



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

مستغانم



مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي

موسومة بـ :

# الحماية الجنائية للعامل

تحت إشراف :

الأستاذة : حميش يمينة.

من إعداد :

الطالب : زدك لحسن.

لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا ومقررا

ممتحنا

بن نقو أمال

حميش يمينة

لعيماش غزالة

السنة الجامعية

2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرّفان

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 وثمرت مقاصده بفضل تعاونها وأفكارها "الأستاذة حميش يمينة" فجزاها الله خيرا.

كما أتقدم بخالص الشكر والعرّفان 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

وإنه لمن دواعي السرور أن أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل أحبتي  
أينما كانوا، إلى الوالدة العزيزة أطال الله في عمرها وقدرها إلى الوالد  
رحمة الله عليه اللذان كانا سببا في وجودي

إلى إخواني وأخواتي، وكل عائلتي وأهلي وكل من ساهم من قريب أو  
بعيد، إلى أصدقائي، وزملائي، إلى روح الفقيد الذي شاءت الأقدار أن  
تخطفه المنية قبل مناقشة الرسالة عبد القادر راجيا من الله سبحانه  
وتعالى أن يجعل مثواه الجنة، إلى الكتكوتة الصغيرة ليليان.

# مقدمة

يحتل العمل في التشريع الجزائري مكانة مرموقة، فيه يعيش الفرد حياة مرموقة في الدنيا، بل يكون هذا العمل سببا للحصول على الاجر العظيم يوم القيامة مصداقا لقوله تعالى " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"<sup>1</sup>، ويقوله تعالى أيضا " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"<sup>2</sup> كما حث رسولنا الكريم عليه افضل الصلاة والسلام على العمل باعتباره افضل وسيلة للكسب الحلال لما له من فائدة وخير واجر عظيم على الفرد والمجتمع معا حيث قال صلى الله عليه وسلم " ما أكل احد قط خيرا ان يأكل من عمل يديه، وان نبي الله داوود عليه السلام كان يأكل من عمل يديه"، وقال أيضا عليه أفضل الصلاة والسلام "إن أشرف الكسب كسب الرجل من عمل يديه كما أوجب عليه الصلاة والسلام على أصحاب العمل أن يدفعوا أجر العمال بعد الانتهاء من العمل ولا يتأخرا في دفعه لما يلحق هؤلاء من ضرر لكون العمل هو المصدر الوحيد لرزقهم وحياتهم مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".

هذا يعني ان العمل عنصر هام وفعال في عملية الانتاج اذ يمكن القول انه تعبير عمل الإنسان كنف عجلة الإنتاج فمهما قدمت الثورة الصناعية للإنسانية ما أبدع الان وأرقاها فإنها لا تسلب العامل مكانته وأهميته في العملية الإنتاجية فالعامل يقدم للإنتاج جهدا عضليا وجهدا ذهنيا لذلك سيظل هو السيد في مجال الانتاج لذلك يجب ان يحظى باهتمام القوانين والتشريعات العمالية، ونظرا للتطور السريع لمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل لاسيما الحركة القانونية الناتجة عن ذاتية قانون العمل الذي فرضته الظروف الاقتصادية والاجتماعية من خلال الانتقال في الاقتصاد الموجه الى الاقتصاد الحر الذي يقوم اساسا على الميزان والعلاقات التعاقدية في شتى المجالات ولاسيما المجال المهني إذ بعد هذا التطور الهائل في مجال علاقات العمل ولد للعامل حقوق يتمتع بها وممارستها في حرية دون ان يعوقه في ممارستها احد ودون أي إخلال بتحقيق التوازن بين تلك الحقوق وحقوق المجتمع في حماية النظام العام

1 الآية 97 من سورة النحل.

2 الآية 105 من سورة التوبة.



وكان من بين هاته الحقوق الحق في العمل والذي يتميز عن بقية الحقوق الإنسانية الأخرى في انه العنصر المجدد لوجود الانسان.

لتحقيق ذاته وشخصيته فالعمل هو مصدر الكرامة الإنسانية والاستقرار الاجتماعي ولإرساء سياسة مهنية ملنية على أساس العدالة الاجتماعية، اقتضى الأمر التدخل في جل النصوص التنظيمية والتشريعية الخاصة بعلاقات العمل بغية الحفاظ على النظام العام الاجتماعي وضعت احكام جزائية بهدف المحافظة على السلم والأمن الاجتماعي وكذا مسانيرة المستجدات والمتطلبات التي تقرها علاقات العمل الفردية والجماعية لتحقيق الحماية الكافية والفعالة<sup>1</sup>.

وهذا ما ادى الى بروز فكرة التجريم في نطاق الحماية الجزائية لعلاقات العمل بين صاحب العمل والعمال التي مصدرها فكرة تلاشي المصالح بين اطراف العلاقة، الحقوق المتبادلة التي تخضع في تنظيمها الى عقد العمل ثم يأتي القانون بعد ذلك بالحماية على ما يترتب على هذه العلاقة من آثار وما ينجم عنها من تطورات لاحقة غي علاقات العمل مما ينبغي وضع الجزاء الجنائي المناسب بغية الحد من أي تجاوزات قد تحدث في اطار هذه العلاقة والحماية الجزائية الخاصة بعلاقات العمل تكمن في توظيف قواعد القانون الجنائي لخدمة قانون العمل والتشريعات التنظيمية المكملة له التي بدورها لا تخلوا من الاحكام والقواعد القانونية الأخرى التي ينجم عن مخالفتها جزاء جنائي حماية للأطراف الضعيفة في هذه العلاقات، فقانون العقوبات لم يعد لوحده لحصر الجرائم والعقوبات بل اصبح هناك عدة قوانين كقانون العمل الذي يكمل قانون العقوبات العام، تلزم أفعالا لم يذكرها قانون العقوبات، ويفرض عليها جزاءات تتناسب مع خصوصية هذه الجرائم، بل يتضمن قوانين جنائية استثنائية لا مثل لها في القواعد العامة كتحديد عقوبة المخالفات العمالية في حالة العود.

1 بن أحمد محمد - الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية، ص 11.

فإذا كانت الحماية الجزائية ضرورة يفرضها الواقع المهني لتفادي تعنت المستخدم سواء كان شخص طبيعي او معنوي وجعله يحترم القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية فكان من اللازم إضفاء الحماية الجزائية على اطراف العلاقة العمالية وخاصة العمال بصفتهم الطرف الضعيف في تلك العلاقة.

فالحماية الجزائية لغة هي المنع والدفع اما اصطلاحا فتعني احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال ضد المخاطر وضمان أمنها وسلامتها وذلك بوسائل قانونية أو مادية يعبر كذلك من باب التدابير او الاجراءات التي تكفل الحماية المعنية.

اما تعريف الحماية الجزائية فقها يعرفها البعض على انها تلك الحماية الجزائية التي يدافع بها قانون العقوبات عن الحقوق او المصالح المحمية وذلك عن طريق ما يقرره المشرع من عقوبات للأفعال الغير مشروعة التي تهضم الحقوق والمصالح.

كما يعرفها البعض الاخر بأنها مجموعة القواعد أو الأحكام الجنائية الموضوعية والإجرائية التي يتوصل بها المشرع لوقاية شخص أو ماله ضد المساس الفعلي بهما أو المحتمل وفرض جزاء جنائي لكل من يخالف ذلك، أما فيما يخص التعريف القانوني للحماية الجزائية باعتبارها احد انواع الحماية القانونية التي لها تأثير على كيان الفرد وحرية ووسيلة ذلك القانون الجنائي الذي قد تتفرد قواعده ونصوص بتحقيق تلك الحماية فتتخذ الحماية القانونية لذات المصلحة كالحماية الجزائية في قانون العمل وأيضا تتمثل في بعض النصوص القانونية التي فرضها المشرع في قانون العقوبات بغرض حماية العمال أثناء ممارسة عملهم<sup>1</sup>.

والحماية الجزائية تنقسم الى قسمين حماية جزائية موضوعية وحماية جزائية إجرائية حيث يكفل القانون الجنائي نوعي هذه الحماية معا سواء من ناحية المجني عليه أو معاقبة الجاني.

1 بن أحمد محمد المرجع السابق، ص 22.

الحماية الجزائية الموضوعية فهي التي تتخذ شكل التجريم او الاعفاء او انها الحماية التي تتخذ من قواعد القانون الجنائي موضوعا لها عن طريق تجريم الفعل الذي يشكل عدوانا على تلك المصلحة المحمية بنص القانون أو إباحة الفعل الذي يسهم في حمايتها ما يشكله في الاصل جريمة.

اما الحماية الجزائية الاجرائية فهي تلك الحماية التي يقرها القانون في شكل استثناء من تطبيق كل او بعض قواعد الاجراءات الجنائية العامة بغية حماية المصلحة العامة التي يقرها المشرع ناهيك عن حماية المتهم وتحقيق العدالة الجنائية في تلك القواعد الشكلية فقانون العمل اصبح قانونا مستقلا قائما بذاته له موضوعاته التي تخرج بطبيعتها عن القانون المدني بل وعن كل الموضوعات للقانون الخاص فهو يتمتع بالذاتية العملية والتشريعية والقانونية، وتكمن الذاتية من خلال خصائصه ومدى تمتعه بالاستقلال في تفسير نصوصه او الصفة الآمرة لقواعده والجزاء الجنائي على مخالفة احكامه فهنا نميز القانون الجنائي المتعلق بعلاقات العمل بقواعد وخصائص معينة من حيث الإحالة، من حيث توقيع العقوبة ومن حيث مبدأ المسؤولية ومن حيث الصفة الالزامية لقانون العمل.

إذن فما هي الجرائم الماسة بحق العامل والتي تكون في مواجهة صاحب العمل؟ وما هي الحماية التي وفرها المشرع للعامل سواء كان عاملا عاديا او قاصرا او اجنبيا او نساء؟

وما هي الحماية القانونية التي وفرها المشرع للسلامة الصحية والأمنية أثناء فترات العمل؟

وللإجابة على هذه التساؤلات اتبعنا الخطة التالية وفق المنهج التحليلي:

حيث قسمنا بحثنا إلى فصلين، نتناول في الفصل الأول أحكام المسؤولية الجنائية للعامل، والفصل الثاني آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، كما قسمنا الفصل الأول إلى مبحثين، المبحث الأول الحماية القانونية أثناء سريان عقد العمل والآثار المترتبة عنه وقسمناه إلى مطلبين، المطلب الأول الحماية

القانونية أثناء سريان عقد العمل، المطلب الثاني الآثار المترتبة عنه، والمبحث الثاني الحماية القانونية على مستوى إنهاء علاقة العمل، تناولنا في المطلب الأول الحماية القانونية في حالة الإنهاء الإرادية، والمطلب الثاني الحماية القانونية في حالة الإنهاء اللإرادية، والفصل الثاني تناولنا في المبحث الأول آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل الداخلية، قسمناه إلى مطلبين، الأول الآليات الداخلية التمثيلية، والثاني الآليات الداخلية المتخصصة، والمبحث الثاني تناولنا أطراف الحماية الجنائية للعامل خارج مكان العمل، تناولنا في المطلب الأول الأطراف المحلية، والمطلب الثاني الأطراف الحكومية.

## الفصل الأول

### أحكام المسؤولية الجنائية للعامل

## الفصل الأول

### أحكام المسؤولية الجنائية للعامل

وسوف نتطرق من خلال هذا الفصل إلى دراسة الأحكام المتعلقة بالمسؤولية الجنائية للعامل من خلال مبحثين نتناول بالدراسة في المبحث الأول إلى الحماية القانونية أثناء سريان عقد العمل والآثار المترتبة عنه والمبحث الثاني لدراسة الحماية الجنائية للعامل على مستوى إنهاء علاقة العمل سواء إرادية أو لا إرادية.

## المبحث الأول الحماية القانونية

### أثناء سريان عقد العمل والآثار المترتبة عنه

#### المطلب الأول الحماية القانونية أثناء سريان عقد العمل

نظرا لأهمية بعض الفئات في إطار علاقات العمل والتي تستوجب الحماية الجزائية الخاصة بها ولهذا تناولها قانون العمل وتناولتها قوانين أخرى في التشريع الجزائري. الفرع الأول: الحماية الجزائية للطفل العامل.

تعتبر ظاهرة عمالة الأطفال واستغلالهم ظاهرة من الظواهر الخطيرة والمدمرة للإنسانية وخرقا صارخا للاتفاقيات والأعراف الدولية لحقوق الإنسان وللطفل خاصة، والطفولة عبارة عن خليط معقد تتحكم فيه اعتبارات كثيرة أهمها السن، النضج العقلي والجسماني. ولقد أولى المشرع الجزائري حماية للطفل ووضع حدا أدنى لسن الطفل العامل وهذا ما يسمى بالأهلية في عقد العمل.

والأهلية في القانون المدني الجزائري محددة بنسبة بتسعة عشر (19) سنة حسب المادة 40 القانون المدني. أما قانون العمل الجزائري فقد كان أكثر وضوحا حين منع تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن (16) ستة عشر سنة نظرا لاعتبارات اقتصادية واجتماعية طبقا لنص المادة 15 من قانون 11/90، كما أن الطفل أثناء تشغيله يعامل معاملة خاصة جدا عن العامل الراشد<sup>1</sup>.

وأي مخالفة لهذا القانون تجعل من المستخدم عرضة للمساءلة الجنائية حسب نص الماد

1 القانون رقم 11/90 والمتعلق بعلاقة العمل المؤرخ في 21-04-1990 والصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 والمؤرخة في 25/04/1990.

ة 40 من قانون 11/90 والتي جاء فيها " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 و2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة الحبس تتراوح من خمسة عشر يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

ومنع المشرع الجزائري من تشغيل الأطفال في أعمال معينة وأزمنة وأمكنة معينة أيضا، ذلك بعدم تشغيلهم في الأعمال التي تتصف بالخطورة والشاقة أو المضرة بصحتهم أو التي من شأنها أن تمس بأخلاقهم طبقا لنص المادة 141 من نفس القانون " يعاقب كل من ارتكبت مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة". كما أن القانون حدد أيضا قيودا آخر ألا وهو عدم تشغيل القاصر في الأعمال الليلية والمحددة بالمادة 27 من قانون 11/90. أما فيما يخص الشروط الخاصة بمدة العمل القانونية والساعات الإضافية وكذا الأجر المتفق عليه دون أي تمييز طبقا لنص المادة 17 من قانون 11/90، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو بالتوقيت الجزئي أو التوقيت الكامل حسب نص المادة 11 من قانون 11/90 وفي حالة المخالفة يعاقب المستخدم بنص المادة 142 من قانون 11/90.

### الفرع الثاني: الحماية الجزائية للمرأة العاملة.

لتمكين المرأة العاملة للتوفيق بين عملها وأسرتها تستلزم بالضرورة وجود قوانين تكفل الحماية الجزائية لها وذلك في صلب جميع دساتير العالم<sup>1</sup>، هذا ما دفع بالمشرع إلى النص صراحة على ضرورة تسهيل مهمة المرأة وذلك في جل دساتير العالم مما يعكس مدى اهتمام المشرع بالأسرة والمرأة معا ومبدأ المشرع هو مبدأ المساواة والحرية والحماية

1 حيث جاء في تعديل الدستور لسنة 2016 في المادة 36 منه "تعمل الدولة على التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".

الخاصة لها حيث ان تشغيل النساء في القانون الجزائري يخضع لأحكام خاصة حسب المواد 28 و48،52 من الدستور الجزائري لسنة 1996، وكذلك حسب المادة 17 من قانون 11/90، ولقد أورد المشرع قيودا متعددة تمنع وتحد من حرية عمل وتشغيل المرأة حماية لها.

والمرأة العاملة تختلف عن الرجل من حيث قوة التحمل، حيث منع المشرع في استخدام النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا، وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي حددتها المادتين 28، 29 من قانون 11/90 والتي أيضا منعت استخدام النساء في الأعمال الليلية إلا بترخيص يمنح من قبل مفتش العمل المختص إقليميا، وهذا ينطبق على بعض المهن وغيرها من النشاطات التي تبدي فيها المرأة تفوقها، وأي خرق لأحكام المادتين السالفتي الذكر تسري بشأنهم أحكام المادة 141 من قانون 11/90.

كما تستفيد النساء العاملات أثناء المدة السابقة للولادة واللاحقة لها بعطلة أمومة مقررة بموجب النصوص القانونية بـ 14 أسبوعا متتالية حيث تعلق علاقة العمل في هذه المدة وبعدها يتم الإدماج بقوة القانون.

### الفرع الثالث: الحماية الجزائرية للعامل المعاق.

أكدت معظم التشريعات من خلال التزاماتها الدولية على ضرورة توفير عمل مناسب للأشخاص المعاقين<sup>1</sup> والمؤهلين لدخول عالم الشغل والتمهين الذين يحتاجون للحماية والحق في المساواة وتأمين سلامتهم ولقد نظم المشرع الجزائري هذه الحماية بموجب القانون رقم 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 والمتعلق بحماية الأشخاص المعاقين حسب المواد من 01 إلى 39 منه بحيث يهدف إلى تعريف الأشخاص المعاقين وتحديد المبادئ والقواعد المتعلقة بحمايتهم. ولقد حرص المشرع الجزائري على توفير الشروط

1 يفضل الكثير من الحقوقيين استبدال مصطلح المعاقين بتسمية أخرى أكثر دلالة منها وهي ذوي الاحتياجات الخاصة لما لها من معنى إنساني أكثر ما هو مادي.

اللازمة التي تسمح لهم بالمساهمة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتوفير لهم مناصب الشغل وذلك كله من أجل ضمان الحد الأدنى من الدخل لهم.

إضافة إلى ذلك فقد أقر المشرع الجزائري للمعاق (صفة العامل) مع تعيين المصالح التي تساهم في استقبالهم وإدماجهم مهنيا. كما جاء في هذا القانون السالف الذكر من خلال الفصل الرابع والمعنون بـ الإدماج والإندماج الاجتماعيين وذلك حسب المواد من 23 إلى 29 منه والتي تؤكد على ضرورة إدماج المعوقين واندماجهم في نشاطات مهنية مناسبة.

ولا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني كما لا يجب التمييز بين أي عامل في التثبيت أو الترسيم سواء بين العمال المعاقين أو العمال العاديين.

كما نصت المادتين 26- 27 من نفس القانون على أن يخصص كل مستخدم نسبة 1 % على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين والمعترف لهم بصفة عامل، وعند استحالة ذلك يدفع صاحب العمل مبلغ مالي اشتراكي تحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم<sup>1</sup>.

لكن القانون لم يتكلم عن الشخص المعوق بعد وأثناء تشغيله، وهل يستفيد من رعاية خاصة أم لا، كما أن القانون لم يأت على ذكر الأحكام الجزائية المقررة لحماية العامل المعاق في مواجهة المستخدم.

### الفرع الرابع: الحماية الجزائية للعامل الأجنبي

والمراد بتشغيل الأجانب هو تشغيلهم في أعمال معينة وكل دولة أصدرت قوانين خاصة بها تنظم من خلالها كيفية استخدام هؤلاء، والتعاقد معهم.

1 المادتان 18 و19 من قانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين الجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخ في 2002/05/14.

ولقد أجاز المشرع الجزائري للمستخدم إمكانية اللجوء لليد العاملة الأجنبية عند عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة حسب المادة 21 من قانون 11/90 وان كان تشغيل الأجانب محددًا أصلاً بموجب القانون رقم 81/10 والمتعلق بشروط تشغيل الأجانب وعدم تشغيلهم إلا بعد التأكد من توفر الشروط المحددة في القانون رقم 81/10 والمراسيم التنفيذية له.

العمال الأجانب يتعاقدون مع المستخدم لمدة محددة، مقدره بسنتين قابلة للتجديد بصفة معينة، وذلك بعد استصدار رخصة عمل مؤقتة تسلمها السلطات الإدارية المختصة والتي يجب أن تشتمل على البيانات اللازمة مع شرط أن يمارس هذا العامل الأجنبي نشاط معين لدى مستخدم واحد دون سواه مع أخذ رأي الموافقة من الهيئة المستخدمة وفي حالة عدم استيفاء هذه الشروط من قبل المستخدم فإن المشرع الجزائري أحاط هذه المسألة بأحكام جزائية خاصة في حالة عدم حصول العامل الأجنبي على رخصة العمل المؤقت<sup>1</sup>.

وفي حالة عدم استيفاء هذه من قبل المستخدم فإن المشرع الجزائري أحاط المسألة بأحكام جزائية خاصة في حالة عدم حصول العامل الأجنبي على رخصة العمل المؤقت واعتبرها جريمة يعاقب عليها بنص المادة 19 من القانون رقم 81/10 التي جاء فيها " يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 دج إلى 10.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العامل المؤقت أو رخصته..". وتزيد المادة 20 حيث لا تقوم المسؤولية على المستخدم فقط ولكن يمكن أن تشمل الموظف أو العامل بمؤسسة أو هيئة عمومية وذلك تحت طائلة الغرامة المالية تتراوح من 100 إلى 5000 دج تتضاعف بعدد المخالفات وفي حالة العود يعاقب المخالف قضائياً بغرامة تتراوح من 1000 إلى 5000 بحسب المخالفات وكذا الحبس من شهر واحد إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

1 القانون 81/10 المؤرخ في 11-07-1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب الصادر في 11/07/1981.

