

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم: القانون الخاص
المرجع:.....

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

دور مفتشية العمل في مكافحة جرائم العمل

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة: حقوق.
من إعداد الطالب(ة):
بوشنتوف زينب
التخصص: قانون قضائي
تحت إشراف الأستاذ(ة):
أ/ بن سالم كمال

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة)..... بن عيسى قدوررئيسا
الأستاذ(ة)..... بن سالم كمال.....مشرفا مقررا
الأستاذ(ة)..... بلينة محمد.....مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت يوم: 2025-06-24

الإهداء

إلى الذي كان سني مصدر سعادتي وسبب نجاحي وتوفيقني ساهم في إطلالي
وتربيتي أبي الغالي
إلى العزيرة التي أنجبتني وبفضلها أصبحت امرأة تسعى نحو النجاح أمي أطال الله في
عمرها
بفضلكمما وصلت إلى هذا اليوم المميز
إلى الأخوة والأخوات
إلى الزملاء وكل طالب علم

شكر وتقدير

اللّٰهُ لَا يُطِيبُ اللَّيْلَ إِلَّا بِشُكْرِكَ وَلَا يُطِيبُ النَّهَارَ إِلَّا بِطَاعَتِكَ... وَلَا تُطِيبُ
اللِّحَظَاتِ إِلَّا بِذِكْرِكَ... وَلَا تُطِيبُ الْآخِرَةَ إِلَّا بِعَفْوِكَ... وَلَا تُطِيبُ الْجَنَّةَ
إِلَّا بِرُؤْيُوتِكَ

فالحمد لله الذي أماننا وثبتنا لإتمام هذا البحث المتواضع حمدا يليق
بجلال وجه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا
محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف " بن سالم كمال " الذي لم يبخل علي
بإرشاداته ونصائحه فله مني الشكر والاحترام.

وأشكر كل من ساعدني في هذا البحث من قريب ومن بعيد ولو
بكلمة طيبة.

الى كل هؤلاء أرجو من الله العزيز القدير أن يجزيهم عنا خير الجزاء

قائمة المختصرات

باللغة العربية

ص: صفحة

ط: طبعة

د.ط: دون طبعة

ب.ن: بلد النشر

س.ن: سنة النشر.

إن تتبع تاريخ علاقة العمل، يكشف أن طبقة العمال كانت دائماً في الدرك الأسفل في سلم ترتيب طبقات المجتمع، ففي العصور الوسطى كان العمال عبيداً يباعون ويشترون في تأكيد واضح لهيمنة النظام الإقطاعي، وتحكم الأسياد وأرباب العمل في قوة العمل، وتوجيهها وفق الإطار الذي يخدم مصالحهم، ويوسع ثروتهم، دون إغارة أدنى اهتمام بمن يملك حقيقة قوة العمل، و هم طبقة العمال.

ظل هذا الأمر على هذه الحالة إلى غاية نهاية القرن الثامن عشر أي بعد الثورة الفرنسية عام 1789 التي استندت على مبادئ الأخوة، الحرية و المساواة، فقد عرفت الأوضاع انفراجاً هاماً، إذ تم إلغاء نظام الطوائف المهنية الذي كان يقضي باحتكار العمل من قبل شيوخ الاعتراف بحرية العمل،

مع بداية القرن 19م، وتنامي النشاطات الصناعية والتجارية، ظهرت التكتلات العمالية التي أخذت شكل اتحادات ونقابات، كانت أولها تلك التي نشطت في مجال الفحم والسكك الحديدية في كل من بريطانيا وألمانيا وفرنسا، لكن دائماً لم ترتق نتائج احتجاجاتها ونضالاتها إلى تحقيق التوازن بين لذلك سرعان ما تدخلت الدولة بوضع نصوص قانونية تتسم بطابعها مطالبها ومصالح أرباب العمل، الأمر، المتعلق بالنظام العام، و التي تهدف إلى إقامة السلم الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، هذا التدخل فرضته عوامل فكرية و اقتصادية تتمثل الأولى فيما يسمى بقانون العمل انتشار الأفكار التحررية التي تنادي بضرورة تدخل الدولة لحماية العمال ، وتتمثل الثانية في ظهور

الآلة و تقاوم مشكلة البطالة، بالإضافة إلى مساعي التنظيمات النقابية التي استطاعت أن تفرض على الدولة التدخل لسن تشريعات تضمن حماية أكبر للعامل في عالم الشغل، فأصبح هذا التدخل من المبادئ الثابتة والمكرسة في التشريع الاجتماعي و هذا ما يوضحه Lacoraire بقوله في علاقات القوى مع الضعيف و الغني مع الفقير و السيد مع الخادم الحرية هي التي تضطهد و القانون هو الذي يحرر.

