 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، الجريدة الرسمية، العدد 28 سنة 1983 .
- (13) القانون 110/11/2004، الجريدة الرسمية، العدد 71، الصادرة 10/11/2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن

قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966.

ثانيا/المراسيم:

1) المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11/11/1986 المتضمن شروط توظيف الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.



فہرس

فهرس الموضوعات

05	مقدمة.....
09	الفصل الأول: صور المسؤولية الجزائية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري.....
09	المبحث الأول: جرائم المستخدم.....
10	المطلب الأول: الجرائم الماسة بالتشغيل.....
11	الفرع الأول: تشغيل الأحداث.....
13	الفرع الثاني: تشغيل والنساء.....
14	الفرع الثالث: تشغيل الأجانب.....
17	المطلب الثاني: الجرائم المتعلقة بتنفيذ العمل.....
17	الفرع الأول: الجرائم المتعلقة بساعات العمل والإجازات.....
19	الفرع الثاني: الجرائم الماسة بالراحة.....
27	الفرع الثالث: الجرائم الماسة بالأجر.....
36	الفرع الرابع: الجرائم الماسة بوقاية العامل.....
45	المبحث الثاني: الجرائم الماسة بالممارسات النقابية.....
45	المطلب الأول: الجرائم الماسة بلجنة المشاركة.....
47	الفرع الأول: عرقلة تكوين لجنة المشاركة.....
47	الفرع الثاني: عرقلة تسيير لجنة المشاركة.....
49	الفرع الثالث: عرقلة ممارسة الصلاحيات.....
51	الفرع الرابع: عدم تقديم التسهيلات.....

- 51.....المطلب الثاني: الجرائم الماسة بحق الإضراب.....
- 52.....الفرع الأول: المساس بالتشاور الجماعي.....
- 54.....الفرع الثاني: المساس بالإضراب المشروع.....
- 57.....الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن المسؤولية الجزائية للمستخدم.....
- 58.....المبحث الأول :غلق المؤسسة المستخدمة كأثر من آثار المسؤولية الجزائية.....
- 59.....المطلب الأول: سلطة الجماعات المحلية في غلق المؤسسة المستخدمة.....
- 60.....المطلب الثاني: اجراءات غلق المؤسسة المستخدمة.....
- 61.....المبحث الثاني : الدعوى العمومية كأثر من آثار المسؤولية الجزائية.....
- 62.....المطلب الأول: إحالة المستخدم على القضاء.....
- 62.....الفرع الأول: السلطة المخولة بتحريك الدعوى العمومية وضبط جرائم العمل.....
- 64.....الفرع الثاني: جواز تفتيش أماكن العمل خارج الأوقات المحددة قانونا.....
- 65.....الفرع الثالث:جواز التفتيش بدون إذن النيابة العامة.....
- المطلب الثاني:القضاء المختص بمحاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك.....
- 67.....
- 67.....الفرع الأول:القضاء المختص بمحاكمة المستخدم.....
- 69.....الفرع الثاني: الأحكام الصادرة ضد المستخدم المخالف.....
- 73.....الخاتمة.....
- 80.....الفهرس.....