كما يتعين على صاحب العمل أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا بكل ما يتعلق بعقد عمل العامل الأجنبي في ظرف 48 ساعة أما فيما يخص حالة تقتضي هذا العقد عليه أن يرسل إلى المصالح المختصة إقليميا جواز العمل أو الرخصة في ظرف 15 يوم من تاريخ نقض العقد.

أما إذا تم تشغيل الأجنبي وهو في وضعية غير قانونية من ناحية الإقامة في الجزائر فان عقوبة الغرامة تكون أشد مقارنة لما تم ذكره سلفا هذا حسب المادة 49 من قانون 08/11 بقولها: "دون المساس بأحكام التشريع المنظم لتشغيل الأجانب في الجزائر فان تشغيل مؤسسة لأجنبي في وضعية غير قانونية يعرضها لدفع غرامة مالية من 200.000 إلى 800.000 دج".

### المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن سريان عقد العمل

وهذا ما يتعلق بالحقوق الأساسية التي يكفلها الدستور والقانون للعمال التي تكفل لهم الظروف الإنسانية سواء تعلق الأمر بحقهم في الأجر وكذا حقهم في المدة القانونية لساعات العمل وما ينجم عنها من عطل وفترات للراحة.

### الفرع الأول: الحماية الجزائية للأجر.

الأجر هو الجزاء على أداء العمل<sup>1</sup> وهو المقابل المالي أو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد الذي يبذله حيث كرس تشريع العمل الجزائري مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الاستخدام والأجور وهذا ما نصت عليه المادة 17 من قانون 11/90 وكذا المادة 84 من نفس القانون بقولها " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تحيز".

وأي تمييز في الأجر حسب المادة 142 من قانون 11/90 تفرض على صاحب العمل عقوبة تتمثل في الغرامة من 2000 إلى 5000 دج وفي حالة العود تضاعف

1 لقد ورد تعريف الأجر في المادة 80 من قانون 11/90 السالف الذكر.

الغرامة من 2000 إلى 10.000 زائد عقوبة الحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>1</sup>.

كما حدد المشرع الجزائري النموذج القانوني لبعض جرائم العمل الماسة بالأجور وهي من جرائم الامتناع، بحيث لم يسلم المستخدم أو الهيئة المستخدمة قسيمة الراتب أو دفع الأجر من غير قسيمة فهذا يكون مسؤولاً جزائياً عند إغفال عنصر أو عدة عناصر في قسيمة الأجر نفسها حسب نص المادة 198 من قانون 11/90 إلى مكنت له عقوبة مالية من 500 إلى 1000 دج كما تضاعف العقوبة بحسب المخالفات المرتكبة.

حيث أن المشرع الجزائري وضع الحد الأدنى للأجر المضمون ألا وهو 18.000 دج حتى لا تصبح الأجرة الشهرية عرضة لتلاعب رب العمل وحتى لا يكون صاحب العمل مسؤولاً جزائياً طبقاً لنص المادة 149 من قانون 11/90 والتي جعلت العقوبة في غرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج لكل مستخدم يدفع للعامل أجراً يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون كما تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات وفي حالة العود تتراوح الغرامة من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

وطبقاً لنص المادة 150 من قانون 11/90 التي تجرم عدم دفع المستخدم الأجرة عند تاريخ استحقاقها حيث جعلت الغرامة من 1000 إلى 2000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات وفي حالة العود تتراوح من 2000 إلى 4000 دج والحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

1 بن احمد محمد، المرجع سابق، ص 64.

الفرع الثاني: الحماية الجزائية للمدة القانونية للعمل والعطل وفترات الراحة.

حرية التعاقد بين العامل والمستخدم مضمونة لكن المستخدم ليس حرا في تشغيل العامل طيلة الأوقات والأيام لكن تدخل المشرع الجزائري ونظم أوقات العمل ووضع لها حماية بغية عدم تعسف المستخدم بمنحه الإجازات بكل أنواعها<sup>1</sup>.

حيث تدخل المشرع الجزائري من خلال تحديد المدة الأسبوعية للعمل وكذلك الفترة اليومية للعمل وكذا الساعات الإضافية وكذا العمل الليلي طبقا لنص المواد من 33 إلى غاية 52 من قانون 11/90 وصولا إلى الغيابات المبررة طبقا لأحكام وقواعد الضمان الاجتماعي.

ولقد حدد المشرع الجزائري المدة الزمنية الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة عمل عادية مقسمة على خمسة أيام لكن طريقة توزيعها يحكمها التفاوض وحرية التنظيم، لكن استثناءً يجوز رفع حجم الساعات أو خفضها في بعض القطاعات على أن لا تتعدى 12 ساعة في اليوم طبقا لنص المادة 07 من الأمر رقم 03/97.

ووضعت حماية جزائية في حين مخالفة أحكام المدة القانونية طبقا لنص المادة 143 من قانون 11/90 والتي نصت " 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... بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعينين".

لكن نجد أن المشرع الجزائري ترك حرية التشاور وفيما يخص توزيع المدة القانونية للعمل وتنظيمها بغية ما يتناسب وفق كل نشاط عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي، ولكن المادة 31 من قانون 11/90 أبرزت متى يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية نظرا للضرورة التي يتطلبها العمل فبموجب الأمر رقم 21/96 من خلال المادة

1 بن احمد محمد، المرجع سابق ، ص 69.

20<sup>1</sup> منه وكذا المادة 143 مكرر في قانون 11/90 والتي نصت على أنه: " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية، كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعنيين".

ومن أهم الحقوق للعامل الأساسية كذلك الحق في الراحة القانونية والتي وضع لها المشرع الجزائري حماية جزائية في حين الإخلال بالتزاماتها حيث جاء في المادة 144 من قانون 11/90 على أنه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين".

وتعتبر الإجازات القانونية والعطل من أيام الراحة سواء الأسبوعية أو السنوية وهي محددة على سبيل الحصر بموجب الأمر 278/63 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية ولاسيما ما جاء في المواد من 38 إلى 52 من قانون 11/90 على طائفة الحماية ولا يجوز للمستخدم أن يمس بها تحت طائلة الجريمة المعاقب عليها بنص المادة 145 من قانون 11/90 والتي جاء فيها: " يعاقب بغرامة مالية و من 1000 إلى 2000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه".

وكذلك العطلة السنوية مقررة ومحمية للعامل بموجب المادة 39 من قانون 11/90 ومقدارها شهر (30) مدفوعة الأجر، وهي تمنح من المستخدم على أساس يومي ونصف من كل شهر عمل<sup>2</sup>، لكن العامل في الجنوب له الحق من الاستفادة من عشرة أيام إضافية.

1 المادة 20 من الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09-07-1996 المتعلق بعلاقات العمل.

2 المادة 43 من قانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

في حين إذا قام المستخدم بخرق هذه الالتزامات وامتنع عن منح العامل العطلة السنوية طبقا لنص المادة 144 من قانون 11/90 اعتبر فعل مخالف لقاعدة قانونية جزائية والتي تنص على: " يعاقب بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين."

### المبحث الثاني

#### الحماية القانونية على مستوى إنهاء علاقة العمل.

للأطراف المتعاقدة حرية التعاقد والمساواة في عقدها وكذا تحديد كيفية وزمان إنهاء هذا العقد. ولقد أثارت علاقة العمل خلافا لما ينجر عنها بعد انتهاء العلاقة وهنا تدخلت الدولة من أجل حماية العمال وهذا التدخل فرضته عوامل فكرية واقتصادية بعد ظهور الصناعة واختراع الآلات وتفاقم مشكل البطالة<sup>1</sup>.

### المطلب الأول

#### الحماية القانونية في حالة الإنهاء الإرادي

تنتهي علاقة العمل بإرادة المستخدم سواء كان تسريحا تأديبيا أو تسريحا اقتصاديا كما تنتهي بإرادة العامل في حالة الاستقالة أو الذهاب الإرادي

#### الفرع الأول: التسريح التأديبي

الضمانات التي أقرها القانون أو المشرع الجزائري من أجل حماية العمل في حالة

1 برجال أمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل، مذكرة من أجل الحصول على شهادة ماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، ص 6.

التسريح التأديبي هي أولاً التحديد المسبق لحالات الخطأ الجسيم وتحميل المستخدم عبء إثبات الخطأ الجسيم والأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة بهذا الخطأ وكذا عدم تسريح العامل الذي يرتكب خطأ جزائي إلا بعد صدور حكماً نهائياً بشأنه من المحكمة المختصة<sup>1</sup>.

### أولاً: تحديد المشرع لحالات الخطأ الجسيم على سبيل الحصر.

يتم تسريح العامل بدون مهلة العطلة وبدون تعويض في حالة ارتكابه احد الأخطاء المحددة في المادة 73 من قانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل و ارتكابه خطأ جسيم يعاقب عليه التشريع الجزائري.

فالتشريع الجزائري لم يكن يحدد الأخطاء الجسيمة بل ترك تحديدها إلى المستخدم من خلال النظام الداخلي أما من خلال مواكبة التشريعات الحديثة فقد نص على الحالات التي تشكل أخطاء جسيمة يترتب عنها التسريح التأديبي وذلك على سبيل التحديد العام حتى لا يتوسع صاحب العمل في تكييف الأخطاء الجسيمة وهذا ما يتضح من خلال المادة 73 المعدلة بالمادة 02 من قانون رقم 29/91 فجاءت المادة 73 بسبع أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح.

### ثانياً: الأفعال التي تشكل أخطاء جسيمة حسب المادة 73 من ق.ع.ع

لقد أشار المشرع الجزائري إلى الحالات التي تشكل خطأ جسيماً حسب المادة 73 من قانون العمل والعلاقات الفردية والغاية منه إعطاء ضمانات أكثر للعامل من خلال حصر حالات الخطأ الجسيم في إطار القانون وعدم تركه لمفاوضات الأطراف، ولعبت المحكمة دوراً كبيراً وأساسياً في تفسير هذه المادة لأن ورود عبارة " على الخصوص "

1 برجال آمال، المرجع السابق، ص 9.

## الفصل الأول :

### أحكام المسؤولية الجنائية للعامل

يعني أن القائمة تبقى مفتوحة لكن في الإطار الذي يعطي المادة القانونية النجاعة المقصودة<sup>1</sup>.

والأخطاء الجسيمة هي أفعال يقوم بها العامل، إما بالفعل بشيء أو الاجتماع عن فعل شيء فينتج عنها ضرر وهي كما يلي:

أ - إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة عن السلطة السلمية التي عينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته ولدينا هنا حالتان:

1 - هي التي تشمل الأفعال التي يخالف بها العامل التزاماته المهنية بدون عذر مقبول ويتمثل الخطأ هنا في الرفض الذي يبديه العامل للقيام بالعمل ويكون هذا الرفض صريحا أو ضمنيا.

2 - هي رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ تعليمات صادرة من السلطة السلمية مما يؤدي إلى إلحاق ضرر بالمؤسسة المستخدمة، حيث في هذه الحالة يطلب من العامل أن يقوم بعمل لا يدخل ضمن صلاحياته العادية ولكن يؤدي الامتناع عن القيام به إلى إلحاق الضرر بالمؤسسة<sup>2</sup>.

ب - إفشاء الأسرار

ج - إذا شارك العامل في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية المعمول بها في هذا القانون كحالة تحريض العمال على الإضراب عن العمل بغير الطرق القانونية.

د - القيام بأعمال عنف

1 قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 135452 مؤرخ في 04/06/1996.

2 برجال آمال، المرجع السابق، ص 13.

و \_ التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والأشياء التي لها علاقة بالعمل.

هـ - إذا رفض العامل تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه له وفقا لأحكام التشريع المعمول به.

ن - إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل ويكون تناول هذه المواد أثناء العمل أو أماكن العمل.

ي - عدم إدراج حالة ترك المنصب ضمن حالات الخطأ الجسيم.

### ثالثا: الأخطاء الجزائية التي ترتكب أثناء العمل

جاء في المادة 73 ما يلي: " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل".

فالأفعال التي يكتفيها القانون على أنها أخطاء جزائية يترتب عنها في حال ارتكابها من طرف العامل التسريح بدون مهلة أخطار وبدون تعويض ويشترط القانون أن ترتكب هذه الأفعال أثناء القيام بالعمل وفي أماكن العمل أو بمناسبة أو أثناء استعمال وسائل النقل التابعة للمستخدم خلال الذهاب أو مغادرته للعمل وحسب الصياغة التي جاءت بها المادة 73 فحسب المحكمة العليا لا يكفي لتسريح العامل أن يرتكب فعلا يجرمه التشريع الجزائي، بل يجب إثبات هذا الخطأ الذي ارتكبه العامل من طرف الجهة القضائية المختصة. وأن يكون هذا الحكم نهائيا حائزا لقوة الشيء المقضي فيه<sup>1</sup>، ويمكن إيقاف العامل مؤقتا في انتظار صدور العقوبة التأديبية أو العقوبة الجزائية بشرط أن بنص النظام الداخلي على ذلك.

1 المادة 73 المضافة بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

### رابعاً: إثبات الخطأ الجسيم.

لقد جعل القانون عبء إثبات الخطأ الجسيم على المستخدم ويعد خروجاً عن القواعد العامة التي يكون فيها الإثبات على المدعي وفقاً للمادة 323 من القانون المدني، وحماية للعامل لا بد أن يراعي المستخدم تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، مدى اتساعه، درجة خطورته، والضرر الذي لحق بصاحب العمل وكذلك السيرة التي يسلكها العامل.

حتى ارتكاب الخطأ نحو عمله، والتأكد من النوايا الحسنة أو السيئة التي قد تكون أدت إلى التصرف من خلال دراسة سيرة العامل في مكان العمل ولا بد من إجراءات أولية لحماية العامل أثناء عملية التسريح التي ينظمها النظام الداخلي حسب المشرع الجزائري تمر على العموم عملية التسريح عبر المراحل التالية.

أ - الالتزام بالاستدعاء: لم تنص المادة 2/73 من قانون علاقات العمل على استدعاء العامل وإنما نصت فقط على استماعه ولكن بديهي استدعاء صاحب العمل للعامل المعني بإجراءات التسريح ضرورياً، يجب أن يكون الاستدعاء كتابياً سواء في طريق البريد الموصى عليه مع إشعار الوصول أو يسلمه له في يده على أن يوقع على ذلك، والقانون لم يفرض أجلاً معيناً لتوجيه الاستدعاء لكن هناك أجال لا بد أن تحترم وهي مدة 03 أشهر بعد اكتشاف الخطأ الجسيم من طرف المستخدم وإذا كان الفصل بعد مرور ثلاثة أشهر بكون الفصل تعسفياً<sup>1</sup>.

واستماع المستخدم للعامل المعني بالتسريح شرط إلزامي في الإجراءات حتى يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه، ويكون كذلك صاحب العمل ملزماً باحترام الإجراءات المنصوص عليها في القانون كشرط عرض العامل على لجنة التأديب التي قد يكون بفرضها النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية<sup>2</sup>. فقد يتخلف العامل عن الحضور أثناء

1 قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 49106 المؤرخ في 1983/03/06.

2 قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 201438 المؤرخ في 2000/10/10.

إجراءات التأديب الذي يكون لمصلحته بالدرجة الأولى وبالتالي حضوره ضروريا ولكن لا بد أن يتم استدعاءه بطريقة قانونية.

في حالة استدعاء العامل بطريقة قانونية مع وجود ما يثبت أنه قد استلم الاستدعاء فعلا فإذا تقاعس عن الحضور فهذا لا يؤدي إلى بطلان الإجراءات بل تبقى صحيحة بشرط تم معاينة رفض المثل بصفة قانونية فينبغي أن ينص محضر لجنة التأديب على ذلك.

ويجوز للعامل المعني بالتسريح أن يستعين بزميل له يختاره أثناء سماعه من طرف المستخدم بشرط أن ينتهي المرافق له إلى نفس الهيئة المستخدمة إذا لا يحق له أن يختار عاملا أجنبيا في المؤسسة وكان الأفضل له اصطحاب محاميه الذي يكون على دراية بالقوانين ويساعده في الدفاع في حقوقه<sup>1</sup>.

بعد استدعاء العامل يقوم رب العمل بتبليغ قرار التسريح ويجب أن يتم بصفة رسمية وكتابية سواء كان الفصل مع إشعار مسبق وتعويض التسريح أو بدونها.<sup>2</sup> فإذا تبين للعامل أن تسريحه غير شرعي فمن حقه أن يلجأ إلى القضاء للمطالبة ببطلان العقوبة التأديبية الصادرة ضده عملا بالمادة 73 مكرر قانون العمل بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية وإجراءات المصالحة.

وواجب على القاضي بموجب أحكام المادة 73 فقرة 4 من القانون 29/91 المؤرخ في 91/12/21 المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 وذلك في حالة خرق الإجراءات القانونية أو الاتفاقية يأمر القاضي المستخدم بتصحيحها واتخاذ الإجراء المناسب بعد إبطال قرار التسريح.

1 برجال أمال، المرجع السابق، ص 29.

2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2- الجزائر 2002، ص 359.

تؤكد المحكمة العليا على ضرورة تفحص القاضي تلقائياً لمدى احترام المستخدم للإجراءات أثناء عملية التسريح التأديبي وذلك قبل مناقشة الخطأ في حد ذاته أي أن القاضي ملزم بمراقبة الإجراءات في حالة افتراض ثبوت الخطأ الجسيم وأما بخصوص التسريح المخالف للقواعد الموضوعية وهو ما يسمى بالتسريح التعسفي الذي يشكل خرقاً للقواعد الموضوعية وهو الذي نصت عليه المادة 73 مكرر فقرة 2.

كما نص المشرع في المادة 73 فقرة 3 على أن " كل تسريح فردي يتم خرقاً لأحكام القانون، يعتبر تعسفياً على المستخدم إن يثبت العكس." فحسب المادة كل تسريح مخالف للقانون يعتبر تعسفياً بغض النظر في القاعدة القانونية التي تم خرقها، إجرائية أو موضوعية، فتفصل المحكمة ابتدائياً نهائياً بما يلي:

إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، و في حالة رفض احد الطرفين يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 06 أشهر من العمل.

وهناك فئات عمالية تحظى بحماية خاصة مثل مندوبو العمال والممثلين النقابيين، فيكون هؤلاء معرضون أكثر من باقي العمال للتهديد من طرف المستخدم نظراً للمهام التي يقومون بها.

### الفرع الثاني: التسريح الاقتصادي

نظراً للتطور التكنولوجي والصناعي أدى إلى انعكاسات سلبية على عالم الشغل بصفة عامة وعلى فئة العمال بصفة خاصة، حيث لم يعد التسريح بشكل فردي ولأسباب محددة بل اخذ شكلاً مغايراً جداً، فأصبح يأخذ في شكل جماعي لسبب من الأسباب التقليدية بمفهومه الجديد وهو السبب الاقتصادي الذي يرتبط بالصعوبات الاقتصادية والمالية التي توجه المؤسسة المستخدمة التي يضطر صاحبها إلى تسريح العمال للإبقاء على حياتها هذا من جهة، وقد يرتبط السبب الاقتصادي من جهة أخرى باعتبارات أخرى

مثل التحولات التكنولوجية وإعادة هيكلة المؤسسة التي يقوم بها المستخدم لمواجهة منافسة المؤسسات الأخرى<sup>1</sup>.

والمستخدم لا يستطيع اللجوء إلى عملية التسريح لأسباب اقتصادية إلا بعد احترام مجموعة من الإجراءات القانونية فلا بد من تنظيم عملية التسريح عن طريق قواعد قانونية سواء من حيث الإجراءات أو من حيث الموضوع وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري من خلال إصداره المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994. والمتعلق بالشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية وهذا المرسوم جاء بإجراءات وقائية لتفادي عملية التسريح والذي نص على مجموعة من الترتيبات لحماية الأجراء المعرضين للتسريح والتي تتمثل في:

1 - توظيف الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية

2 - تقديم مساعدة عمومية من أجل الحفاظ على العمل وذلك في إطار نصوص قانونية خاصة بذلك.

3 - إحداث نظام التقاعد المسبق

4 إحداث نظام التأمين على البطالة

أولاً: الترتيبات القانونية الخاصة بحماية العامل المعرض لفقدان عمله ولسبب اقتصادي وبصفة لا إرادية.

المرسوم التشريعي رقم 09/94 يحمل مجموعة من التدابير القانونية من أجل تفعيل إجراءات منصوص عليها سابقا بموجب قانون العمل.

1 برجال أمال، المرجع السابق، ص 41.

حيث تنص المادة 5 منه على ما يلي " يجب على كل هيئة مستخدمة لأكثر من تسعة 09 إجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل والأجور أن تندرج في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في المرسوم التشريعي بجانب اجتماعي<sup>1</sup>.