من بين هذه الآليات مفتشية العمل، فإيماننا من المشرع الجزائري بضرورة إعطاء العناية الكافية واللازمة لضرورة وجود أجهزة لمكافحة الجرائم التي أصبحت هاجس يؤرق علاقات العمل سواء الفردية أم الجماعية، مزودة بالاستقلالية في ممارسة نشاطها.

- أهمية الموضوع:

- بالنسبة لأهمية دراسة دور مفتشية العمل في مكافحة جرائم العمل فنعود الى الأهمية النظرية لطبيعة النصوص القانونية والتنظيمية التي تدير علاقات العمل الفردية والجماعية

- هذه الدراسة تحاول تسليط الضوء على مدى مساهمة مفتشية العمل في التصدي لجرائم العمل وما هي العقوبات التي يقررها التشريع الجزائري.

- أهداف الدراسة:

نهدف من خلال بحثنا هذا الى التعريف بمفتشية العمل والتطور التاريخي لها في القانون الجزائري، ودورها الفعال الذي يكتسيه والحقوق والواجبات التي يتمتع بها العامل والوقوف عند تعرض عقد العمل الى خرق ووقوع جرائم عمل من شأنها الاخلال بالأحكام.

- أسباب اختيار الموضوع:

وقع اختيارنا لهذا الموضوع بناء على أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تمثلت في:

- الأسباب الذاتية:

- رغبتنا وميولنا الشخصي لدراسة مواضيع لها علاقة بقانون العمل.

- البحث في مدى مساهمة مفتشية العمل في مكافحة جرائم العمل.

- أسباب موضوعية :

- دراسة جهاز مفتشية العمل

- تحديد آليات مكافحة جرائم العمل والعقوبات المقررة لها.

صعوبات الدراسة:

لم تواجهنا أي صعوبات صراحة أثناء اعدادنا لهذا البحث فالمادة العلمية متوفرة والوقت كان كافي، والأستاذ المشرف كان داعما ومتعاوننا من حيث مساعدتنا في كل خطوات اعداد البحث بدءا من الخطة الى غاية الانتهاء من البحث.

ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

- ما مدى فعالية مفتشية العمل في مكافحة جرائم العمل في ظل الشترير

الجزائري؟

تقسيم البحث:

وارتأينا تقسيم البحث وفق الخطة الثنائية إلى:

الفصل الأول: النظام القانوني لمفتشية العمل

الفصل الثاني: أليات مكافحة جرائم العمل.

- المنهج المعتمد في الدراسة:

إن طبيعة الموضوع تفرض أن يكون المنهج المتبع لدراستنا وصفيا من خلال إبراز

الاطار المفاهيمي للدراسة، وكذلك منهاجا تحليليا وذلك من خلال شرحنا وتحليلنا لبعض

النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع.

الفصل الأول: النظام القانوني لمفتشية العمل

لقد برز أكثر الاهتمام بالعامل من خلال ظهور حركات ونقابات عمالية بعدما كانوا العمال يتعرضون لأبشع أنواع الاستغلال من طرف رؤسائهم خاصة بعد نجاح الثورة الصناعية وسيطرة أرباب العمل وقد عملت هذه الحركات على رفع الظلم عن الطبقة العمالية وتحسين ظروف العمل وإثبات أحقيتهم في التعويض ولأي ظرف اخر يصبح فيها العامل عاجزا لأسباب خارجة عن إدارته فيما أدت المطالبة بالحقوق وظهور الوعي لدى الطبقة العمالية الى ظهور العديد من النقابات العمالية كما ظهرت المفتشية العمالية.

اذ يعتبر مبدأ حماية العمال من أهم مبادئ قانون العمل الذي يجيد التوازن المفقود في العلاقات حيث هذا الذي دفع بالمنظمات الدولية والإقليمية الى الاهتمام بهذا الجهاز والسعي لتطويره ووضع المعايير المناسبة له.