فعلى صاحب العمل قبل أن يلجأ إلى التسريح الاقتصادي يجب أن يعد جانبا اجتماعيا، فالمرسوم التشريعي رقم 09/94 يوجب إعداد مخطط اجتماعي على مرحلتين تنظم كل مرحلة سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى تفادي التقليل من تحديد المعايير الموضوعية لدراسة ملفات العمال المعنيين بالتقليل.

لم يعرف القانون مفهوم الجانب الاجتماعي إلا بعد صدور المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتعلق بالحفاظ على الشغل ولم يأت بتعريف له بل نص فقط على انه التزام يقع على صاحب العمل قبل اللجوء إلى عملية التقليل في عدد العمال.

كما استثنى من تطبيق المرسوم على المؤسسات التي تكون موضوع إجراءات حل أو التي يجب حلها قبل 1994/12/31.

أولا نص المشرع الجزائري في المادة 70 من قانون العمل على الإجراءات التي يجب أن يقوم بها المستخدم قبل اللجوء إلى عملية التقليل.

يجب على المستخدم قبل اللجوء إلى تقليل عدد العمال أن يقوم بـ:

تخفيض ساعات العمل

العمل الجزئي كما هو محدد في هذا القانون

الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به

1 المرسوم التشريعي لا يطبق على المؤسسات التي تشغل أقل من 09 عمال وبالتالي يطبق أحكام المادة 70 من قانون العمل 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل.

دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى.

كما نصت المادة 69 على ما يلي "... يمنع على أي مستخدم قام بتقليل عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليل..."

ويتضمن الجانب الاجتماعي 3 أنواع من التدابير، الأولى تهدف إلى تفادي حذف مناصب العمل وذلك بتحسين الوضعية الاقتصادية والمالية والمؤسسة كتخفيض اجر العامل مع الاحتفاظ بعمله او العمل بالتوقيت الجزئي وتقسيم العمل والثانية فتهدف إلى تفادي اللجوء إلى التسريح رغم حذف المنصب وذلك بالإحالة على التقاعد و التقاعد المسبق.

أما الثالثة فتهدف إلى تصنيف العامل في شغل آخر وذلك بإعادة توزيعه.<sup>1</sup> أما فيما يخص المرسوم التشريعي رقم 09/94 فبموجب إعداد مخطط على مرحلتين متميزتين وهما:

**المرحلة الأولى:** نصت عليها المادة 07 من المرسوم التشريعي 09/94 وتشمل إجراء واحدا وعدة إجراءات أو كل الإجراءات التالية:

1 - تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

2 - إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيها مرتبات الإطارات المسيرة او تجسيد الترقية.

3 - تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال.

1 المادة 2 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية، الجريدة الرسمية عدد 3 لسنة 1997.

4 - إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية

5 - إحالة الإجراء الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.

6 - إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي<sup>1</sup>.

7 - عدم تجديد عقود العمل لمدة معينة أي محددة المدة

أما المرحلة الثانية فنصت عليها المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 " تتضمن المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي إحدى العمليتين أو كليهما":

أ - تنظيم المستخدم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المختصة.

ب - إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

كما نصت المادة 09 من المرسوم على تدابير ضرورية يتضمنها الجانب الاجتماعي خلال المرحلة الثانية مفادها ما يأتي:

تحديد المعايير والمقاييس التي ينبغي أن تسمح بتجديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في أحكام المرسوم التشريعي، لعقود عملهم.

شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل وكيفياتها عند الاقتضاء ويجب أن يستفيد هؤلاء الأجراء مما يلي:

الإحالة على التقاعد قبول الإحالة على التقاعد المسبق أداءات التامين على البطالة

1 المادة 33 من المرسوم التشريعي 09/94 والمتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، المؤرخ في 1994/05/26 .

التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع إلى ذلك يضاف أن المشرع أو القانون يمنح المستخدم مساعدات عمومية ودعم مالي لكي يتجنب تقليص عدد العمال حسب المادة 25 من المرسوم التشريعي 09/94 ولقد حددت المادة 26 من نفس المرسوم نوع المساعدات العمومية أو التدبير أو العديد منها.

تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات ضرورية للحصول على فروض لتمويل الاستثمارات، دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة، هذا بالنسبة للدعم المالي من طرف الدولة، كما تقوم الدولة كذلك بإنشاء مشاريع جديدة بتنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح العمال المسرحين ولإنجاز مشاريع صغيرة لحسابهم الخاص حسب نص المادة 27 من المرسوم التشريعي 09/94.

تدعيم الإدارات المحلية المختصة لمجهودات المستخدم في أعماله لاسيما عن طريق توظيف الأجراء المسرحين.

تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين.

مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.

أما فيما يخص الإجراءات التي يمر بها الجانب الاجتماعي فهو عبر مرحلتين:

### أولاً: عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة

يقوم صاحب العمل بإعداد تقرير يوضح فيه الأسباب التي أدت لعملية التسريح كما يشمل هذا التقرير كل الإجراءات المأخوذة لتفادي عملية التسريح وكذا الضمانات الممنوحة للعمال المسرحيين.

ثم يعرضه على لجنة المشاركة في إطار اجتماعات تعد خصيصاً لذلك والهدف منها تحسين الظروف الملائمة من اجل التفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي. كما يمكن لممثلي الهيئة المستخدمة أن يعرضوا الوضع الاقتصادي والمالي ويوضحوا مضمون الجانب الاجتماعي، كما يمكن لهم أن يعبروا عن آرائهم واقتراحاتهم وتوصياتهم وبغير إجراء العرض على لجنة المشاركة إجراء إلزامي رغم أن رأي لجنة المشاركة هو رأي استشاري.

كما يجب أن تدلي اللجنة برأيها في مدة أقصاها 15 يوم بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب ويكون رأيها في شكل اقتراحات وتوصيات غير ملزمة لصاحب العمل.<sup>1</sup>

### ثانياً: التفاوض على الجانب الاجتماعي

حيث تنص المادة 69 من قانون العمل:

"يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية وإذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته ثم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي." فمرحلة التفاوض السابقة قبل صدور مرسوم 09/94.<sup>2</sup>

ومنه يتم الحصول على رأي لجنة المشاركة وتنظيم التفاوض مع الممثلين النقابيين حول مضمون الجانب الاجتماعي، وفي حالة غياب النقابات الممثلة للعمال التي لها

1 المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 السالف الذكر.

2 المادة 110 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

الصفة التمثيلية لهم نجد التفاوض الجماعي عن طريق ممثلون ينتخبهم العمال حسب النسب المحددة في قانون 14/90 المتعلق بالحق النقابي.

حيث يقوم ممثلي العمال بالتفاوض مع الهيئة المستخدمة حول الجانب الاجتماعي وبعد ذلك يحرر محضر يوقع عليه الطرفان ويشمل هذا المحضر نقاط الاتفاق وكذلك نقاط الاختلاف، وبإمكان الأطراف اللجوء إلى المصالحة التي تعتبر إلزامية في هذه الحالة حيث يعرض موضوع الخلاف على مفتش العمل حيث يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال في أجل 04 أيام من الإخطار وفي حالة فشل المصالحة يكون اللجوء إلى الوساطة حيث يشترك أطراف النزاع في اختيار شخص من الغير يدعى الوسيط من أجل اقتراح تسوية النزاع في شكل توصية فقط كما يمكن اللجوء إلى التحكيم لحل النزاع ويكون القرار الصادر هنا ملزما للطرفين، الوساطة والتحكيم إجراءان اختياريان أما المصالحة إجراء إلزامي.

والتفاوض إجراء إلزامي للقيام بعملية التسريح<sup>1</sup>.

### أ - تنفيذ الجانب الاجتماعي:

يتم تنفيذ الجانب الاجتماعي الذي تم الاتفاق عليه بعد إيداعه من طرف المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا وعلى المستخدم أن يلتزم بكل ما جاء في الجانب الاجتماعي اتجاه العمال ولا يمكنه أي صاحب العمل أن يقلص من عدد العمال وتنفيذه إلا إذا كان يدفع بنظام اشتراكات الضمان الاجتماعي إضافة إلى دفع الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.

كما اشترط كذلك القانون على المستخدم قبل تنفيذ تقليص عدد العمال على وجه الإلزام بإعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل يقوم بإبلاغها للعمال، بالإضافة إلى دفع التعويضات المنصوص عليها في المادة 22 ووضع قائمة اسمية للأجراء

1 نبالي فطة، النظام القانوني لعملية التسريح لأسباب اقتصادية، رسالة ماجستير، ص 85، جامعة تيزي وزو 1998.

المعنيين بالتقليص مع تبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>1</sup>، ولصناديق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.

أما فيما يخص المراقبة القضائية على شرعية التسريح الاقتصادي:

يعتبر القاضي مهم جداً في ممارسة الرقابة اللاحقة على التسريح بعد إلغاء مفتشية العمل اثر التعديلات التي صدرت بعد 1990 حيث أصبح دور مفتشية العمل ثانوياً فقط.

فالقاضي يقوم بمراقبة مدى احترام المستخدم للإجراءات المنصوص عليها في القانون كعرض الأسباب على لجنة المشاركة الذي يعد إجراءً إلزامياً وتخلفه يؤدي إلى البطالان رغم دور لجنة المشاركة الذي يعد استشارياً فقط فالعبرة هنا بالإجراء. كما يراقب القاضي مدى تنفيذ المستخدم للالتزامات المنصوص عليها في الجانب الاجتماعي في حالة وجود نزاع حول التسريح وفي حالة مخالفة التسريح للقواعد الإجرائية أو الموضوعية يكون تسريحاً تعسفياً تنطبق عليها أحكام المادة 73 من قانون 11/90

إضافة إلى مراقبة المستخدم بعد عملية التسريح إذا ما لجأ إلى تشغيل عمال جدد مكان العمال المسرحين مخالفة للمادة 69 فقرة 2 من قانون 11/90 حيث تكون الأولوية للعمال المفصولين في التشغيل.

كما يقوم القاضي بمراقبة دفع المستخدم بنظام اشتراكات الضمان الاجتماعي والاشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق كما هو منصوص عليه في المادة 20 من المرسوم التشريعي 09/94.

1 إلغاء الرقابة الإدارية عند اللجوء إلى عملية التسريح لا يمكن التحقق من جدية السبب الذي استند إليه صاحب العمل لتسريح العمال.

وحتى يثبت للقاضي عدم احترام الإجراءات حكم بإلغاء قرار التسريح وتصحيح إجراءات التقليل مع التعويض للعامل وفق المادة 73 مكرر فقرة 04 من قانون 11/90.

### الفرع الثالث: الإنهاء بإرادة العامل

يمكن للعامل أن يتم إنهاء علاقة العمل سواء عن طريق الاستقالة أو عن طريق الذهاب الإرادي.

#### أولا: الاستقالة:

تعتبر الاستقالة من حق العامل فيمكن له أن يغادر منصب عمله وهو حق خوله له القانون بموجب نص المادة 68 من قانون 11/90 بحيث تعتبر الاستقالة من النظام العام لا يمكن الاعتراض عليها ولا المساس بها ولا بعقد العمل ولا بالاتفاقية الجماعية.

#### أ - الحماية القانونية للعامل عند تقديم الاستقالة:

الحق في الاستقالة جاء في صيغة العموم حيث المشرع لم يفرق بين علاقة العمل المحددة المدة أو الغير محددة المدة حيث نظم المشرع الجزائري الاستقالة من حيث الشروط الشكلية فقط على أن تكون مقدمة كتابيا ويمثل ذلك للعامل فرصة من أجل مراجعة قراره قبل تقديم الاستقالة ولا يجب عليه أن يغادر العامل منصب عمله إلا بعد فترة إشعاره مسبقا وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، هذه الفترة ليست فترة تفكير لا بالنسبة للعامل ولا المستخدم لكن الاستقالة بمجرد تبليغها للمستخدم تصبح ملزمة للعامل فلا تراجع له بعد إرسالها<sup>1</sup>.

فإذا رفض صاحب العمل الاستقالة يمكن للعامل مغادرة منصبه بعد انتهاء فترة الإشعار المسبق بدون أن يطالب بأي تعويض<sup>2</sup>.

1 شرفي محمد، سريان علاقة العمل ونشأتها وحمايتها، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 1997، ص 79.

2 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 339.

كما نشير أن العامل المستقيل لا يمكنه الاستفادة من التأمين على البطالة.

### ثانيا: حماية العامل من الآثار المترتبة عن الاستقالة

نظم المشرع الاستقالة من حيث الشروط الشكلية فقط فيما يخص الكتابة واحترام الإشعار المسبق لكنه لم يتطرق إلى الشروط الموضوعية، وتركها لاجتهادات المحكمة العليا، وتثير الاستقالة كحالة إنهاء علاقة العمل مجموعة من التساؤلات والإشكاليات.

أ - حول ماذا تراجع العامل عن استقالته حيث اجتهاد المحكمة العليا حول مسألة التراجع في حالة ما إذا قدمها صحيحة لا تحمل لبس فلا يمكن التراجع عنها مهما قصرت المدة التي أبدى فيها رغبته في التراجع عنها<sup>1</sup>.

ب - مسألة البقاء في المنصب بعد مرور فترة الإشعار المسبق، حيث اعتبرت المحكمة العليا هذا البقاء وقبوله من طرف رب العمل تجديدا لعلاقة العمل بعد إنهائها بالاستقالة.

ج - حول مسألة تقديم الاستقالة تحت الضغط والإكراه: كما يشترط القضاء العامل أن يقدم استقالته بكل حرية فلا اثر لها في حالة الغضب الشديد أو استفزازه من المستخدم.

د - حول مسألة تكييف الاستقالة لابد أن تكون الاستقالة حقيقية لا تخفي من ورائها سبب آخر من أسباب إنهاء علاقة العمل وان لا تكون حالة من حالات الغياب الطويل والغير مبرر للعامل.

و - حول ترك المنصب والاستقالة: لا تعتبر حالة ترك المنصب استقالة التي يجب أن تكون مكتوبة ومعتبرة صراحة عن ذلك.

1 ذيب عبد السلام، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 04/73 من قانون 11/90، المجلة القضائية 2001 عدد 02، ص 410.

هـ - الاستقالة المقدمة نتيجة عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته: قد يقدم العامل استقالته نتيجة عدم تنفيذ رب العمل لالتزاماته كأن يتمتع عن دفع الأجور هنا تكون الاستقالة من اجل البحث عن عمل آخر.

### الفرع الرابع: الذهاب الإرادي

ظهرت في الآونة الأخيرة حالة جديدة تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل تعرف بالذهاب الإرادي

وهي حالة خاصة لم ترد ضمن الحالات القانونية المنصوص عليها في المادة 66 من قانون العمل وإنما فرضها الواقع الاقتصادي الراهن من اجل تلبية مصلحة مشتركة بين الطرفين.

فالذهاب الإرادي حالة من حالات إنهاء علاقة العمل وكذلك يمكن أن يلجأ إليه صاحب العمل ضمن التدابير المتعلقة بالتقليص من عدد العمال.

المشرع لم ينص على الذهاب الإرادي ضمن التسع (9) حالات التي تنهي علاقة العمل، فإن التفسير الضيق لنص المادة 66 يجعلنا نعتقد أن الذهاب الإرادي مخالف للقانون مادام المشرع لم ينص صراحة عليه، وهو كذلك مخالف للمرسوم التشريعي رقم 09/94 الذي يفرض على المستخدم إعداد جانب اجتماعي يخضع إلزاميا للتفاوض بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال فالهدف من المرسوم هو المحافظة على مناصب الشغل وقيام المستخدم بكل الإجراءات السابقة من اجل تفادي اللجوء إلى التسريح.

فإنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي متى حصل العامل على تعويض ومزايا أكثر لا يشكل مخالفة للنظام العام الاجتماعي، الذي وجد أساسا لحماية كل عامل من الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، كما أن الأحكام الجزائية المتعلقة بقانون العمل لا تعاقب المستخدم أو العامل في حالة إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي.

لم تنص المادة 66 من قانون 11/90 على حالة إنهاء علاقة العمل عن طرق اتفاق الأطراف مما يستوجب البحث عن الأساس القانوني فبالرجوع إلى المادة 106 من القانون المدني التي تجيز إنهاء العقد عن طريق الاتفاق المشترك بين الطرفين، وتنتهي بعد التفاوض حول محتوى الالتزامات المتبادلة بينهما فهو نوع من الإنهاء الرضائي لعقد العمل ويكون المستخدم عادة هو صاحب المبادرة في إنهاء علاقة العمل، وبالنسبة لشروطه يجب أن يكون خاليا من عيوب الرضا وان تكون الإرادة حرة وصریحة، فإن هذا الاتفاق ينتج كل أثاره القانونية، ولا يمكن الطعن فيه إلا في حالة عدم تنفيذ احد الأطراف لالتزاماته المنبثقة عن الاتفاقات في حالة تخلف الشروط القانونية، ويتحصل العامل في حالة الذهاب الإرادي على تعويض يفوق عادة التعويض عن التسريح وحصوله على شهادة عمل تحمل عبارات التقدير وتسمح له بالحصول على وظيفة جديدة بطريقة أسرع.

ولقد أشار المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 والمتضمن التأمين على البطالة في حادثة الخامسة، إلى حالة الذهاب الإرادي دون سابق إنذار وبدون تحديد مفهومه، وقانون العمل لم ينظم حالة الذهاب الإرادي ما ترك المجال للقانون المدني الذي يوفر حدا أدنى للعمل، فعلى المشرع أن يقوم بتنظيم حالة الإنهاء عن طريق الذهاب الإرادي ويحدد معالمها بنصوص خاصة لحماية لحقوق العمال من التعسف وان يفرق بين الذهاب الإرادي العادي والذهاب الإرادي لأسباب اقتصادية، وعلى صاحب العمل أن يحترم الإجراءات المتعلقة بالنظام العام حتى ولم تم تقليص العمال عن طريق الذهاب الإرادي كما يجب أن لا يقل التعويض عن التسريح إضافة إلى عدم التحايل على القانون وعدم تغليب العمال حول نطاق ومدى حقوقهم في التعويض فيجب أن يتم تنظيم حالة إنهاء علاقة العمل عن طرق الذهاب الإرادي بنصوص خاصة في قانون العمل تعطي ضمانات لحماية حقوق العامل اكبر مما عليه في قواعد القانون المدني مما يترك أثرا ايجابيا على نفسية العامل عكس ما يسببه التسريح من اثر سلبي له في التعسف لحقه بحصوله على تعويض أكثر من التسريح التعسفي<sup>1</sup>.

1 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 344.

### الفرع الخامس: إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة

يمكن لأحد أطراف العلاقة التعاقدية أن يبادر لفسخ علاقة العمل لكي يتحرر من الالتزامات المترتبة عنها، وذلك من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل كما يمكن اللجوء إلى القضاء لفسخ عقد العمل.

### أولاً: الرجوع إلى حق الفسخ بإرادة منفردة

**1 - من جهة العامل:** إذا كان العامل هو صاحب المبادرة فعليه أن يحترم الإجراءات المعمول بها في فسخ عقود العمل والمتعلقة بالاستقالة واحترام مهلة الإخطار المسبق المحددة في الاتفاقيات الجماعية وقانوننا.

**2 - بالنسبة للمستخدم:** بالرجوع إلى نص المادة 73 فقرة 5 مضافة بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 فهي تنص على " يخول للعامل الذي يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة العطلة الجماعية التي تحددها مدتها الدنيا بالاتفاقيات الاتفاقيات الجماعية"، فهنا بجانب التسريح الاقتصادي والتسريح التأديبي هناك تسريح آخر دون خطأ استدلالاً بالمادة 73 فقرة 5 حيث ذكرت صراحة عبارة تسريح العامل الذي لم يرتكب خطأ لكن هنا المشرع يقصد بذلك الحالات الأخرى لإنهاء علاقة العمل والتي ذكرتها المادة 66 للتقليص من عدد العمال وفي هاته الحالات العامل يستفيد من عطلة ماعدا العامل الذي يرتكب خطأ وهي حالة العزل أو التسريح التأديبي ولا مجال لتسريح العامل بدون خطأ.

لكن بالرجوع إلى المادة 73 فقرة 2 التي اعتبرت تسريح العامل خرقاً للمادة 73 التي حصرت حالات الخطأ الجسيم تسريحاً تعسفياً، فالقاضي هنا يقر بوجود التسريح التعسفي لكن لا يلغيه فهو يتشترط موافقة صاحب العمل من أجل إعادة العامل إلى منصبه، فالمشرع هنا رجع إلى فسخ العقد بإرادة منفردة ومن بين الأسباب المؤدية للفسخ كثيرة كأن يلجأ صاحب العمل إلى تعديل العقد دون موافقة العامل، فيعتبر هذا الفعل

بمثابة إعلان صريح لنية الطرف المبادر بالتعديل على إنهاء علاقة العمل<sup>1</sup>، فالأسباب التي يتمسك بها صاحب العمل من أجل إنهاء علاقة العمل هي أسباب لا ينص عليها القانون صراحة لكن ينص عليها عقد العمل والنظام الداخلي والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية مثل عدم الكفاءة المهنية للعامل، الغيابات المتكررة.