المبحث الأول: ماهية مفتشية العمل

الجزائر كبقية البلدان المستعمرة من طرف فرنسا وقد ورثت التشريعات الفرنسية الخاصة بمفتشية العمل والمتضمنة في الاتفاقية رقم 81 الصادرة عام 1947، والخاصة بمفتشية العمل في الصناعة والتجارة، التي كانت في الفترة الاستعمارية بهدف حماية العمال الفرنسيين والعمل على توطينهم وتمليكهم، وذلك بالرغم من استفادة بعض الجزائريين من بعض الحقوق والقوانين، إلا أنها كانت شكلية وزهيدة لكون المستعمر يعطي الأولوية للفرنسيين، ولكن أثر الاستقلال ونظرا للفرغ الذي ساد الوطن في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية سعت الدولة للنهوض بهذا الجهاز الخاص بتفتيش العمل الذي مرت بمراحل وتطورات تاريخية بعد الاستقلال.

المطلب الأول: التطور التاريخي لمفتشية العمل ومفهوما

تعتبر الجزائر واحدة من البلدان التي أخذت بنظام التفتيش العمالي، والذي يعرف على أنه: "سلك موظفين مكلفين بمراقبة جميع مجالات القطاعات المهنية تتمثل مهمتهم الأساسية في السهر على احترام تنظيم العمل والتكفل بمراقبة التشغيل"، وقد عرفت مفتشية العمل في الجزائر عدة تطورات نلخصها من خلال المراحل التالية:¹

¹ : علي غالب الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، 2001، ص 39.

أولاً: المرحلة الممتدة ما بين سنة 1992 الى سنة 1975

امتدت هذه المرحلة من الاستقلال الوطني الى مطلع السبعينات، واتسمت هذه الفترة بامتداد تطبيق التشريع الفرنسي بموجب قانون 31 ديسمبر 1962، ومع ذلك فقد صدرت بعض النصوص التشريعية، وبعض الاتفاقيات القطاعية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية وفقاً للظروف السائدة آنذاك وهذا ما سنتطرق اليه من خلال العناصر الموالية.¹

1. المرحلة الأولى من سنة 1962 الى سنة 1967:

بموجب قانون 31 ديسمبر 1962 الذي نص على العمل بالتشريع الفرنسي الى حين صدور قوانين جزائرية، كان مفتشو العمل آنذاك تابعين لهيئة وزارة مشتركة بين العمل، الفلاحة والمناجم.

وبادرت الدولة بهذا القانون لتجنب تجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية...وقد تميزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدة إدارات (قطاعات وزارية) وبالفعل قد وجدت مفتشيات عمل مختلفة للقطاعات التالية:²

- الصناعة والتجارة تابعة لوزارة العمل

- الزراعة تابعة لوزارة الفلاحة

¹ : علي غالب الداودي، المرجع السابق، ص40.

² : أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص55.

- النقل البري والبحري (وكذا أرصفة الموانئ، ومتن البوارج البحرية) تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل

- المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة.¹

2. المرحلة الثانية من سنة 1967 الى سنة 1975:

إن ظهور أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل كان سنة 1967 والتي تمارس تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية لم يطبق هذا التنظيم إلا بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، والرسوم رقم 68-367 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية وتجدر الإشارة أن صلاحيات هذه الهيئة كانت محددة، إذ تتولى تفتيش المؤسسات التابعة لقطاعي الصناعة والتجارة، ومن هذا المنطلق يمكن القول أن تاريخ مفتشية العمل مرتبط بتطور بلدنا في شتى المجالات لاسيما المجال الاقتصادي والاجتماعي.²

ثانيا: المرحلة ما بين 1975 الى يومنا

بدأت هذه المرحلة مع صدور تشريعات المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 وامتدت هذه الفترة الى غاية سنة 1990، فقد عرفت هذه المرحلة صدور نصوص هامة في المجال الاقتصادي شأنه شأن المجال الاجتماعي، الذي بدوره تميز بصدور

¹ : أحمية سليمان، المرجع السابق، ص56.

² : المرجع نفسه، ص57.

مجموعة من النصوص القانونية والأوامر خاصة تلك الصادرة في 29 أبريل لسنة 1975 والمتعلقة بمجالات هامة هي: مدة العمل، الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، العدالة في العمل، صلاحيات مفتشية العمل.¹

تميزت هذه المرحلة بصدور القانون الأساسي للعامل سنة 1978 الذي استمر سريانه الى غاية 1990.

وتعتبر سنة 1990 بداية لصدور المنظومة التشريعية التي جاءت نتيجة للإصلاحات الاقتصادية، وتلتها التحولات السياسية التي جاء بها دستور 1982² وتشكلت هذه المنظومة القانونية من عدة نصوص تشريعية أهمها: القانون المتعلق بالوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الاضراب، والقانون المتعلق بعلاقات العمل وقانون المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية، والقانون المتعلق بممارسة حق النقابي والقانون المتعلق بتفتيش العمل.

1. المرحلة الأولى من سنة 1975 الى سنة 1978:

إن التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 71-74 المؤرخ في 16 أبريل³ 1971، الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر، والذي عمل على تحديد مفهوم

¹ : بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الجسور للنشر والتوزيع، 2008، ص 27.

² : دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1982.

³ : القانون رقم 71-74 المؤرخ في 16 أبريل³ 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات

العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والالتزامات وتكريس مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية...

كما سمح الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشئون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع¹، ومنه اعتبرت مفتشية العمل والشئون الاجتماعية الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال.

2. المرحلة الثانية من سنة 1978 الى سنة 1990:

أهم ما يميز هذه المرحلة الثانية (1978-1990) صدور القانون رقم 78-12 بتاريخ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل²، وكذا نصوصه التطبيقية، وتخضع لهذا القانون مختلف الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والمهن أو الوظائف.

وبفضل صدور هذا القانون قد أصبحت مهام مفتشية العمل مضاعفة وواسعة وأصبحت تتعلق بمجالات متعددة نذكر منها: التمهين، الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية، النشاطات المتعلقة بترقية الشغل والترخيصات الاستثنائية للمدة القانونية للعمل، التحقيقات المسبقة لطلبات تسريح العمال، التحقيقات الدورية حول أسعار التجزئة... الخ.

¹ : الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشئون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع.

² : القانون رقم 78-12 بتاريخ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

3. المرحلة الثالثة من سنة 1990 الى يومنا هذا:

ابتداء من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغيرا جذريا، وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ سنة 1988 قصد استقلال اقتصاد السوق. سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 بإدخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية والمهنية وذلك من خلال إعطاء مكانة أوسع للقانون الاتفاقي والسماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القانون الاجتماعي الخاضع من قبل التشريع العمل، كما تميزت هذه المرحلة بإصدار منظومة من التشريعات الخاصة بالعمل لتتماشى مع تطورات تشريع العمل.

وقد استند تطبيق قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل¹ على الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في سنة 1947 بجنيف حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة²، وكذا الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة.³

وقد تميزت هذه المرحلة بمجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية منها مبدأ العلاقات التعاقدية سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية، اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد للعلاقات العمل، الى جانب وضع أجهزة وهيكل وميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل

¹ : القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

² : الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في سنة 1947 بجنيف حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة.

³ : الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة.

في كافة الجوانب والمسائل، بكل حرية واستقلالية، على ان ينحصر دور الدولة ضمن هذه الأجهزة والميكانيزمات في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها، فلعبت كل هذه المستجدات دورا رئيسيا في إعادة النظر في دور ومهام مفتشية العمل، كما أن التحديدات التي كانت تفرضها أحكام الأمر 33-75 الخاص باختصاصات مفتشية العمل تم تعديلها¹، وذلك بإصدار منظومة من تشريعات العمل خلال سنة 1990 تتلاءم والمرحلة التحولية، وعليه أصبح بإمكان مفتشية العمل التدخل دون تمييز للقطاع القانوني للمؤسسات والتعامل معها بصفة مماثلة أي أنها أصبحت تضطلع بمهمة التفتيش حتى في قطاع الوظيف العمومي، والوضع المؤسسي الجديد الذي تتدخل فيه مفتشية العمل أصبح يتطلب تكييفاً مستمداً من الدور الذي يجب أن تقوم به النظر الى الجهاز التشريعي الجديد المعمول به ابتداء من سنة 1990.²

يعرف التفتيش في اللغة بأنه الاستقصاء في الطلب والبحث، ويقال: فتش الرجل الشيء، أي تفحصه، وفتش عنه: أي سأل واستقصى في الطلب، وفي الاصطلاح لا يخرج معنى التفتيش عن البحث والاستقصاء.

¹ : الأمر 33-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

² : بشير هدي، المرجع السابق، ص 29.

وفي الفقه اختلف الشراح بشأن وضع تعريف لتفتيش العمل، فقد عرف البعض تفتيش العمل بأنه "الأداة التي تقوم بتنفيذ القوانين العمالية ووضعها موضع التطبيق. وأجهزة تفتيش العمل تعني مجموعة الأفراد الذين يقومون بالتفتيش"، ويلاحظ على هذا التعريف بأنه جعل تفتيش العمل أداة تقوم بتنفيذ القانون بخالف الواقع الذي تقوم به أجهزة تفتيش العمل المتمثل في الرقابة على حسن سير تنفيذ القوانين المتعلقة بالعمل والعمال، فما بين "أداة التنفيذ" و"الرقابة على التنفيذ" وهو مفهوم شاسع في المعنى وما يترتب عليه من آثار¹. وعرف البعض الآخر تفتيش العمل بأنه "الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم".