**ثانياً: استفادة العامل الذي لم يرتكب خطأ من مهلة العطلة.**

تنص المادة 73 فقرة 5 من قانون العمل المضافة بالقانون رقم 29/91 على ما يلي: " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية". لكن علاقة العامل الغير محددة المدة لا تنتهي في لحظة التعبير عنها بإرادة الطرف الفاسخ وإنما تبقى لمدة زمنية تدعى مهلة الإخطار أو مهلة العطلة، لكن المشرع الجزائري لم ينظم مهلة الإخطار إلا في حدود ضيقة جداً، إلا أنه أشار إليها بإيجاز شديد في المادة 5/73 و 6/73 من قانون علاقات العمل الفردية وبدون تحديد شروطها ولا أثارها ولا مدتها تاركاً ذلك للاتفاقيات الجماعية. ولكن مدتها الدنيا تحددها الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية<sup>2</sup>، وتختلف مهلة العطلة من قطاع نشاط إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى فهي تكون بصفة عامة طويلة نسبياً أما بالنسبة لشروط مهلة العطلة فالواضح من المادة 5/73 أنه لكي يستفيد العامل من مهلة العطلة يجب أن لا يكون قد ارتكب خطأ جسيماً فالعامل المسرح تأديبياً لا يستفيد من مهلة العطلة، أما فيما يخص مركز الأطراف فيلتزم العامل بالقيام بعمله بصفة عادية أثناء مهلة الإخطار وبدون تقصير منه، أما بالنسبة للأجر فيلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجره أثناء مهلة الإخطار، وللعامل المسرح الحق طوال مهلة العطلة في ساعتين قابلتين للجمع في اليوم الواحد ومأجوريتين لكي يتمكن من البحث عن عمل آخر.

1 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 345.

2 المادة 120 - تنص على ما يلي: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية"... فترة التجريب والإشعار المسبق.

أما فيما يخص تنفيذ مهلة العطلة فالأصل فيها ينفذ عينا إلا أن المشرع في المادة 2/63 أجاز لصاحب العمل بأن ينفذ هذا الالتزام بمقابل، على الأساس انه من الممكن أن يكون لصاحب العمل أسباب جدية تجعله لا يرغب ببقاء العامل في المؤسسة إثناء مهلة الإخطار، ففي هذه الحالة يقوم صاحب العمل بإعفاء العامل من العمل خلال فترة مهلة العطلة مقابل الوفاء بتعويض ويجب أن تكون قيمة التعويض مساوية لمبلغ الأجر والمنافع التي كلن سيتسلمها باستمرار في عمله.

### ثالثا: الفسخ القضائي

الفسخ القضائي يكون بحكم قضائي تنتهي به علاقة العمل فيتم الفسخ بالتقاضي عندما

يطلب احد الطرفين فسخ العقد إذا لم يف الطرف الآخر بالتزاماته وذلك بعد إعدار المدين ولا يتم الفسخ هنا إلا بعد صدور حكم القاضي فيه.

فالجوء إلى فسخ علاقة العمل قضائيا ما هو إلا في الحقيقة إلا محاولة لاستبعاد تطبيق القواعد والإجراءات القانونية المتعلقة بالتسريح ومعناه استبعاد تطبيق مبادئ القانون المدني، كلما سمحت الفرصة لصاحب العمل بالتحايل، فهنا الفسخ القضائي يعادل الاستغناء عن الحق في التعويض عن التسريح، الاستغناء عن مهلة الإخطار، والاستغناء عن إجراءات التسريح التي تضمن احترام حقوق الدفاع.

أما بخصوص القاضي الذي يعرض أمامه النزاع فيقوم بإعادة تكييفه ويعتبره حالة تسريح فهنا صاحب العمل لم يرد اعتباره تسريح لعدم تحمل تبعات التسريح من تعويضات.

والحل المعقول هو أن يحكم القاضي بعدم قبول الدعوى ولا يكيف القضية على أنها تسريح إلا بطلب من احد الأطراف حيث القاضي لا يعيد التكييف من تلقاء نفسه ما لم يطلبه الأطراف.

### المطلب الثاني: الحماية في حالة الإنهاء اللاإرادية

تنتهي علاقة العمل بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة أو وجود وضع قانوني تصبح فيه علاقة العمل باطلة بطلان مطلق أو ملغاة قانونيا لقيامها على أسس غير سليمة، كما قد تنتهي بحدوث واقعة مادية يفسخ لها العقد لاستحالة التنفيذ كحالة انقضاء الأجل في عقد العمل المحدد المدة، حالة الوفاة، العجز الكامل عن العمل، حالة القوة القاهرة والحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية.

### الفرع الأول: إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة:

ادخل قانون 11/90 سببا جديدا لإنهاء علاقة العمل وهو إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، ووضع نظاما للتكفل بالعمال المعنيين، هو نفسه خاص بالعمال المسرحين للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية وبصفة لاإرادية، أي الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة، التقاعد المسبق الذي أحدثهما المرسوم التشريعي رقم 09/94 حيث ادخل القانون حالة الإنهاء للنشاط القانوني في المادة 66 من قانون علاقات العمل الفردية كسبب جديد لإنهاء علاقة العمل وهي حالة تكررت في الآونة الأخيرة بسبب الوضعية الاقتصادية المتدهورة للبلاد وحل جل المؤسسات وتصفيتها فهنا لماذا جعل المشرع العمال الذين يفقدون عملهم نتيجة إنهاء النشاط القانوني للمستخدم يستفيدون من تدابير الحماية المنصوص عليها في المرسومين التشريعيين 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق والمرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بالتأمين على البطالة، فهل لهذا طابعا اقتصاديا؟ أي هل يدخل في التسريح لأسباب اقتصادية؟ فهنا في هذه الحالة تتعلق بالعمال المسرحين من المؤسسة التي تنهي نشاطها نهائيا أي لا تستمر في العمل، وطبقا لنص المادة 02 من المرسوم التشريعي 11/94 والمتعلق بالتأمين عن البطالة فهي تنص على تطبيق أحكام المرسوم التشريعي على جميع الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية المنتمين للقطاع الاقتصادي أما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم كما نصت عليه المادة 02 من المرسوم التشريعي

10/94، المتعلق بالتقاعد المسبق، ولكن القواعد التي تطبق في حالة إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة هي قواعد خاصة ففي حالة إنهاء النشاط القانوني تستبعد تدابير الحماية الأخرى والتي تصبح تطبيقا مستحيلا فليس هناك التزام بإعادة التوزيع ولا أولوية في التوظيف بسبب الأقدمية والخبرة والتأهيل ولا تقسيم العمل ولا التوقيت الجزئي<sup>1</sup>.

لكن إنهاء النشاط القانوني للمستخدم لا يعفيه من إعلام وتبليغ ممثلي العمال قبل القيام بهذا الإجراء كما لا يعفيه من احترام مهلة الإخطار وهو ما نصت عليه المادة 73 فقرة أخيرة " لا يحرز التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من التزامها باحترام مهلة العطلة"، فالعمال الذين يفقدون مناصبهم بسبب الإنهاء القانوني للمستخدم يستفيدون من تدابير الحماية التي جاء بها المرسوم التشريعي 10/94 والمتعلق بالتقاعد المسبق والرسوم التشريعي 11/94 المتعلق بالتأمين على البطالة.

### الفرع الثاني: البطلان أو الإلغاء القانوني

ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني كما هو منصوص عليه في المواد 135، 136، 137، من قانون علاقات العمل فتحل علاقة العمل قانونيا لقيامها على أسس غير سليمة.

### أولا: بطلان علاقة العمل لمخالفة القانون.

يضع القانون شروطا لصحة العقد تحت طائلة البطلان<sup>2</sup> فتكون علاقة العمل باطلة الغير مطابقة لتشريع العمل الساري المفعول فينتج عن ذلك عند تخلف أو عدم صحة أركان عقد العمل كانهدام حرية الرضا أو كأن يكون سبب العقد أو محله غير مشروع وذلك وفقا لأحكام القانون المدني.

1 المشرع الجزائري نص على إنهاء النشاط القانوني للمستخدم

2 المادة 135 من قانون العمل والعلاقات الفردية.

ثانيا: بطلان بنود العقد المخالفة للقانون والمجحفة لحقوق العامل.

يبقى عقد العمل قائما وصحيحا رغم مخالفة بعض بنوده للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، فهذه البنود تكون باطلة وتحل محلها أحكام القانون الساري المفعول بقوة القانون<sup>1</sup>.

فالبطلان هنا يصيب البند لا العقد، كما تكون باطلة بنود عقد العمل المجحفة للحقوق المخولة للعمال بموجب التشريع أو التنظيم بموجب الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

ثالثا: حماية العامل في حالة عقد العمل الذي بدأ بتنفيذه

العقد الباطل لا يولد أي اثر طبقا للقواعد العامة للبطلان، حيث يرجع الأطراف إلى الحالة الأولى قبل التعاقد، وبما أن عقد العمل يكون العمل المؤدي غير قابل للاسترداد فهنا يحق للعامل المطالبة بالأجر المستحق عن العمل المؤدي بالنظر إلى الفائدة التي تحصل عليها المستخدم وبما أن علاقة العمل هي من نوع خاص وغالبا ما يكون العامل غير مسؤول عن هذا البطلان فإنه يستبعد الأثر الرجعي للبطلان، وبالتالي العامل يتقاضى أجره في العمل الذي أداه رغم بطلان علاقة العمل.

كما يستفيد من الامتيازات المقررة بأحكام قوانين الضمان الاجتماعي المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الثالث: استحالة تنفيذ العقد

تنتهي علاقة العمل بحدوث واقعة مادية يفسخ لها العقد لاستحالة التنفيذ المطلقة كحالة انقضاء عقد العمل المحدد المدة بحلول الأجل، حالة الوفاة، حالة العجز الكامل عن العمل، التقاعد، إضافة إلى حالة القوة القاهرة.

1 المادة 136 من نفس القانون.

### أولاً: انقضاء الأجل في عقد العمل المحدد المدة

لقد حصر المشرع الجزائري حماية للعامل في الحالات التي يمكن من خلالها إبرام عقد العمل محدد المدة إما بالتوقيت الجزئي أو بالتوقيت الكامل في المادة 12 من قانون علاقات العمل الفردية بموجب الأمر رقم 21/96 ويكون ذلك تحت رقابة سابقة لمفتش العمل حسب ما جاء في المادة 12 مكرر من نفس القانون وكذلك رقابة لاحقة يمارسها القاضي ليراقب مدى مطابقة عقد العمل لمقتضيات المادة 12 وإذا تبين أن هناك مخالفة وان عقد العمل لم يبرم للحالات التي نصت عليها المادة 12 وان السبب المذكور في العقد غير صحيح يقضي حسب المادة 14 بان علاقة العمل غير محددة المدة<sup>1</sup>.

### 1 - إنهاء علاقة العمل المحدد المدة عند حلول الأجل

تنتهي علاقة العامل بانتهاء المدة المنصوص عليها في العقد بصفة قانونية وهذه المدة لم يحددها المشرع بمدة قصوى فالمادة 12 لم تضع حداً أقصى للمدة بل على الأطراف أن يذكروا في العقد مدة العلاقة وسبب اختيارها فقط، فقد ترك القانون في هذا المجال للقاضي الذي يستعين وجوباً بعدة معايير للتقدير حول ما إذا كانت المدة المذكورة في العقد تتلائم أو تتطابق مع السبب المذكور فيه.

إذ تنتهي العلاقة في عقد العمل المحدد المدة بحلول الأجل المنصوص عليه في العقد وبما أنه وصل إلى نهايته بحلول الأجل المنصوص عليه في العقد فلا يلتزم المستخدم بتوجيه إنذار مسبق للعامل بانتهاء علاقة العمل.

### 2 - تجديد عقد العمل المحدد المدة

لم يتكلم القانون الجديد في موضوع تجديد عقد العمل المحدد المدة، انطلاقاً من المبادئ العامة للقانون فالتجديد يكون ممكناً عدة مرات ولكن في الحدود المعقولة

1 إذا تم عقد العمل المحدد المدة مخالفة لما جاء في نص المادة 12 من ق.ع.ع فإنه يتحول إلى عقد غير محدد المدة.

وهو أمر خاضع لتقدير قاضي الموضوع فينتهي بحلول الأجل المنصوص عليه.

فيتم تجديد عقد العمل المحدد المدة بعقد جديد محدد المدة ومكتوب، كما أن قانون 11/90 لم يجعل أي حد لتوالي العقود المحددة المدة ولم يرتب على عددها أي أثر فمهما جدد عقد العمل لا يحول إلى عقد غير محدد المدة وهذا ما سارت عليه المحكمة العليا في قراراتها.

كما يمكن للعامل أن يبقى في منصبه بعد انقضاء الأجل المنصوص عليه في العقد وهذا ما يعرف بالتجديد الضمني أي العقد يتجدد للمرة الثانية ويكون عبارة عن عقد محدد المدة هذا في التشريع السابق لكن التشريع الحالي في حالة التجديد الضمني يتحول إلى عقد غير محدد المدة لانعدام وجود العقد المكتوب وفقا لما جاءت به المادة 11 من قانون العمل والعلاقات الفردية<sup>1</sup>.

حيث استقر الاجتهاد القضائي على أن بقاء العامل بعد انتهاء العقد بمنصب عمله يدل على إرادة الطرفين في إبرام عقد غير مكتوب لمدة غير محددة.

### ثانيا: إنهاء العقد المحدد المدة قبل انتهاء الأجل المذكور في العقد.

إنهاء العقد المحدد المدة قبل الأجل أو قبل انجاز العمل المتفق عليه: ينتهي عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء المدة المذكورة في العقد أو القيام بإتمام العمل المتفق عليه ويجب على صاحب المبادرة لإنهاء الالتزام ببعض الإجراءات التي أقرتها القوانين والنظم المعمول بها لحماية حقوق ومصالح الطرف الآخر، ومنها فيجب أن يوجه المستخدم للعامل إنذار مسبق بانتهاء عقد العمل قبل الأجل حسب النظم والقوانين والاتفاقيات المعمول بها في حالة الاستقالة أو حالة تسريح العامل تعسفا أي دون خطأ فيستفيد العامل من أحكام المادة 73 مكرر 4 من قانون 11/90 للمطالبة بإلغاء التسريح والرجوع إلى منصب العمل للفترة المتبقية من العقد أو التعويض في حالة الإنهاء التعسفي.

1 المادة 11 من ق.ع.ع فهي تنص في فقرتها التالية " وفي حالة انعدام عقد غير مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

تقييد حق اللجوء إلى إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل الأجل: لا بد أن يقيد المشرع حالة اللجوء إلى إنهاء العقد قبل حلول الأجل بشروط موضوعية ينص عليها طرحه في القانون حماية للعامل.

### ثالثاً: حالة الوفاة

تنتهي علاقة العمل بالوفاة والمقصود بها هو وفاة العامل وهو ما تنص عليه صراحة المادة 74 من قانون العمل والعلاقات الفردية.

فهنا الوفاة لا تثير إشكالات فهنا الأمر لا يتعلق بالعامل وإنما بذوي الحقوق وما يترتب لهم من حقوق حيث نتطرق إلى نقطتين مهمتين الأولى بالوفاة الطبيعية والثانية بالوفاة التي تكون نتيجة مرض أو حادث مهني.

#### 1 - الوفاة الطبيعية

إذا كانت الوفاة طبيعية ليس لها علاقة بعقد العمل فلا يترتب أي اثر في ذمة صاحب العمل إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص منحة الوفاة المقررة ويستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة غير أن الأثار المترتبة عن عقد العمل قبل الوفاة كحقوق الأجر والعلاوات والمنح والترقية التي يترتب عنها اثر مالي فتدخل في التركة ويجوز للورثة المطالبة بها<sup>1</sup>.

#### 2 - الوفاة نتيجة مرض أو حادث مهني

كما هي محددة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية قد تكون الوفاة ناتجة عن مرض أو حادث مهني فهنا الأثار المادية المتمثلة في ريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق وتدفع لهم منحة الوفاة ولا يمكن هنا الجمع بين منحة الوفاة عن حادث العمل ومنحة الوفاة على أساس التأمينات الاجتماعية.

1 ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 410.

### رابعاً: التقاعد

التقاعد منظم بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 ويهدف هذا القانون الى تأسيس نظام موحد للتقاعد فهو نظام يقوم على مبدأ التضامن الاجتماعي من خلال المساواة بين العمال من حيث الامتيازات الممنوحة لهم.

#### 1- شروط اكتساب الحق في معاش التقاعد العادي

يستفيد من معاش التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومهما كان شكل العلاقة التي تربطهم بأصحاب العمل ومهما كان الأجر الذي يتقاضوه. وللاستفادة من معاش التقاعد يجب توفر شروط نص عليها قانون 83 المعدل والمتمم.

#### \* شرط السن

##### أ - تحديد سن الإحالة على التقاعد كمبدأ عام

لقد حدد قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد السن القانونية للإحالة على التقاعد وهي بلوغ سن 60 سنة بالنسبة للرجال و55 بالنسبة للنساء أما بالنسبة للعمال الغير أجراء فيجب بلوغ 65 سنة للرجال و60 بالنسبة للنساء.

##### ب - استثناءات على الأصل العام:

تستفيد المرأة العاملة التي أنجبت طفل أو عدة أطفال من مدة لا تقل عن 09 سنوات من تخفيض مما يعادل سنة عن كل طفل دون أن تتجاوز المدة الإجمالية 03 سنوات<sup>1</sup>.

يستفيد العامل الذي يشغل منصب عمل متميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص في

1 المادة 08 من قانون 15/16 المعدل والمتمم لقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2016/12/13.

تخفيض في السن مقابل أن يدفع صاحب العمل اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم<sup>1</sup>.

يستفيد عمال المناجم والأمن الوطني بتخفيض 5 سنوات في سن التقاعد.

يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن بـ 5 سنوات وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة 10 بالمائة من العجز بنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني وبتخفيض 06 أشهر عن كل سنة عجز تقدر بـ 5 بالمائة ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته المطلقة وبدون شروط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي 100 بالمائة.

لا يلزم بشرط السن العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.

يستطيع كل العمال الاستفادة من التقاعد المسبق سواء عمال المؤسسات الاقتصادية أو الإدارية.

كما يمكن للعامل الاستفادة من تقاعد كلي بطلب منه وبدون شرط السن إذا قضى 32 سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك.

إضافة إلى وجود قواعد خاصة بتقاعد بعض الفئات المحددة قانوناً بأحكام خاصة ممثلة في الإطار السياسية و التنفيذية

1 المادة 07 من نفس القانون.

### ج- شرط المدة القانونية و دفع الاشتراكات

لكي يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل وأن يكون قد قام بعمل فعلي لنصف هذه المدة على الأقل<sup>1</sup>، و تعتبر مدة 15 سنة هي الحد الأدنى لمدة العمل أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة في العمل الفعلي.

- كما أن هناك حالات في فترات العمل أضافها المشرع إلى مدة الخدمة الفعلية مثل

الفترة التي يؤدي فيها العامل الخدمة الوطنية

- لا بد على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي و إن لم يدفع هذه الاشتراكات من طرفه أو من طرف صاحب العمل فلا يمكن أن تأخذ هذه المدة بعين الاعتبار لعدم استيفاء شروط الحق في التقاعد إلا أنه يمكن للعامل الذي بلغ السن القانونية و لم يستوف شروط العمل والاشتراكات المطلوبة بمقتضى المادة 06 من قانون التقاعد أن يستفيد من اعتماد سنوات تامين في حدود 05 سنوات كحد أقصى من اجل تغطية حجم الاشتراكات، ولكن لا بد من أن يقوم صاحب العمل بدفع الاشتراكات الناقصة بدل العامل إلى الصندوق الوطني للتقاعد في شكل اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية<sup>2</sup>.

- لكن بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التقاعد على كل من شرطي السن

و المدة للاستفادة من التقاعد أصبحا غير متلازمان حيث أصبح العامل الذي قضى 32 سنة فعلية في العمل يستفيد من التقاعد دون مراعاة شرط السن المحدد بالمادة 06 من قانون التقاعد.

1 المادة 06 من قانون 15/16 المتعلق بالتقاعد.

2 المادة 10 فقرة 3 من نفس القانون.

د - الحماية الاجتماعية للعامل بتمكينه من أول قسط من المعاش قبل إحالته على

### التقاعد

رغم استيفاء العامل لكل الشروط القانونية لتمكينه من حقه في المعاش إلا أنه لا يمكن إحالة العامل على التقاعد قبل تبليغه قرار منح المعاش<sup>1</sup>.

- فلا بد أن يقوم المستخدم بكل الإجراءات اللازمة مع صندوق التقاعد و الهيئات المختصة من أجل تصفية الوضعية الإدارية والمالية للعامل لكي يتحصل على الحصة الأولى من معاش التقاعد و هذا شرط أساسي لإقرار إحالة العامل على التقاعد.

- و ينبغي على الصندوق اتخاذ قراره في أجل أقصاه 03 أشهر اعتباراً من تاريخ إيداع طلب الإحالة على التقاعد إما بإجراء تصفية المعاش أو منحة التقاعد أو إشعاره بالرفض مع تبيان طرق الطعن.

والغرض من هذا الإجراء هو تجنب جعل العامل دون مورد رزق بين التاريخ الذي أنهيت فيه خدمته و توقف أجره والتاريخ الذي يستلم فيه أول حصة معاش التقاعد.

- لا يمكن توقيف الراتب و إحالة العامل على التقاعد قبل أن يتقاضى الحصة الأولى من المعاش<sup>2</sup>.

### خامساً: حماية العامل الذي أصبح عاجزاً كلياً عن العمل

حماية العامل الذي أصبح عاجزاً نهائياً عن العمل هو حق يكفله له الدستور فالمشرع اعتبر العجز الكامل عن العمل من الأسباب التي تنتهي بها علاقة العمل إلا أنه

1 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 360.

2 قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية 100001 المؤرخ في 1993/10/11 المجلة القضائية 1994 عدد 3 ص

يبين طبيعة هذا العجز أو أسبابه مكتفيا بالإحالة إلى التشريع الخاص بالعجز، و يرجع العجز الكلي عن العمل إما لأسباب صحية أو لأسباب مهنية.

### أ- العجز لأسباب صحية.

يعتبر في حالة عجز العامل المؤمن له اجتماعيا الذي يعاني من عجز يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو يجعله غير قادرا على الحصول على أية مهنة كانت على اجر يفوق نصف اجر العمال من نفس الفئة المهنية.

و يشترط القانون الجزائري أن يكون العجز كاملا لكي نكون بصدد إنهاء علاقة العمل<sup>1</sup>، أي العجز الجسدي أو العقلي، عندما يستحيل على العامل مواصلة عمله. و بما أن القانون يشترط أن يكون العجز كليا مما يعني أن العجز الجزئي لا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.

### 1- تقدير مدة العجز و الحالات التي يغطيها التأمين

من اجل تقدير العجز يجب الأخذ ما تبقى من قدرة العامل المؤمن له على العمل، حالته الصحية، قوته البدنية، سنه وكذلك مؤهلاته وتكوينه المهني، فكلمة عجز في التشريع الاجتماعي لا يقصد بها دائما عجز أو تشوه بل تمتد أيضا إلى العلل الخطيرة والتي تمتد لمدة طويلة مثل مرض السل وكذا الأمراض العقلية، فالتأمين لا يغطي العجز الناجم عن عيب خلقي أو فطري أو العجز الناجم عن مرض مهني أو حادث عامل.

فالعجز الذي يغطيه التأمين هو الذي يعطي الحق في الحصول على الأداءات وهو الذي ينجم عن حالة المرض عن الأمومة الحادث الغير مهني أو حالة الشيخوخة

1 المادة 66 الفقرة 5 من قانون العمل والعلاقات الفردية.

المبكرة، ففكرة العجز معقدة في مجال التأمينات الاجتماعية والتي تستند إلى معايير طبية ومهنية واجتماعية وليس مثل ما هو معمول به في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي تعتمد على سلم من اجل تقدير نسبة العجز.

### 2- شروط الاستفادة من التأمين على العجز.

العجز له طابع شخصي. المؤمن له المستفيد يكون قد أصابه عجز ناجم عن مرض أمومة حادث غير مهني أو الشيخوخة المبكرة.

فالشروط تختلف حسب صفة المؤمن له إذا كان عاملاً أجيروا أو غير أجيروا

#### \* بالنسبة للعامل الأجير.

- أن تكون قدرة العامل المؤمن له على العمل قد نقصت إلى النصف على الأقل.

- أن تقل سن العامل الذكر عن 60 سنة وان يكون اقل من 55 سنة للمرأة مع إنقاص سنة عن كل طفل في حدود 03 أطفال ولدوا خلال 09 سنوات

- على العامل أن يثبت عند تاريخ إثبات حالة العجز أو المرض الذي أدى إلى العجز انه كان يقوم بنشاط مهني يتقاضى عنه أجرا.

#### \* بالنسبة للعامل الغير أجير.

1- أن يكون العجز بالنسبة للعامل الغير أجير كاملاً و نهائياً يمنعه من ممارسة أي نشاط كان.

2- أن يقل سن العامل عن 65 بالنسبة للذكر و للأنثى اقل من 60 سنة.

ب- شروط تخويل الحق في التأمين على العجز.

للاستفادة من أديات التأمين على العجز يخضع لاستيفاء شروط حسب ما إذا كان العامل أجيرو أم غير أجيرو.

\* بالنسبة للعامل الأجيرو.

في هذه الحالة لا بد على العامل أن يكون قد عمل مدة على الأقل 36 يوما أو 240 ساعة خلال الإثنى عشر شهرا السابقة أو 108 يوم أو 720 ساعة خلال 3 سنوات السابقة، وتعتبر من أيام العمل:

- كل يوم تلقى خلاله العامل تعويضات يومية بموجب التأمين على المرض، الأمومة، حادث عمل أو مرض مهني.

- الانقطاع عن العمل بسبب المرض والذي لم يتقاض فيه العامل تعويضا لانقضاء حقه في التعويض بعد مدة معينة.

- يوم عمل في إطار التعبئة العامة.

- الأيام التي أدى فيها العامل واجب الخدمة الوطنية

\* بالنسبة للعامل الغير الأجيرو...فانه يجب:

1- أن يكون مسجلا على الأقل لمدة سنة عند تاريخ المعاينة الطبية للمرض أو الحادث الناجم عنه حالة العجز.

2- مرور مهلة 6 أشهر على تاريخ أول معاينة طبية للمرض أو الحادث الذي نجم عنه العجز.

3- يجب على العامل غير الأجير أن لا يكون قد بلغ السن القانونية للاستفادة من معاش التقاعد.

ب - النظام الحمائي بالنسبة للعجز الناجم عن مرض مهني و حادث عمل

قد يتعرض العامل إلى عجز نتيجة حادث عمل أو مرض يجعله عاجزا عن أداء عمله بشهادة صادرة عن الطبيب المختص، وهنا يكون له نظام حماية خاص به ويكون على المستخدم تحمل المسؤولية لهذا العجز<sup>1</sup>، نظرا للمخاطر الناجمة عن المؤسسة<sup>2</sup>، فكر المشرع الجزائري في حماية العامل وعيا منه بالدور الذي يلعبه في تنمية البلاد الاقتصادية من خلال القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و المتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06/07/1996.

### 1- بالنسبة لحادث العمل

يستفيد منه كل عامل مؤمن له اجتماعيا سواء كان عامل أجير أو غير أجير و مهما كان الأجر الذي يتقاضاه و مهما كانت طبيعة عقد عمله.

### \* الحوادث التي يغطيها التأمين

جاء حسب المادة 06 من قانون 13/83 ما يلي:

- قيام العامل لمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم خارج المؤسسة المستخدمة تنفيذا لتعليمات صاحب العمل:

- أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

- مزاولة الدراسة خارج ساعات العمل.

1 يتحمل المستخدم وحده دون العامل دفع أقساط الاشتراكات الخاصة بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

2 المادة 76 من قانون 13/83 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية.

كما يعتبر حادث عمل و لم يكن العامل مؤمنا له الحادث الذي وقع إما

- أثناء مزاوله النشاطات الرياضية التي تنظمها المؤسسة المستخدمة.

-القيام بعمل للصالح العام أو في حالة إنقاذ شخص معرض للهلاك<sup>1</sup> و يكون كذلك حادث العمل المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله والرجوع إلى بيته و كذا المكان الذي يتردد عليه العامل أثناء تناول الطعام أو لقضاء أغراض عائلية.

ج- كيفية إثبات الحادث و الإجراءات المعمول بها لمعاينة الإصابات و تحديد

نسبة العجز:

لكي يستفيد العامل من الحقوق المنصوص عليها قانونا يجب عليه أن يصرح بحادث العمل في ظرف 24 ساعة لصاحب العمل ما عدا القوة القاهرة أو أيام العطل.

و يقوم صاحب العمل بدوره بالتصريح بالحادث لدى الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من علمه بالحادث. وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإبلاغ مفتش العمل المختص إقليميا.

و في حالة عدم التصريح من طرف صاحب العمل فهنا للعامل الحق أو ذويه أو مفتشية العمل أو المنظمة النقابية بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي خلال 04 سنوات من يوم وقوع الحادث.

كما يقوم الطبيب الذي يختاره العامل لمعاينة الإصابات بتحرير شهادتين طبييتين الأولى هي شهادة أولية بعد الفحص مباشرة والثانية هي شهادة الشفاء إذا لم يترتب عن الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا نجم عن الحادث عجزا دائما، وتسلم نسخة من هاتان الشهادتان إلى المصاب و الأخرى إلى هيئة الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

1 المادة 8 من نفس القانون.

2 المواد من 22 إلى 26 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

### 2- بالنسبة للمرض المهني.

الأمراض المهنية تظهر ببطء و تتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير أو المواد السامة التي يلامسها أثناء سير عمله.

وتعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي ترجع إلى مصدر مهني خاص و تحدد هذه الأمراض في جدول خاص بها.

تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعامل المصاب بالمرض المهني متى صرح بذلك في الوقت المحدد.

-كما يستفيد العامل المصاب من ريع بدل الأجرة التي كان يتقاضاها.

### سادسا - القوة القاهرة

ينقضي الالتزام في القانون المدني باستحالة تنفيذه لسبب أجنبي ومن حالات استحالة التنفيذ القوة القاهرة التي تنهي عقد العمل لذا يحدده الاجتهاد القضائي بدل قانون العمل في ظل غياب هذا القانون.

### 1- شروط و آثار القوة القاهرة.

يجب أن تكون القوة القاهرة غير متوقعة خاصة من صاحب العمل الذي عليه أن يتحمل المخاطر الاقتصادية أو التبعات.

يجب أن ينجم عن هذه القوة القاهرة استحالة تنفيذ مطلقة و من آثار القوة القاهرة هو إعفاء صاحب العمل من مهلة الإخطار وبالتالي إعفاءه حتما من التعويض عن مهلة الإخطار كما لا يكون مجال للتعويض عن التسريح و لا عن الإنهاء التعسفي مادام الإنهاء لسبب خارجي.

### 2- حالات القوة القاهرة

تعتبر من حالات القوة القاهرة حالات الإعصار، الحريق، شرط عدم تقصير صاحب العمل في احترام قواعد الأمن المفروضة عليه داخل المؤسسة، حالة الحرب، كما قد تكون بفعل الأجير كسحب الرخصة الإدارية لممارسة النشاط أو سحب رخصة العمل من العامل الأجنبي.

فالمشرع الجزائري يعتبر حالة الوفاة بسبب مستقل لإنهاء علاقة العمل على عكس التشريعات الأخرى<sup>1</sup>.

#### \* حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل بسبب القوة القاهرة

لا بد من تنظيم حالات القوة القاهرة في تشريع العمل من أجل تسهيل عمل القاضي

#### \* ضرورة تنظيم تشريع العمل لحالات القوة القاهرة

لا نجد في التشريع الجزائري نصوصاً قانونية تنظم حالات القوة القاهرة حيث ترك المشرع الجزائري تنظيم هذه المسائل إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل.

#### \* تشديد القضاء في قبول القوة القاهرة كسبب لإنهاء علاقة العمل

يعفى صاحب العمل من مسؤولية إنهاء علاقة العمل إذا اثبت وجود حالة القوة القاهرة، إلا أن الاجتهاد القضائي متشدد في قبول القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل، حيث لم يعد للقوة القاهرة في مجال علاقات العمل سوى حدوداً ضيقة فقط.

1 المادة 66 فقرة 9 من قانون علاقات العمل الفردية.

## الفصل الثاني

آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية الصحية  
والأمن

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

### تمهيد:

إن قانون العمل يتميز عن غيره من القوانين بخصوصية حماية العمال لذا نجد ان  
المشرع اصبح يولي الأهمية القصوى لها، من خلال وضع احكام جزائية رادعة تمكن  
العمال من ممارسة عملهم في احسن الظروف لكن توجد فئة من المستخدمين وأصحاب  
العمل الذين لا يستجيبون لهذه الاحكام والالتزامات مما ينجم عنها جرائم ماسة بالوقاية  
الصحية والأمن المهنيين.

لكن حماية العامل من المخاطر والأمراض التي يمكن أن يكون عرضة لها أثناء  
أداء واجب العمل في امكان معينة او بسبب استعماله لمواد معينة او القيام بالعمل على  
الآلات وأجهزة معينة ينتج عنها ضرر او خطر على حياته وأمنه وصحته.

## المبحث الأول

### اليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل الداخلي

حماية لصحة وأمنهم أصدر المشرع الجزائري مجموعة من القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل إمكان العمل والتي تركز مبدأ حماية العمال من الاخطار والوقاية منها من خلال المصادقة على عدة اتفاقيات دولية وإقليمية وكذا من خلال الدستور الجزائري لسنة 1996 لاسيما المواد 54، 55، منه حيث جاء في المادة 55 الفقرة الثانية " يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يصدر مجموعات من القوانين والمراسيم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>1</sup>.

ومن اهمها الامر رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ذلك بتوفير الشروط الضرورية والتدابير المناسبة للعمل.

على المؤسسات المستخدمة التقيد بأحكام هذا القانون وإلا تعد مخالفة له مما يعرضها إلى المسائلة الجنائية، أما المؤسسة المستخدمة كشخص معنوي فإن القانون يضعها تحت طائلة العقوبات الادارية والتي تتمثل في الغلق الجزئي او الكلي إلى غاية انجاز الأشغال، أو إصلاح الأضرار والوضع كما يتطلبه القانون.

كما شدد المشرع العقوبات في حالة العود في حالة تكرارها تتحول من مخالفات الى جنح تحت طائلة الحبس مع امكانية تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العامل للخطر كما تتعرض المؤسسة (شخص معنوي) إلى عقوبات خاصة في حالة العود المثبتة بمحضر<sup>2</sup>.

1 بن احمد محمد، المرجع السابق، ص 94.

2 المواد 37، 38، 39، 40 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 1988/01/26.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

كما أن العقوبات المقررة في قانون 07/88 لا تعطي المخالف لأحكامه من تطبيق عقوبات جنائية اخرى مقررة في قانون العقوبات الجزائري خاصة في حالة الوفاة او الجروح<sup>1</sup> بسبب المخالفات.

### المطلب الأول

#### اليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل الداخلية التمثيلية.

ويقصد بها تلك الاجهزة التي تتكون من ممثلي العمال اساسا وكذا ممثلي أرباب العمل، وتعتمد هذه الآليات على جهود العمال في حماية انفسهم في مجال الوقاية الصحية والأمن وذلك لكونهم الأدرى بمصالحهم واحتياجاتهم في هذا المجال، وتمثل في لجان الوقاية الصحية والأمن ولجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين وإبراز هذا الدور نتناول كل منها في فرع.

#### الفرع الأول: لجان الوقاية الصحية والأمن

لجان الوقاية الصحية والأمن حسب المشرع الجزائري فهي نوعان اللجان المتساوية الاعضاء ولجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، حيث يخضع هذا النوع الاول الى المرسوم التنفيذي رقم 09/05 تطبيقا للمادة 23 من قانون 07/88 كما استبدل المشروع التمهيدي لقانون العمل في نص المادة 604 عبارة "اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن" بعبارة اللجان المتساوية الأعضاء للأمن والصحة في العمل<sup>2</sup>.

وتتمثل هذه اللجان في التشريع الجزائري كما سبقت الاشارة في اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

1 المادة 41 من نفس القانون.

2 المرسوم التنفيذي 09/05 المؤرخ في 08/02/2005، الجريدة الرسمية، العدد الرابع الصادرة بتاريخ 09/02/2005 ص 20-23.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

### أولاً: اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسة

اشترط المشرع الجزائري لتأسيسها تمثيل الهيئة المستخدمة لأكثر من 09 عمال ذي علاقة عمل غير محددة وفقاً لنص المادة 262 من الأمر رقم 31/75 وهو ما قضى به نص المادة 23 من قانون 07/88 " تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة " ثم أكد هذه القاعدة المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق بهذه اللجان اسمها بلجنة المؤسسة أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة تدعى بلجنة الوحدة وتعتبر بمثابة المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر.

في الأصل علاقة العمل تنشأ عن طريق عقد غير محدد<sup>1</sup> المدة حسب المادة 11 من قانون 11/90 كما يمكن إبرام عقد عمل محدد المدة في الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من نفس القانون كما نص المشرع الجزائري في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 على أنه في الهيئات المستخدمة التي تشغل 09 عمال أو أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام اللجنة.

وأطلق عليه اسم مندوب الأمن والصحة في العمل في نص المادة 604 من قانون العمل ، أما في نص المادة 572 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد فأوجب المشرع على كل هيئة تشغل 50 عاملا فأكثر مايلي:

- التقييم الدوري لمخططات وبرامج الوقاية المطبقة.

- وضع نظام لتسيير الأمن والصحة في العمل، بالارتكاز على مخططات وبرامج الوقاية المطبقة.

- وتتكون هذا اللجان في التشريع الجزائري من أعضاء ذوي الاصوات التداولية الذين يحق لهم التصويت على قرارات اللجنة وأعضاء استشاريين يقدمون استشارات في

1 المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 09-05.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

المسائل المطروحة للنقاش اثناء اجتماعات اللجان من اجل اتخاذ القرارات دون ان يكون لهم الحق في التصويت.

### ثانيا: لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

حسب المادة 24 من القانون 07/88 قضت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 10/05 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وسيرها والتي سماها باللجنة، بوجود تأسيس هذه اللجنة عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني او لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس اماكن العمل لمدة محددة.

كما أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 12/05 المتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن المطبقة في هذا القطاع<sup>1</sup>.

وتكون هذه اللجنة من ممثلين في كل المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني او لعدة فروع مهنية التي تمارس نشاطا في نفس اماكن العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة وتجتمع لجنة ما بين المؤسسات كل ثلاثة اشهر، ويمكن أن تجتمع بناءً على استدعاء من رئيسها كلما اقتضت الضرورة لذلك.

ونصت هذه اللجنة في اجل 15 يوما التي تسبق بداية النشاط اما من قبل:

- صاحب المشروع اذا تعلق الأمر بانجاز البناء والأشغال العمومية والري.

- مسؤول المؤسسة الممولة إذا تعلق الامر بخدمات(كعمليات المناوبة والنقل والتخزين).

ويعين رئيس هذه اللجنة من بين ممثلي اهم المؤسسات التي تنشط في مكان العمل، حيث يعد تعيين رئيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن يقترح نظامها

1 المرسوم التنفيذي رقم 12/05 المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 2005/02/05.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

الداخلي الذي يصادق عليه ممثلو المؤسسات المعنية أعضاء اللجنة ثم يعرضه بعد ذلك قبل بداية الاشغال على مفتش العمل المختص اقليميا ليوافق عليه بعد اخذ رأي الهيئة المكلفة بالوقاية من الاخطار المهنية المعنية ويرسله إلى أعضاء اللجنة للإطلاع عليه<sup>1</sup>.

ويتضمن هذا النظام الداخلي مايلي: مهام اللجنة بالتفصيل وتنظيمها، صلاحياتها، رئيس اللجنة، تنظيم هيكل التنفيذ والمتابعة وصلاحياتها حصة المساهمة المالية لكل مؤسسة ممثلة ضمن اللجنة.

وفي أول اجتماع للجنة ما بين المؤسسات قصد القيام بمهمتها في مجال الوقاية من الاخطار المهنية في مكان العمل، تسجيل ضمن جدول اعمالها تشكيل هيكل التنفيذ والمتابعة والذي يتكون بصفة متساوية الأعضاء ومن ممثلي العمال، وممثلي المستخدمين.

وان تدخل لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن في وسط العمل الايجابي الهيئات المستخدمة من المسؤوليات التي تقع على عاتقها طبقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وكذا تطبيق الاحكام المتعلقة بصلاحيات الهياكل الاخرى المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن كمصلحة طب العمل كما اوجب على المستخدم تكوين اعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للأمن والصحة في العمل في مجال الوقاية من الاخطار المهنية من طرف كل هيئة وقائية مختصة طبقا لنص المادة 60 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد.

### أ - اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن.

وتتمثل هذه المهام الرئيسية في تأطير وبصفة دقيقة وتنظيم الوقاية الصحية داخل المؤسسة وهي تتمتع باختصاصات رقابية وأخرى استشارية.

1 المادتين 12-14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

### 1 - الاختصاصات الرقابية:

خول المشرع الجزائري للجان الوحدة والمؤسسة ولجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن صلاحية الرقابة على تدابير الحماية الفردية والجماعية<sup>1</sup>.

في غياب اللجان المكلفة بالوقاية الصحية والأمن يتولى هذه المهمة المندوبان المكلفان بالوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي تشتغل من تسعة عمال ذوي علاقة محددة والمؤسسات التي تشتغل تسعة عمال فأقل.

وتتنوع الاحكام القانونية للوقاية الصحية والأمن إلى أحكام عامة وخاصة واستثنائية.

- **الأحكام العامة:** وتشمل الاحكام التي تطبق على كل العمال دون استثناء تشمل التدفئة، التهوية، الإنارة.

- **الأحكام الخاصة:** وتشمل تلك الاحكام التي تتعلق بمجموعة من العمال مثل النساء، الأحداث، المعاقين.

- **الأحكام الاستثنائية:** وتشمل الاحكام التي تتعلق بالنشاطات التي تتضمن اساليب عمل خطيرة او النشاطات المتعلقة بالمواد السامة المؤثرة على سلامة العمال والتي تؤدي الى امراض مهنية.

وهذا التنوع في الحكام والنصوص هو احد خصائص القانون الاجتماعي مراعاة لخصوصية النشاطات والفئات العمالية لاسيما النساء والأطفال، إذ نص في المادة 11 من القانون رقم 07/88 " يتعين على المؤسسات المستخدمة ان تتحقق ان الاعمال الموكلة للنساء ... لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهن "

ويجب على لجان الوحدة ان تقوم بتفتيش اماكن العمل للتأكد مما يأتي:

توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية، احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة

1 المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 09/05، المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 10/05.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

الأخرى، الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية وتقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش<sup>1</sup>.

كما يعتبر كذلك صلاحياتها اجراء كل تحقيق اثر وقوع حادث عمل او مرض مهني خطير لمعرفة اسباب حدوثه بهدف الوقاية هذا بالنسبة للحالات العادية، أما فيما يخص الاختصاصات في الحالات الخطيرة فنصت المادة 34 من القانون رقم 07/88 حيث يمكن استنتاج النقاط التالية:

أعطى المشرع الجزائري لكل من عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن، مندوب الوقاية الصحية والأمن، طبيب العمل صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة في حال وجود سبب خطر وشيك وهذا بحكم تخصصهم في مجال قواعد الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل.

- يجب تسجيل الإشعار في سجل خاص

- يجب على المستخدم أن يتخذ فورا الاجراءات الضرورية لوقف الحظر.

- يتعين إخطار مفتش العمل من قبل لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن، أو طبيب العمل، او العامل في حالة عدم اتخاذ الإجراءات الضرورية أو ممثله أو نائبه خلال 24 ساعة<sup>2</sup>.

وهذا الاخير له ان يأخذ بأحد الطرفين

- اعدار المستخدم إذا لاحظ وجود خرق او نقص في التدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن التي نص عليها القانون ومنحه مدة ثمانية أيام لإصلاحها.

1 المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 السالف الذكر.

2 المادة 32 من القانون رقم 07/88.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- إخطار القضاء إذا كان عدم احترام الإجراءات والتدابير الخاصة بالأمن يشكل خطرا على العمال، وللقضاء أن يأمر الإدارة بإقفال الورشة أو توقيف العمل أو حجز مواد العمل كالألات.

- إخطار الوالي من اجل اتخاذ الاجراءات لوقف الخطر الوشيك

وقد نصت المادة 614 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد على انه يمكن للجنة الصحة والأمن في العمل، مندوب الأمن والصحة طبيب العمل، المندوبين النقابيين، مندوبي المستخدمين لأعوان المكلفين بمسائل الصحة والأمن في العمل، إخطار مفتش العمل المختص اقليميا على كل الأخطار المهنية الجسيمة المعذر ولم يتخذ إجراءات الحماية الضرورية.

### 2 - الاختصاصات الاستثنائية للجان الوقاية الصحية والأمن.

مشاركة لجان الوقاية الصحية والأمن مع لجنة المشاركة في إعداد برامج التكوين، وتحسين مستوى الغرف المكلفة بمصالح الحرائق والإنقاذ وتسهر على احترام كل التعليمات<sup>1</sup>، كما كلفها المشرع الجزائري في اعلام وتكوين المستخدمين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الاخطار المهنية.

ويمكن كذلك لطبيب العمل إذا كان يشتغل داخل المؤسسة أن يبدي رأيه كذلك في تنفيذ البرامج، ونص كذلك المشرع الجزائري بهذا الصدد على وجوب عمل لجان الوحدة على تنمية الإحساس بالأخطار المهنية والشعور بالأمن لدى العمال، ومشاركة لجنة المؤسسة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة لدى الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية والأمن، كما نص كذلك المشرع على وجوب إعداد لجان الوحدة للإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذلك تقرير سنوي حول نشاطاتها وإرسال نسخة إلى الهيئة المستخدمة وكذا مفتش العمل المختص اقليميا.

1 المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 والمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 10/05، المرسوم التنفيذي رقم 427/01.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

أما عن اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل فهي تتمثل في:

- المساهمة في حماية الصحة الجسدية والنفسية وامن العمال في المؤسسات
- المساهمة في تحسين شروط العمل، من اجل تسهيل انضمام النساء لعالم الشغل وحل المشاكل المرتبطة بالأمومة.
- السهر على ملاحظة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتخذة في هذا المجال.
- المساهمة في تطوير الوقاية من الاخطار المهنية واقتراح كل مبادرة لتحقيق هذا الغرض.
- تحليل الأخطار المهنية التي يمكن للعمال التعرض لها داخل المؤسسة لاسيما النساء الحوامل.

فمن خلال الاختصاصات السابقة وخاصة الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن فإنه يمكن لهذه اللجنة ان تلعب دورا فعالا لترقية العمل اللائق الذي يهدف الى تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج في ظروف توفر لهم الحرية والعدالة والأمن والكرامة.

### الفرع الثاني: مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة.

اقر المشرع الجزائري حق للعمال في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة<sup>1</sup> وهذه المشاركة تتم على النحو التالي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين على مستوى مكان العمل يحتوي على 20 عاملا على الاقل او عدة اماكن تضم اقل من عشرين عاملا حيث عددهم الاجمالي يساوي او يفوق 20 عاملا.

1 المادة 5 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- بواسطة لجنة المشاركة التي تضم مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين من بين المستخدمين المنتخبين<sup>1</sup>.

- حيث يمارس مندوبي المستخدمين صلاحيات لجنة المشاركة في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز.

### أولاً: تعيين مندوبي المستخدمين وتأسيس لجنة المشاركة.

ينتخب المندوبين المنتخبين في لجنة المشاركة طبقاً لنص المادة 97 من قانون 11/90 بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط في الهيئة المستخدمة، ولا يشترط الأقدمية إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة.

ويتحدد عدد المندوبين كما يلي:

- إذا كان عدد العمال للمؤسسة يتراوح من 20 إلى 50 عاملاً: مندوب واحد.

- إذا كان عدد العمال للمؤسسة يتراوح من 51 إلى 150 عاملاً: مندوبان

- إذا كان عدد العمال للمؤسسة يتراوح من 151 إلى 400 عاملاً: أربعة مندوبين

- إذا كان عدد العمال للمؤسسة يتراوح من 400 إلى 1000 عاملاً: ستة مندوبين

- ويخصص مندوب إضافي عن كل شركة 500 عاملاً إذا تجاوز عدد العمال في المؤسسة 100 عاملاً.

وتكون عضوية مندوبي المستخدمين<sup>2</sup> ثلاث سنوات ويمكن ان تسحب عضوية المستخدمين بناءً على قرار اغلبية العمال الناخبين خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة او تتعقد على طلب ثلث العمال المعنيين على الاقل.

1 المواد 91، 92، 93 من نفس القانون.

2 المادة 99 من نفس القانون.

### وسائل لجنة المشاركة او مندوبي المستخدمين:

وتتمثل في عقد الاجتماعات، الحق في حجم ساعي مخصص للتمثيل مدفوع الأجر وكذا الحق في الحصول على الوسائل الضرورية والخبرة والميزانية وأخيرا الحق في الحماية القانونية.

### 1 حق لجنة المشاركة في عقد الاجتماعات:

تجتمع اللجنة مرة واحدة كل ثلاثة اشهر على الأقل، وكذا تجتمع إجباريا بطلب من رئيسها وكذلك من غالبية اعضائها ويتم ابلاغ المستخدم بجدول الاعمال خلال 15 يوما قبل الاجتماع حيث يفوض مستخدم واحد لحضور الاجتماع.

### 2 حق مندوبي المستخدمين أو عضو لجنة المشاركة في حجم ساعي مخصص

مدفوع الاجر:

ويحق لهم التمتع بعشر ساعات عمل مدفوعة الاجر من قبل المستخدم كوقت عمل لممارسة عضويتهم ماعدا خلال عطلتهم السنوية وتكون كفيات حساب الساعات المخصصة موضوع اتفاق مع المستخدم ويمكن لمندوبو المستخدمين على جمع الساعات المخصصة موضوع اتفاق مع المستخدم او يصطلحوا على جمع الساعات المخصصة اليهم بعد اتفاق معه حتى ينتفع بها المندوب او عدة مندوبين<sup>1</sup>.

### 3 حق مندوبي المستخدمين او لجنة المشاركة في الحصول على الوسائل

الضرورية والخبرة والميزانية.

توضع تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولانجاز أعمال السكرتارية وتنظم اللجنة أعمالها في إطار اختصاصاتها والنظام الداخلي كما يمكن الاعتماد على الخبرات الغير تابعة للعمل، وتخصص الهيئة المستخدمة ميزانية اللجنة<sup>2</sup>.

1 المواد 106، 107، 108 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

2 المواد 109، 110، 111 من نفس القانون.

#### 4 حق مندوبي المستخدمين في اعضاء لجنة المشاركة في الحماية القانونية.

في حالة عدم توفير الجو الملائم لنظام المشاركة وإذا اثبت عنصر المخالفة في ذمة المستخدم كما ينجم عنه المسائلة الجنائية وتسليط العضوية الجزائية حسب نص المادة 151 من قانون 11/90 على انه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 2000 دج وبالحبس من شهر الى ثلاثة اشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة او تسييرها او ممارسة صلاحياتها او صلاحيات مندوبي المستخدمين والعمال او كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها القانون لأجهزة المشاركة<sup>1</sup>.

#### ثانيا: صلاحيات لجنة المشاركة او مندوبي المستخدمين.

حيث تتمتع لجنة المشاركة في التشريع الجزائري بعدة صلاحيات

#### أ - صلاحيات لجنة المشاركة بإعلام العمال:

حيث تتلقى لجنة المشاركة المعلومات من المستخدم كل 03 اشهر على الاقل وتتعلق حول

- تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل

- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل

- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية

- تطبيق النظام الداخلي.

#### ب - صلاحيات لجنة المشاركة الرقابية

تتولى اللجنة مهمة تطبيق تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان العمل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في

1 بن احمد محمد، المرجع السابق، ص 113.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

حالة عدم احترام الاحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية وطب العمل.

### ج - صلاحيات لجنة المشاركة الاستشارية:

وتبدي رأيها في القرارات المتعلقة بمايلي:

- المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها

- تنظيم العمل

- مشاريع إعادة هيكلة العمل او في حالة عدم ادخال التكنولوجيا الحديثة في المؤسسة.

- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين

- نماذج عقود العمل والتكوين المهني.

- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

وعليها ان تدلي برأيها في غضون 15 يوما كأقصى حد وفي حال عدم الاتفاق حول النظام الداخلي يتم اخطار مفتش العمل وجوبا.

ولقد أوجب المشرع في المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد في نص المادة 571 منه على استشارة ممثلي العمال في كل المسائل المتعلقة بالامن والصحة في العمل.

كما تتولى لجنة المشاركة تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة اذا اسند إليها بعد موافقة المستخدم، وتتولى اللجنة صلاحية تعيين ممثلي العمال داخل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، حينما تضم الهيئة المستخدمة اكثر من 150 عاملا من بين اعضائها او من غير اعضائها<sup>1</sup>.

1 المادة 95 من قانون 11/90 السالف الذكر.

## المطلب الثاني

### الآليات الوقائية الداخلية المتخصصة بحماية العامل

والمقصود بها هي تلك الاجهزة المتخصصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وتمثل في مصلحة طب العمل ومصلحة الوقاية الصحية والأمن.

#### الفرع الأول: جهاز طب العمل

ويعتبر هذا الجهاز من اهم الاجهزة الموجودة داخل المؤسسة في مجال الرقابة على مدى تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن وهو يهتم بعوامل الصحة والمحيط والمخاطر الناجمة عن كفاءات الصنع والمواد المستعملة وكذلك بتهيئة اماكن العمل بناءً على معطيات دراسة محيط العمل

وقد خصص المشرع الجزائري الفصل الثالث من قانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وللقواعد العامة في مجال طب العمل، وطب العمال يهدف الى:

- المراقبة والحفاظ على اكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من اجل رفع قدراتهم الانتاجية.
- حماية ووقاية العمال من الاخطار التي يمكن ان تتجر عن الحوادث او الاضرار المهنية وكل الاخطار المحدقة بصحتهم.
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل، ومدى مراقبتها حتى يتسنى لهم التقليل من الحوادث او القضاء عليها.
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الانسان.
- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية
- المساهمة في حماية البيئة للإنسان والطبيعة<sup>1</sup>.
- كما أوجب المشرع طب العمل الزاما على عاتق المؤسسة وحدد ضوابط انشاءه وصلاحياته بموجب المرسوم التنفيذي 120/93

### أولاً: تأسيس ووسائل الجهاز

#### أ - تأسيس الجهاز

لقد أوجب المشرع الجزائري تأسيس وتوفير طب العمل داخل المؤسسة او المساهمة في انشاء مصلحة الطب العمل ما بين الهيئات على اساس اقليمي بناءً على ضوابط حددها المرسوم التنفيذي رقم 12/93 أو كذلك بإبرام اتفاق نموذجي مع القطاع الصحي او طبيب تأهيل.

#### 1 انشاء جهاز طبي للمؤسسة بشكل مستقل.

يتوجب على الهيئة المستخدمة انشاء مصلحة طب العمل كذلك تضمن المؤسسة المستخدمة في كل وقت مساهمة المساعدين الطبيين المأذون لهم ممارسة طب العمل في ممارسة النشاط الطبي ضمناً وإذا كان هناك عمل ليلي وجب ان تضمن خدمة الحراسة<sup>2</sup>.

#### 2 انشاء الجهاز الطبي للمؤسسة بالاشتراك او الاتفاق النموذجي:

فيتوجب على الهيئة المستخدمة مايلي:

1 المادة 2 من قانون 07/88 السالف الذكر.

2 المادة 30 من نفس القانون.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- المساهمة في إنشاء مصلحة طب العمل مابين الهيئات على اساس اقليمي بعد الحصول على رخصة عن الوزارة الوصية اي المكلفة بالصحة.

- إبرام اتفاق نموذجي مع القطاع الصحي.

- إبرام اتفاق نموذجي مع هيكل مختص في طب العمل او طبيب مؤهل في حال تعذر القطاع الصحي الاستجابة الى طلب المؤسسة بعد موافقة القطاع الصحي المختص اقليميا الذي يتوجب عليه دراسة طلب الهيئة المستخدمة والرد عليها في اجل 90 يوما<sup>1</sup>.

### ثانيا: وسائل الجهاز الطبي للمؤسسة

حتى يؤدي هذا الجهاز المهام المنوطة به خول له المشرع الجزائري مجموعة من الوسائل التي تعتبر على عاتق المؤسسة بتوفيرها:

#### أ - تكفل الهيئة المستخدمة بمصاريف الجهاز الطبي للمؤسسة:

يمول هذا الجهاز من طرف الهيئة المستخدمة وعليه تتكفل هذه الاخيرة بكل المصاريف في تمويل مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات وعملها، كما تتكفل في جميع الحالات بالمصاريف التي تترتب عن الفحوص التكميلية والتحليل التي تتم في اطار طب العمل.

#### ب - اخذ طبيب العمل للفحص والتحليل:

نصت المادة 18 من قانون 07/88 على انه يمكن لطبيب العمل ان يأخذ عينات او يطلبها قصد اجراء التحاليل عليها والقيام بأي فحص لأية اغراض مهنية ويوصي باتخاذ كل اجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال.

1 المادة 14 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

### ج - حصول طبيب العمل على المعلومات الضرورية

يجب على الهيئة المستخدمة ان تطلع طبيب العمل على مايلي: طبيعة المواد المستعملة، تركيبها، كفيات استعمالها، والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد، إدخال أساليب جديدة، نتائج التحاليل والإجراءات المنجزة<sup>1</sup>.

### د - تكييف الوقت مع نشاط العمل

نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 على ضرورة تكييف الوقت الذي يتعين على طبيب العمل ان يخصصه لرقابة وسط العمل في الهيئة المستخدمة وتحسين ظروف العمل نظرا لطبيعة الاخطار.

### و - حرية الدخول إلى مكان العمل:

طبقا لنص المادة 26 من المرسوم التنفيذي 120/93 حيث يتمتع طب العمل بحرية الدخول الى اماكن العمل او الاماكن التي تخصص لراحة عمال الهيئة المستخدمة مهما يكن نوع تنظيم طب العمل.

### ثانيا: نشاط جهاز طب العمل والرقابة عليه

حيث خول المشرع الجزائري جهاز طب العمل الممثل في طبيب العمل داخل المؤسسة مجموعة من الاختصاصات في سبيل تحقيق المهمة المنوطة به والممثلة في ضمان حفظ الصحة والأمن داخل المؤسسة، كما وضع أجهزة رقابية تسهر على ضمان والسير الحسن لهذا النشاط.

### 1- نشاط جهاز طب العمل

ويهدف طب العمل إلى الحيلولة تعرض العامل لأي وهن بدني أو ذهني وحمائته من الامراض المهنية وحوادث العمل عن طريق:

1 المادة 31 من المرسوم 120/93 السالف الذكر

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- وقاية صحة العمال عن طريق الفحوصات الطبية

- مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن

- تحسين ظروف العمل بما ينعكس ايجابيا على صحة العمل

- حماية البيئة والمحيط الطبيعي

حيث جاء في نص المادة 70 من المشروع التمهيدي لقانون الصحة الجديد ان طب العمل يهدف إلى حفظ صحة العامل، تجديد عوامل الضرر، التلوث، الأخطار بالنسبة للعمال، دراسة الأمراض المهنية.

ويتمتع الجهاز الطبي للمؤسسة المتمثل في طبيب العمل بعدة صلاحيات في مجال ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال داخل أماكن العمل حيث تتمحور في الفحوص الطبية الوقائية والعلاجية وكذا تقديم للهيئة المستخدمة الإرشادات والاستشارات الطبية وتتمثل في:

- إجراء الفحوص الطبية للعمال والمتمثلة في الفحوصات الطبية الاولية التي تخضع لها وجوبا كل عامل او ممتهن الخاصة بالتمثيل وتلك الخاصة باستئناف العمل بالإضافة إلى الطلب الشخصي للعامل للفحوص الطبية التلقائية<sup>1</sup>.

- وكذا الفحوصات الطبية الدورية التي هي على عاتق الهيئة المستخدمة بغية عرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأكثر للتأكد من سلامتهم واستمراريتهم في مناصب عملهم<sup>2</sup>.

لكن استثناءً هناك فئة من العمال تعرض مرتين للفحوص الطبية وهم:

- الممتهنون

- العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية مثل عمال الأميانت

1 المادة 17 من قانون 07/88 السالف الذكر .

2 المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 السالف الذكر

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- العمال المعينون في مناصب امن تتطلب عناية خاصة في ميدان الامن.

- العمال الذين تقل اعمارهم عن 18 سنة.

- العمال الذين تزيد اعمارهم عن 55 سنة.

- المستخدمون المكفون بالإطعام.

- المعوقون جسديا وذوو الامراض المزمنة وخاصة الاطفال المعاقين

- النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن اطفال تقل اعمارهم عن سنتين.

وكذا الفحوص الطبية لاستئناف العمل حيث يخضع العامل الى فحوص طبية وجوبا عندما يستأنف عمله بعد غياب بسبب مرض مهني او حادث عمل او بعد عطلة امومة او غياب لا تقل مدته عن 21 يوما بسبب مرض او حادث غير مهني على الهيئة المستخدمة ان تعلم طبيب العمل بهذه الغيابات قبل مواصلة واستئناف العمل.

### 2 تقديم الاستشارات للهيئة المستخدمة

طبيب العمل هو مستشار المؤسسة او ممثله او العمال او ممثلي العمال في مجال تحسين الحياة والعمل داخل المؤسسة وتكييف المناصب والتقنيات واليات العمل مع التركيبة الفيزيولوجية للعمال وكذلك يستشار طبيب العمل فيما يخص العمل الليلي ومدى تأثيره على صحة العمال.

حيث الزم المشرع الجزائري في المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 والمتعلق بتنظيم طب العمل الهيئة المستخدمة بإشراك طبيب العمل في اشغال الهيئات المكونة قانونا في الهيئات المستخدمة بشأن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل حيث اعتبره مستشارها في:

- تحسين ظروف العمل والحياة في الهيئة المستخدمة

- النظافة العامة في اماكن العمل

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- نظافة مصالح الإطعام ومراكز الاستقبال
  - تكيف مناصب العمل مع البنية الجسمية البشرية
  - حماية العمال من الأضرار لاسيما استعمال المواد الخطيرة
  - إرشاد المستخدمين في ميادين الصحة والنظافة والأمن في وسط العمل<sup>1</sup>.
- وإذا لم تؤخذ بعين الاعتبار آرائه له ان يحظر مفتش العمل اقليميا الذي يدرس الملف مع الطبيب المكلف بالرقابة والتفتيش.

### 3 تحرير الوثائق الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

بالإضافة إلى الفحوصات الطبية والاستشارات التي يتمتع بها طبيب العمل هناك صلاحيات أخرى تتمثل في تحرير مجموعة من الوثائق في مجال الرقابة الصحية والأمن حيث نصت عليها المادة 29 وكذا المادة 37 و38 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 وترك محتواها للتنظيم وهي تتمثل في:

- تحرير تقرير سنوي عن النشاطات الطبية

- إعداد الإحصائيات

- الملف الطبي الفردي

بطاقة الفحص الطبي الفردية

### (2) الرقابة على نشاط الجهاز الطبي للمؤسسة

وتتنوع الرقابة على هذا الجهاز من رقابة ادارية وتقنية ورقابة مفتش العمل، ورقابة الأطباء المكلفين بالرقابة والتفتيش.

أ - رقابة مصالح الصحة

1 المادة 22، 23 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

هنا تتكفل مصالح الصحة في مجال حماية الصحة وترقيتها في اطار المهام الموكلة اليها بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل،

وإنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط وضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين<sup>1</sup>.

### ب - رقابة مفتش العمل

يكلف مفتش العمل بالسهر على مدى احترام الهيئة المستخدمة لواجباتها في ميدان طب العمل حيث يقوم بإنذار هذه الهيئة عند معاينة المخالفات في هذا المجال حتى تمثل الى التعليمات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

### ج - رقابة أطباء الرقابة والتفتيش

يمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل الاطباء المكلفين بالرقابة والتفتيش وينصب نشاطهم حول مهام الرقابة والتفتيش المتعلقة بتنظيم هياكل طب العمل وعملها<sup>2</sup>.

وبالإضافة إلى ذلك لهم الحق في توجيه أطباء العمل وتنسيقه وتقييمه وهم يعينون بقرار من الوزير المكلف بالصحو من بين الاختصاصيين في مجال طب العمل، ويحدد هذا القرار اختصاصهم الاقليمي.

كما يتمتع هؤلاء الأطباء المكلفون او المنشآت وكذا يكلف من يقوم بأي تحر أو اخذ عينة للتحاليل التي يرونها مفيدة في ميدان رقابة التنظيم في ميدان طب العمل وبظهور الاخطار النفسية والاجتماعية أصبح لأطباء العمل اختصاصات أخرى كإنذار رب العمل واقتراح كل نشاط مفيد لأجل الوقاية الصحية.

1 المادة 15 من قانون رقم 07/88 السالف الذكر .

2 المادة 33 من قانون رقم 07/88، المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93.

### الفرع الثاني: مصلحة الوقاية الصحية والأمن

وتعد هذه المصلحة هيكلًا عضويًا ضمن الهيئة المستخدمة وتتمثل مهمته في ضمان تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حيث نصت المادة 26 من قانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل: "تنشأ وجوبًا مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال كلما اقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطها.

توضع هذه المصلحة كلما أمكن ذلك تحت مسؤولية ورقابة المستخدمين تلقوا تكوينًا مناسبًا في مجال الوقاية الصحية والأمن.

تحدد شروط إنشاء مصالح الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، وكذا صلاحياتها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم".

### أولاً إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن

طبقاً لنص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 11/05 تنشأ مصلحة الوقاية الصحية والأمن إجبارياً كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة<sup>1</sup> أو طبيعة نشاطها، وتعتبر هيكلًا عضويًا في الهيئة المستخدمة، كما يضيف المشرع الجزائري على أنه يجب إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التالية:

\_ المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عاملاً بغض النظر عن طبيعتها

\_ المؤسسات التي تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة

\_ وتلحق مصلحة الوقاية الصحية والأمن برئيس المؤسسة أو الوحدة ويسهر هذا الأخير على أن توضع هذه المصلحة تحت مسؤولية ورقابة المستخدمين الذين لهم التأهيل والخبرة المطلوبين في هذا المجال.

1 المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 11/05 المؤرخ في 08 فيفري 2005.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

### ثانيا: صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية والأمن.

حيث خصص المشرع الجزائري الفصل الثاني في المرسوم التنفيذي رقم 11/05 لتحديد صلاحياتها والتمثلة في:

- تنفيذ تدابير الوقاية التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها<sup>1</sup>.
- مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- تفتيش إمكان ومناصب العمل بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن والتحقق من السير الحسن لوسائل الانتاج.
- مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في مراقبة وتطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في إعداد المخططات السنوية.
- إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص اقليميا
- المساهمة في تكوين العمال وتعليمهم في مجال الوقاية الصحية والأمن وإعداد البرامج السنوية في مجال التكوين.
- القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق والتدخل<sup>2</sup>.
- تحسين ظروف العمل وتنظيمه

1 المادة الثالثة من المرسوم رقم 11/05 السالف الذكر.

2 المادة العاشرة من نفس القانون.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

مسك السجلات الآتية:

- سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل
- سجل المراجعات التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية
- سجل حوادث العمل
- مشاركة مسؤول مصلحة الوقاية الصحية والأمن قانوناً، بصفة استشارية في اشغال الهيئات الوقائية الصحية والأمن المشكلة قانوناً ضمن الهيئة المستخدمة
- مساعدة مصلحة الوقاية الصحية والأمن وفقاً لأحكام مصلحة طب العمل في كل نشاء مشترك للوقاية يستدعي عملاً تكاملياً لتحقيق الأهداف المقررة.
- تقديم مصلحة الوقاية الصحية والأمن المساعدة إلى مفتش العمل أو إلى أي عون مراقبة مختص في هذا المجال، بغية تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما.

ومن خلال كل هذا فإن وجود مصلحة الوقاية الصحية والأمن داخل الهيئات المستخدمة يعد أمراً فعالاً، باعتبارها هيكلًا تابعاً للهيئة المستخدمة يهدف إلى تحقيق إرادة المشرع في جعل جانب الوقاية من الأخطار المهنية يعكس إرادة المشرع كذلك في إبراز أهمية حماية العامل في عمله باعتباره المورد الثمين والقيمة الأكيدة داخل المؤسسة وكذلك يمكن لهذه المصلحة أن تساهم بشكل كبير في حماية الأخطار الحديثة في العمل فمن خلال هذه الدراسة للهيئات الوقائية الموجودة ضمن المؤسسة فهي ذات أهمية كبيرة في حدود اختصاصها في تحقيق حماية العمال من الأخطار المهددة لصحتهم ضمن أماكن العمل، سواء تعلق الأمر بالأخطار البدنية أو النفسية.

## المبحث الثاني

### أطراف الحماية الجنائية للعامل خارج مكان العمل

وتتمثل هذه الآليات الخارجية في مجال الوقاية الصحية للعامل في تلك الأجهزة المتواجدة خارج المؤسسة، وتتمثل في مفتشية العمل أساسا باعتبارها الجهاز المختص في قمع المخالفات في هذا المجال وفي أجهزة أخرى تمثل الدولة.

### المطلب الأول

#### الأطراف المحلية

فمفتشية العمل تعتبر الجهاز الإداري الذي يسهر على تطبيق تشريع العمل وتشكل مراقبة تطبيق قواعد الصحة والأمن في المؤسسات تحت رقابتها جزءا مهما من اختصاصاتها.

#### الفرع الأول: الحماية الجزائية لمفتش العمل ووسائل مفتشية العمل

##### أولاً: الحماية الجزائية لمفتش العمل

على الرغم من أن نظام مفتش العمل لا يندرج ضمن الحقوق العمالية بصورة مباشرة إلا أن تأدية وممارسة وظائفه وصلاحياته خاصة في مراقبة مدى تنفيذ وتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، ومادام مفتش العمل يمارس مهمة مراقبة التطبيق الفعال لتشريع العمل وتنظيمه فهو دائما يكون عرضة للاضطرابات خاصة مع المستخدم عندما يتجاهل هذا الأخير احترام وتطبيق أحكام قانون العمل<sup>1</sup>، ومفتش العمل يحكم وظيفة تحاول دائما فرض احترام القانون وخاصة تشريع العمل.

1 بن احمد محمد، المرجع السابق، ص 121.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

وبحكم الصلاحيات الواسعة والممنوحة لمفتش العمل، خاصة فيما يتعلق بحق الدخول الى المؤسسات وزيارة المستخدم في اي وقت وذلك بغية مراقبة مدى احترام وتطبيق تشريعات وتنظيمات العمل.

فهو يتعرض بعض الأحيان الى نوع من العراقيل والاعتداءات الجسدية او اللفظية ولهذا الصدد قرر المشرع الجزائري عقوبات جزائية ردعية

أما فيما يخص جنحة عرقلة مفتش العمل نجد ان المادة 24 من قانون 03/90 والمتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 والتي تنص على: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 200.000 دج الى 400.000 دج وبالحبس من ثلاثة ايام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل او مهمة الاشخاص الذين يساعده... وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 400.000 دج الى 800.000 دج وبالحبس من شهرين الى ستة اشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

أما إذا اقترنت هذه العرقلة بأعمال عنف والتهديدات والإهانات والشتم والقذف والاعتداءات مهما كان نوعها فهنا نكون امام جنحة التعدي بالعنف والتي يعاقب عليها بنص المادة 23 من قانون 03/90 والتي جاءت بنظام الاحالة على قانون العقوبات بقولها: " تطبق أحكام المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات على من يمارسون الضغوطات والإهانات والعنف ضد مفتش العمل فهنا نكون امام جنحة التعدي بالعنف على موظف عمومي اثناء تأدية مهامه<sup>1</sup>.

كذلك تضيف المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 والمتضمن القانون الاساسي الخاص والمطبق على مفتشي العمل في حالة تعرضهم الى الاهانة بالقول او الاشارة او التهديد او المساس بشرفهم فهنا يعاقب الجاني بالحبس من شهرين الى سنتين او بغرامة مالية من 1000 الى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين أما اذا ترتب عن

1 بن احمد محمد، المرجع السابق، ص 124.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

العرقلة والتعدي بالعنف الذي ترتب عليه اسالة الدماء او الجروح او المرض او وقع الفعل بسبق الاصرار او التردد فهنا تكون العقوبة الحبس من سنتين الى خمس سنوات نافذة.

### ثانيا: وسائل العمل

يتمتع مفتش العمل بمجموعة من الوسائل من اجل القيام بمهامه وهي:

- 1- حق مفتش العمل في زيارة اماكن العمل
- 2- حق مفتش العمل في الحصول على المعلومات الضرورية لأداء مهامه
- 3- توجيه مفتش العمل الملاحظات الكتابية بشأن مخالفة تشريع العمل الى المستخدم
- 4- توجيه مفتش العمل الاعتذارات إلى أرباب العمل بشأن مخالفة تشريع العمل.
- 5- تحرير محاضر المخالفات المقترفة من قبل ارباب العمل ومتابعتهم قضائيا
- 6- حق مفتش العمل في التكوين.

### الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل والطعن في محاضرها

خول المشرع الجزائري جهاز مفتشية العمل مجموعة من الصلاحيات الهامة وقرر طرقا للطعن فيها

#### أولا: صلاحيات مفتشية العمل

- صلاحية مفتش العمل في اتخاذ القرار: في بعض الأحيان او بعض الحالات مفتش العمل يقدم ترخيص او منح رأيه مثلا في حالة تسريح عامل محمي قانونا الرقابة بشأن وضع النظام الداخلي.

- صلاحية مفتش العمل في اجراء المصالحة في منازعات العمل: ويقوم بدور المصلح بين الاطراف المتنازعة في النزاعات الفردية والجماعية من اجل الموافقة بينهما تقاديا للنتائج الوخيمة كالإضراب.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- صلاحية الاستشارة والإعلام: تجيب مفتشية العمل عن كل الاستشارات بشأن تشريع العمل سواء تلك المطلوبة من ارباب العمل او العمال.
- صلاحية المراقبة: حيث تعتبر المهمة التقليدية لمفتش العمل السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والمهنية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية.

### ثانيا: الطعن في محاضر مفتش العمل

حيث نص المشرع الجزائري على إن المحاضر المخالفة بشأن تشريع العمل تتمتع بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض<sup>1</sup>.

فمفتشية العمل جهاز مهم وذو دور بارز في الوقاية من الاخطار المهنية داخل المؤسسة وذلك من خلال صلاحية الرقابة والأعدار وإخطار السلطات العمومية وتحريك الدعوى ومن اجل هذا كله لابد من العمل على تكوين مفتشي العمل وتحسيسهم بدورهم وتوفير مختلف الامكانيات المادية والمعنوية التي تعينهم في ذلك.

### المطلب الثاني

#### الأطراف الحكومية

وتأتي الدولة على رأس المهتمين بالصحة وهذا باعتبارها ضامنة للمصلحة العامة في مواجهة البحث الخاص عن مصالح المستخدمين الخاضعين لقانون السوق.

#### الفرع الأول: مصالح الضمان الاجتماعي

إن الحديث عن قانون العمل يعني بالضرورة التطرق لقانون الضمان الاجتماعي وذلك لأنه أكثر التشريعات صلة بقانون العمل ورغم حداثة فإنه يعتبر من أهم القوانين لأنه يعالج المظلة الاجتماعية التي يحتاجها الافراد في ظل تطورات العصر الحديث ولاسيما طائفة العمال في مواجهة الاخطار المهنية.

1 المادة 14 من قانون 03/90 السالف الذكر.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

ولحساسية هذا الجانب ذو الطبيعة المعقدة ولارتباطه بالوضع الاجتماعي للعمال استلزم على المشرع سن نصوص تشريعية متميزة عن باقي القوانين الأخرى سواء من ناحية شروط التكفل ومجالات التغطية وكيفيات التمويل أو آليات تسوية المنازعات بالطرق الفنية.

فالعمال في إطار هذا التشريع محميين أيضا بموجب قانون الضمان الاجتماعي خاصة عندما يتعلق الأمر بالتأمينات الاجتماعية<sup>1</sup>.

حيث كرسي هذه الحماية المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 04 / 17 والمتعلق بالتزامات المكلف في مجال الضمان الاجتماعي والذي أعطي لمفتش العمل سلطة تسجيل كل مخالفة للتشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي إلزامية إعلامها كتابيا بكافة هذه المخالفات وهذا طبقا لنص المادة 38 مكرر من نفس القانون بحيث على أصحاب العمل المذكورين بالواد 05.04.03 من نفس القانون أي يتوجهون إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة للتصريح بالنشاط في ظرف عشرة أيام الموالية للشروع في ممارسة حيث يترتب على عدم التصريح بالنشاط غرامة مالية تقدر بـ 5000 دج تضاف إليها نسبة 20 % عا كل شهر تأخير حيث يتم تحصيلها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي فقط كذلك قرر المشرع عقوبات على جنحة عدم أنتساب العمال إلى هيئة الضمان الاجتماعي حسب المادة 10 من ذات القانون وحسب المادة 13 منه وفي الآجال المحددة بعشرة (10) أيام يتم توقيع العقوبات المتماثلة في الغرامة المالية على المستخدمين المقدرة بـ 10.00 دج عن كل عامل لم ينتسب<sup>2</sup>

كما أنه كذلك في حالة عدم التصريح بالأجور من طرف رب العمل وفي الآجال المحددة طبقا لنص المادة 15 من نفس القانون فإن هيئة الضمان الاجتماعي يمكن لها أي تحدد مؤقت المبلغ الاشتراكات وعلى أساس جزافي تضاف إليها زيادة قدرها 05 % وتضاف إليها 15% عن كل شهر تأخير.

1 عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر 2005، ص 140.

2 بن أحمد محمد - المرجع السابق، ص 104

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- كذلك أجاز المشرع لهيئة رفع دعوة إلى المحكمة المختصة تطلب فيها إسترداد المبالغ المستحقة كما يمكن المحكمة المختصة أن تسلط غرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 إلى 20.000 دج عن كل عامل غير منتسب زائد عقوبة الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين وفي حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة قدرها 20.000 إلى 50.000 دج عن كل عامل غير منسب زائد عقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهرا .

- كما أن المشرع الجزائري حافظ على حقوق العمال خاصة في حالة حصول حادث عمل إذ جرم كل محاولة التأثير بأي وسيلة كانت أو إخفاء أو تعتبر الحقيقة من طرف المستخدمين أو وذلك بعقوبة الحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية 100.000 إلى 300.000 دج حسب نص المادة 85 من قانون رقم 08/08 الخاص بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الوزارات المكلفة بمجال الوقاية الصحية والأمن.

وتتمثل أساسا في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والوزارات المكلفة بالصحة والبيئة والوزارات المكلفة بالصناعة والتجارة ووزارة التعليم التكوين المهني، التعليم العالي والبحث العلمي ، تكنولوجيا الإعلام والاتصال .

### أولا : وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي :

تعتبر هذه الوزارة المسؤول الأول عن تجسيد السياسة التشريعية للدولة في مجال الوقاية الصحية والأمن من خلال مختلف اللوائح والمراسيم في هذا المجال من أجل تطبيق وضمان النصوص وتنفيذها بحيث تتطرق هذه النصوص إلى :

- القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل .
- القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام حول الأخطار المهنية الموجهة للعمال .
- تنظيم وتمويل الوقاية الصحية في المؤسسة.

1 بن أحمد محمد - المرجع السابق.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

وهي تلعب دورا كبيرا في الوقاية من لأخطار المهنية التي تهدف إلى

أ - المساهمة في الوقاية من لأخطار المهنية قصد معرفة هذه الأخطار وتكييف وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال التكيف الجيد بهذه الأخطار

- تخفيض تكلفة حوادث العمل والأمراض المهنية

- تحسين ثقافة العمال والمستخدمين بشأن الوقاية من الأخطار المهنية .

### ثانيا : الوزارة المكلفة بالصحة :

حيث نصت المادة 54 من دستور سنة 1996 الرعاية الصحية حق للمواطنين تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوقائية والمعدية ومكافحتها وكذلك ما أقرته المادة 66 من دستور سنة 2016 حيث أضافت أنه تسهر الدولة على حماية الصحة في مكان العمل. حيث تعتبر الرعاية الصحية حقا لكل المواطنين وكفالتها عن طريق الضمان الاجتماعي.

وكذلك تعتبر الرعاية الصحية مجموعة التسهيلات العامة والخاصة للحفاظ وتحسين صحة الأشخاص.

حيث الحفاظ على الصحة العامة يساعد على المحافظة على الأمن العام وعدم الإخلال به، وتساهم حماية الصحة وترقيتها في رفاهية الإنسان الجسمية والمعنوية، وتفتح ضمن المجتمع، ومن ثم تشكلان عاملا في النتيجة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد<sup>1</sup>

- تستهدف الحماية الصحية في وسط العمل رفع القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشيطة للعاملين والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل وتخفيض فرص وقوعها ، تقليل حالات العجز ، والقضاء على العوامل التي تؤثر تأثيرا سيئا على صحة المواطنين حيث نص المشرع في المادة 15 من القانون رقم 88-07 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل تتكفل مصالح الصحة بالمهام المنوطة بها .

1 المادة الثانية من القانون رقم 85 - 05 السالف الذكر

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- تنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها وتقييمها ومراجعتها بانتظام .
- إنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط وأخرى مرجعية .
- ضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين<sup>1</sup>

### ثالثا : الوزارة المكلفة بالبيئة .

نظرا للعلاقات الموجودة بين البيئة والصحة مثلا على سبيل المثال حماية البيئة في طبياتها حماية صحة الأفراد والجماعات لذا صارت عنصرا هاما في قانون الصحة .

وتمثل البيئة السامية دعامة من دعائم المجتمع السليم لأن الأضرار بها يمس بالمجتمع ككل ، لذا يتوجب على الدولة ممثلة في الوزارة المكلفة بالبيئة أي نضع مخططا طب للنشاط البيئة والنتيجة المستدامة ويحدد هذا المخطط مجمل الأنشطة التي تعتمد القيام بها في مجال البيئة<sup>2</sup>

لذلك أوكل المشرع الجزائري لوزارة البيئة منح تراخيص لما يسمى بالمنشآت المصنفة وهي تلك المنشآت التي يستغلها أو يملكها كل شخص طبيعي أو معنوي.

### رابعا : الوزارات المكلفة بالصناعة والتجارة .

تلعب هذه الوزارات دورا كبيرا في الوقاية الصحية والأمن وهذا من خلال السهر على مطابقة المنتجات والمستحضرات والمواد والآلات المستعملة في أماكن العمل لمعايير الجودة وعدم إضرارها بالعمال، وهذا من خلال أجهزة الرقابة والتفتيش.

ولقد نصت المادة الثامنة من القانون 88-07 يمنع قصد الاستعمال صنع أو عرض أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إنجاز أو التنازل بأي صفة كانت.

1 المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 السالف الذكر.

2 المادة 13 من قانون 03-10 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

- الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن بسبب عيوب في تصميمه أو صنعها أو خلل لحقها.

- الأجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية التي لأتضمن حماية العمال من الأخطار إلى يمكن أن، بسبب استعمال عناد أو مواد أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.

كذلك نصت المادة العاشرة من نفس يخضع صنع أو استرداد أو التنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات للتشريع المعمول به ، ذلك استجابة المقتضيات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل .

**خامسا :الوزارات المكلفة بالتكوين والتعليم المهني والتعليم العالي والبحث العلمي وتكنولوجيا الإعلام والاتصال :**

ويتمثل دورها في ما تقدمه من برامج لتكوين العمال وإعلامهم بخصوص الأخطار التي يتعرضون لها في المؤسسات وكيفية تفاديها ،ومواجهتها في حالة حدوثها ، وهذا بهدف نشر ثقافة الأمن في المؤسسة إذا كثيرا ما يصرح المختصون حول مشكلة العمال لا يملكون ثقافة الأمن داخل المؤسسة فهي تعد الأساس لمشروع التطوير في هذا المجال

ويعد نشر هذه الثقافة مسؤولية المؤسسة ، واجب الدولة ، أن تساهم في ذلك من خلال وضع برامج مفيدة في هذا المجال.

أما دور القدرات المكلفة بالتعليم والبحث العلمي فهو يتمثل في الأبحاث التي يمكن أن تقدمه هذه الوزارة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، سياسة الوقاية في هذا المجال، والسهر على تبادل الخبرات مع باقي الدول في هذا المجال.

ويتمثل دور الوزارة المكلفة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، بمواكبة التطورات الحديثة في إدخال التكنولوجيا المعتمدة في مجال العمل ، واختيار أفضلها وأقلها أضرارا لصحة العامة.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

### الفرع الثالث : الهيئات الحكومية المختصة في مجال الوقاية والأمن

لقد أنشأ المشرع الجزائري هيأت وطنية مختصة أو متخصصة من اجل ترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن.

وتتمثل هذه الهيئات في المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري ، اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس المنتجات والأجهزة وآلات الحماية المعهد الوطني للعمل . مؤسسة طب العمل والمعهد الوطني للصحة في العمل

#### أولا : المعهد الوطني للوقاية الصحية من الأخطار المهنية .

حل المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية<sup>1</sup> محل المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن في العمل الذي تم إنشائه سنة 1972 وتم حله سنة 1998 فهو معهد مكلف بتحسين ظروف العمل، والتقليص من الأخطار المهنية وذلك بالمساهمة مع باقي الهيئات في إعداد التنظيمات وتقنيات الأسس.

يكلف المعهد على الخصوص لما يأتي:

- القيام بكل الدراسات التقنية و العلمية التي إلى تحسين ظروف العمل
- تقديم الإرشادات العلمية والاقتراحات ولاسيما فيما يتعلق بقطاعات النشاط ذات الأهمية والدرجة العالمية من الخطورة.
- الإدلاء بالأداء وتنشيط كل عمل للوقاية من الأخطار المهنية و تنسيقه حوادث العمل والأمراض المهنية.
- الإدلاء بالأداء والتوصيات في مجال التصديق على الآلات أو المواد الخطيرة.

1 المرسوم التنفيذي رقم 2000 - 253 المؤرخ في 23 أوت 2002 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، وتنظيمه، وعمله، الجريدة الرسمية ، العدد 53 ، الصادرة بتاريخ 27 أوت 2000 ص 06-12.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

### ثانيا: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

تأسس هذا المجلس تطبيقا لنص المادة 27 من قانون 88-07 وهو يسهر على إشراك كل الأطراف المهنية بوضع سياسة وطنية في هذا المجال والسهر على تطبيقها ، ويكلف هذا المجلس بمايلي :

- المشاركة عن طريق تقديم التوصيات والآراء في إعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وتنسيق البرامج المطبقة.

- المساهمة في تحديد الطرف والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل .

- دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع إبداء الرأي حول النتائج المحصل عليها<sup>1</sup>

حيث التمثيل داخل هذا المجلس يجمع بين مختلف القطاعات والجهات المعنية ، مما يعكس الدور البارز الذي يمكن أن يلعبه هذا المجلس في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لو تم تفعيله.

### ثالثا: الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية

والري.

لقد أوجد المشرع الجزائري بموجب المادة 25 من قانون رقم 88-07 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل هيئة تعني بالوقاية الصحية والأمن في قطاع تدعى بالهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري.

وأصدر المشرع تطبيقا لنص 25 من هذا القانون المرسوم التنفيذي رقم 06-223 الذي يتضمن إنشاء هذه الهيئة وصلاحياتها، وتنظيمها وسيرها.<sup>2</sup>

1 المرسوم التنفيذي رقم 06-223 الذي يتضمن إنشاء الهيئة للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري و صلاحياتها وتنظيمها وسيرها الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 25 / 07 / 2006 ص 12-17

2 المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 5 جوان 1996 والمحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره الجريدة الرسمية ، العدد 35 المؤرخة في 09 جوان 1996

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

وتتمثل صلاحيات الهيئة في :

- المساهمة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري .
- القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية بالقيام بزيارات منتظمة لوحداث و ورشات البناء والأشغال العمومية والري.
- إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة أو المميتة.
- حث الهيئات المستخدمة على القيام بدراسات من أجل تكفل أحسن يأمن وحماية الصحة في أساليب البناء، واستعمال منتجات ومواد البناء.
- اقتراح على السلطات العمومية التدابير الرامية إلى تحسين الأنظمة التقنية الخاصة بالأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري

**رابعا: اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالة المنتجات والأجهزة وآلات الحماية.**

حيث تنص المادة التاسعة من قانون رقم 88-07 السالف الذكر تحدد الضوابط فعالية المنتجات والأجهزة والآلات من أجل الحماية، طبقا للتشريع المعمول له وبعد اخذ رأي لجنة وطنية للمصادقة، وتحدد تشكيل هذه اللجنة وكذا صلاحياتها وتسييرها عن طريق التنظيم"

حيث أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 01-341 الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها<sup>1</sup>

---

1 المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية ، وصلاحياتها وتسييرها الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 2001 ص ، 15 - 20

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

وتكلف اللجنة بإبداء رأيها حول المقاييس طبقاً لأحكام المادة التاسعة من القانون رقم 07-88 مع احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية التي تحكم التقييس ويخص رأيها على الخصوص الجوانب المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

القيام بكل دراسة حول المقاييس طبقاً لصلاحياتها وتقديم كل اقتراح في هذا المجال وتعد تقريراً سنوياً حول نشاطها وتعرضه على الوزير المكلف بالعمل<sup>1</sup>

### خامساً: المعهد الوطني للعمل

انشأ المعهد الوطني للعمل منذ سنة 1981 وهو يعتبر منذ سنة 1986 مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري، تقع تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وهو يعتبر بمثابة معهد التكوين في مجال العمل وقد توسعت اختصاصاته سنة 2015 يفرض في المستقبل قيود الخدمة العامة

فهو يقدم للشركاء الاجتماعيين برامج تكوين متخصصة وفقاً لاحتياجاتها ولقد أكد مواكبته ومرافقته للهيئات المستخدمة في إيجاد القرارات الظرفية والإستراتيجية لمواجهة المشاكل التي تصادفها في مختلف الميادين من خلال مقارنة مهنية في مجال الموارد البشرية ومن بينها الوقاية الصحية والأمن والصحة في العمل.

### سادساً: مؤسسة طب العمل المسماة "بريستمد"

وتم إلحاق مؤسسة طب العمل والمسماة بريستمد بقطاع العمل سنة 2010 تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وهي مكلفة بتقديم ادعاءات لفائدة العمال في مجال طب العمل وهذا تطبيقاً لأحكام القانون رقم 07/88 السالف الذكر.

وهي مؤطرة من طرف فريق من الأطباء والتقنيين المختصين العارضين بمجال العمل والتي تساعد على الوقاية من حوادث العمل والكشف عن الأمراض المهنية المحتملة وهي تتدخل في جميع المؤسسات سواء خاصة أو عامة ومهما كان قطاع النشاط الذي تنتهي إليه،

1 المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 341/01 السالف الذكر.

## الفصل الثاني : آليات تنظيم الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية والأمن

وهي تضمن من خلال عياداتها المتابعة والكشف الطبي لمرضاهما، لتحسين والحفاظ على القوة العاملة بمرضاهما، والتحليل التي يقدمها مخبرها وكذا الصور الإشعاعية المختلفة

### سابعا: المعهد الوطني للصحة العامة

ويعد هذا المعهد مؤسسة عامة تحت وصاية وزارة الصحة وتتمثل مهمته في القيام بأعمال الدراسة والبحث في الصحة العامة وهذا ما يسمح بتقديم الوسائل العلمية والتقنية والضرورية لتطوير برامج النشاط الصحي ترقية الصحة العامة والتنسيق فيما بين القطاعات.

وتجدر الإشارة أن رهانات الوقاية الصحية النفسية هي لآخرة لا تعني فقط أطباء العمل، بل المختصين في علم نفس العمل أو علم النفس العيادي للعمل في مجال العلاج، وإنما تعني مجتمع ككل، من خلال التضامن الجماعي، فالتعاون يلعب دورا كبيرا ومهما في هذا المجال.

خاتمة

رأينا من خلال دراستنا لموضوع المسؤولية الجزائية للمستخدم في ظل تشريع العمل الجزائري كيف أن المشرع الجزائري أفرد للعامل حماية قانونية من خلال وضع قواعد وقوانين تلزم المستخدمين باحترامها والامتثال لمضمونها، وعدم مخالفتها وإلا أصبح الفعل مجرم ومعاقب عليه قانونا .

وأجبر المشرع الجزائري بضرورة توفير الجو الملائم للعمل داخل الهيئة المستخدمة من وقاية صحية وأمن وطب العمل، وعدم مخالفة أنظمة و قوانين التشغيل، كما خول للعامل ممارسة النشاطات النقابية بحرية وعدم التدخل فيها . كما أولى المشرع الجزائري اهتماما بالغا بجرائم العامل وذلك من خلال جهاز مفتش العمل الذي له سلطة الفحص والتحقيق والمراقبة داخل المنشآت والمؤسسات من خلال المعاينات والمخالفات واتخاذ أي تدبير احترازي يراه ضروري ،كما له سلطة تحريك الدعوى العمومية وتوصيلها للنياحة العامة من أجل محاكمة المستخدم عن جرائمه.

ورغم أن المشرع الجزائري حاول الاهتمام بمصالح العمال وحمايتهم إلا أن هناك بعض النقص والغموض في القانون 90-11 لاسيما وأن عملية التجريم والعقاب التي تبناها المشرع الجزائري تفتقد الأسباب الجدية والعوامل الاجتماعية كون أن جرائم العمل من الجرائم المقيدة التي لا يجوز للمضور أو حتى النيابة العامة مباشرة الدعوى العمومية بشأنها إلا بعد معاينة المخالفة من قبل مفتش العمل وتحرير محضر بذلك، و إحالة الملف إلى وكيل الجمهورية المختص إقليميا ،وهذا الإجراء إجباري لا يجوز مخالفته،زيادة على أن المستخدم المتهم بإمكانه وفقا للقانون 90-11 أن يضع حدا لهذه الجريمة متى دفع الحد الأدنى للغرامة المقررة قانونا ،ورغم كثرة الأفعال المجرمة والعقوبات المقررة لها إلا أنه لم تحقق الأغراض الأساسية للعقوبة وهي العدل المطلق

والتهذيب والإصلاح، والردع بنوعيه العام والخاص، ولا تجبر الضرر الذي يصيب من كان عرضة لهذه الجريمة.

ومن ثمة فالقانون الجزائري في مجال عقوبات العمل لم يكن موفقا في السياسة الجنائية التي تبناها لم 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.

# قائمة المراجع

## أولاً : المراجع باللغة العربية

### أ- الكتب

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 2- بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2017.
- 3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر 2010.
- 4- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر 2008.
- 5- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر 2005.
- 6- عمرو إبراهيم الوقاد، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2002.

### ب- رسائل و مذكرات

- سكيلة رقية، الحماية الجنائية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، السنة الجامعية 2016/2015.

برجال أمان، الحماية القانونية للعامل، رسالة من أجل نيل شهادة الماجستير في الحقوق، السنة الجامعية 2007/2008.

نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو 1998.

## ج- الدساتير

- الدستور 1996 تعديل 2008

- الدستور 2016

## د - القوانين

قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية.

قانون العقوبات.

قانون 83-13 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية.

قانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين الجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخة في 14/05/2002.

قانون 10-81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب المؤرخ في 11/07/1981.

قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

## هـ - الأوامر و المراسيم

المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية والمؤرخ في 26/05/1994.

الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية، الجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997.

المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/02/2005.

المرسوم التنفيذي 05-12 المؤرخ في 08/01/2005.

#### و- الأحكام القضائية

قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 06-491 المؤرخ في 06/03/1983.

قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 438-201 المؤرخ في 10/10/2000.

قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية رقم 452-135 المؤرخ في 04/06/1996.

فہرس

الصفحة	الفهرس
	إهداء
	كلمة شكر
	مقدمة
07	الفصل الأول: أحكام المسؤولية الجنائية للعامل
08	المبحث الأول: الحماية القانونية أثناء سريان عقد العمل والآثار المترتبة عنه
08	المطلب الأول: الحماية القانونية أثناء سريان عقد العمل
08	الفرع الأول: الحماية الجزائرية للطفل العامل
09	الفرع الثاني: الحماية الجزائرية للمرأة العاملة
10	الفرع الثالث: الحماية الجزائرية للعامل المعاق
11	الفرع الرابع: الحماية الجزائرية للعامل الأجنبي
13	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن سريان عقد العمل
13	الفرع الأول: الحماية الجزائرية للأجر
15	الفرع الثاني: الحماية الجزائرية للمدة القانونية للعمل والعطل وفترات الراحة
17	المبحث الثاني: الحماية القانونية على مستوى إنهاء علاقة العمل
17	المطلب الأول: الحماية القانونية في حالة الإنهاء الإرادي
17	الفرع الأول: التسريح التأديبي
18	أولاً: تحديد المشرع الجزائري لحالات الخطأ الجسيم على سبيل الحصر
18	ثانياً: الأخطاء الجسيمة التي ترتكب أثناء العمل
21	ثالثاً: إثبات الخطأ الجسيم
23	الفرع الثاني: التسريح الاقتصادي
24	أولاً: الترتيبات القانونية الخاصة بحماية العامل المعرض لفقدان عمله لسبب اقتصادي وبصفة لاإرادية
29	ثانياً: عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة
29	ثالثاً: التفاوض على الجانب الاجتماعي

30	أ- تنفيذ الجانب الاجتماعي
31	ب- الرقابة القضائية على شرعية التسريح الاقتصادي
32	الفرع الثالث: الإنهاء بإرادة العامل
32	أولاً: الاستقالة
32	1- الحماية القانونية عند تقديم الاستقالة
34	الفرع الرابع: الذهاب الإرادي
36	الفرع الخامس: إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة
36	أولاً: الرجوع إلى حق الفسخ بإرادة منفردة
36	1- من جهة العامل
36	2- من جهة المستخدم
37	ثانياً: استفادة العامل الذي لم يرتكب خطأ من مهلة العطلة
38	ثالثاً: الفسخ القضائي
39	المطلب الثاني: الحماية القانونية في حالة الإنهاء اللإرادي
39	الفرع الأول: انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة
40	الفرع الثاني: البطلان أو الإلغاء القانوني
40	أولاً: بطلان علاقة العمل لمخالفة القانون
41	ثانياً: بطلان بنود العقد المخالفة للقانون والمجرفة لحقوق العامل
41	ثالثاً: حماية العامل في حالة تنفيذ عقد العمل
41	الفرع الثالث: استحالة تنفيذ العقد
42	أولاً: انقضاء الأجل في عقد العمل المحدد المدة
42	1- إنهاء علاقة العمل المحدد المدة عند حلول الأجل
42	2- تجديد عقد العمل المحدد المدة
43	ثانياً: إنهاء العقد المحدد المدة قبل انتهاء الأجل المذكور في العقد
44	ثالثاً: حالة الوفاة
44	1- الوفاة الطبيعية

44	2- الوفاة نتيجة مرض أو حادث مهني
45	رابعاً: التقاعد
45	1- شروط اكتساب الحق في معاش التقاعد
45	أ- تحديد سن الإحالة على التقاعد كمبدأ عام
45	ب- الاستثناءات على الأصل العام
47	ج- شرط المدة القانونية ودفع الاشتراكات
48	د- الحماية الاجتماعية من تمكينه من أول قسط من المعاش قبل إحالته على التقاعد
48	خامساً: حماية العامل الذي أصبح عاجزاً كلياً عن العمل
49	أ- العجز لأسباب صحية
49	ب- تقدير مدة العجز والحالات التي يغطيها التأمين
50	ج- شروط الاستفادة من التأمين على العجز
50	1- بالنسبة للعامل الأجير
50	2- بالنسبة للعامل غير الأجير
51	د- شروط تخويل الحق في التأمين على العجز
51	1- بالنسبة للعامل الأجير
51	2- بالنسبة للعامل غير الأجير
52	و- النظام الحمائي بالنسبة للعجز الناجم عن مرض مهني أو حادث عمل
52	1- بالنسبة لحادث العمل
52	* الحوادث التي يغطيها التأمين
53	* كيفية إثبات الحادث والإجراءات المعمول بها لمعاينة الإصابات وتحديد نسبة العجز
54	2- بالنسبة للمرض المهني
54	سادساً: القوة القاهرة
54	1- شروط وأثار القوة القاهرة



73	أ- تكفل الهيئة المستخدمة بمصاريف الجهاز الطبي للمؤسسة
73	ب- أخذ طبيب العمل عينات للفحص والتحليل
74	ج- حصول طبيب العمل على المعلومات الضرورية
74	د- تكييف الوقت مع نشاط طب العمل
74	و- حرية الدخول إلى مكان العمل
74	ثالثا: نشاط جهاز طب العمل والرقابة عليه
74	1 نشاط جهاز طب العمل
76	2 تقديم الاستشارات للهيئة المستخدمة
77	3 تحرير الوثائق الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل
77	رابعا: الرقابة على نشاط الجهاز الطبي للمؤسسة
77	أ - رقابة مصالح الصحة
78	ب - رقابة مفتش العمل
78	ج - رقابة أطباء الرقابة والتفتيش
79	الفرع الثاني: مصلحة الوقاية الصحية والأمن
79	أولا: إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن
80	ثانيا: صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية والأمن
82	المبحث الثاني: أطراف الحماية الجنائية للعامل خارج مكان العمل
82	المطلب الأول: الأطراف المحلية
82	الفرع الأول: الحماية الجزائية لمفتش العمل ووسائل مفتشية العمل
82	أولا: الحماية الجزائية لمفتش العمل
84	ثانيا: وسائل العمل
84	الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل والطعن في محاضرها
84	أولا: صلاحيات مفتشية العمل
85	ثانيا: الطعن في محاضر مفتشية العمل
85	المطلب الثاني: الأطراف الحكومية

85	الفرع الأول: مصالح الضمان الاجتماعي
87	الفرع الثاني: الوزارات المكلفة بمجال الوقاية الصحية والأمن
87	أولاً: وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي
88	ثانياً: الوزارة المكلفة بالصحة
89	ثالثاً: الوزارة المكلفة بالبيئة
89	رابعاً: الوزارات المكلفة بالصناعة والتجارة
90	خامساً: الوزارات المكلفة بالتكوين والتعليم المهني والتعليم العالي والبحث العلمي وتكنولوجيا الإعلام والاتصال
91	الفرع الثالث: الهيئات الحكومية المختصة في مجال الوقاية والأمن
91	أولاً: المعهد الوطني للوقاية الصحية من الأخطار المهنية
92	ثانياً: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل
92	ثالثاً: الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري
93	رابعاً: اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية
94	خامساً: المعهد الوطني للعمل
94	سادساً: مؤسسة طب العمل المسماة بريستيماد
95	سابعاً: المعهد الوطني للصحة العامة
97	خاتمة
101-102	قائمة المراجع