إذن فإن تعريف تفتيش العمل يرتبط بشكل أساسي بتحديد الجهة المناط بها عملية التفتيش، وتحديد الوظائف التي تقوم بها هذه الجهة والتي تتجلى في وظائف رقابية وأخرى وقائية، ويجب أن يتضمن تعريفه أيضاً الهدف المتوخى من أدائها، والقوانين التي يجب مراقبتها وتطبيقها، ومن ثم نرى أن تفتيش العمل هو لإجراءات والوسائل الرقابية والوقائية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل التابعة لإدارة العمل الحكومية أو وزارة العمل من أجل كفاءة التنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل والقوانين واللوائح والقرارات الأخرى ذات العلاقة بالعمل والعمال، وذلك بغرض تحسين علاقة العمل وترسيخ التعاون بين أطراف عقد العمل

¹ : بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دراسة تحليلية ونقدية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر،

رشادهم إلى أفضل السبل الواجب إتباعها لتحسين ظروف العمل، أو اتخاذ الاجراءات القانونية تجاه المخالفين من أصحاب العمل متى دعت الحاجة إلى ذلك¹.

يعرف تفتيش العمل بأنه تلك الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشئون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها، وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم.

وفي أرشيف المنظمة الدولية للعمل، يعتبر تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل، يسعى لضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أداء النشاط وتزويد العمال وأصحاب العمل بالمعلومات التقنية الخاصة بوسائل تطبيق الاحكام القانونية (الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل)، هذا مع الإشارة الى أن المعايير الدولية والعربية لا تلزم الأخذ بنمط أحادية أو تعدد جهاز أو أجهزة التفتيش العمل وإنما ذلك للاختيار الوطني للدول في ظل ظروفها وامكانياتها.²

أما في القانون الجزائري فإن مفتشية العمل تختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، ظروف العمل، الوقاية الصحية وأمن العمال، تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم، وواجباتهم،

¹ : بجاوي المدني، المرجع السابق، ص19.

² : المرجع نفسه، ص20.

والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية، المساعدة في اعداد العقود الجماعية للعمل.¹

ويعرفها الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنها جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل، فهي العمود الفقري لإدارة العمل، وكذا استراتيجية تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية، وتهتم بكل الفئات الاجتماعية، العمال وأصحاب العمل، ونشير الى أن الوظيفة الرئيسية لنظام التفتيش كما جاء في التوصية رقم 20 لعام 1923 وهي أول اتفاقية أصدرها مؤتمر العمل الدولي بشأن تفتيش العمل²، هي انفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء عملهم، ويجوز أن يكلف المفتش بمهام إضافية حسب العادات والتقاليد السائدة في كل بلد على أن لا تتعارض مع وظائفه الرئيسية وأن تكون وثيقة الصلة بالهدف الرامي الى ضمان حماية صحة وسلامة العمال، وألا تضعف السلطة والنزاهة اللازمتين لهذه المهمة.

على كل فإن المتتبع لتاريخ تفتيش العمل في الدول العربية والمهتم بتطوره سيجد أن الجزائر تعتبر من بين البلدان الأوائل والسابقة في إعطاء أهمية أكثر لهذا الموضوع، حيث يتضح ذلك أكثر كون أن تشريعات العمل في الدول الأعضاء بالمنظمة العربية للعمل، قد تضمنت فصولا خاصة بتفتيش العمل وفي حالات أخرى في بعض موادها فقط، كمصر والمغرب، عكس الجزائر التي نجد أنها وضعت نظام تشريعي أساسي وكلي لنظام التفتيش،

¹ : عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص285.

² : التوصية رقم 20 لعام 1923 وهي أول اتفاقية أصدرها مؤتمر العمل الدولي بشأن تفتيش العمل.

حيث صدر قانون رقم 90-03 مستقل يتعلق بمفتشية العمل¹ يتناول مختلف مهام مفتشية العمل واختصاصاتها، صلاحيات مفتش العمل وواجباته وحمايته كذلك.

ليتم تدعيم هذه المنظومة التشريعية للعمل بجملة من الإجراءات تتعلق أساسا بتدخل مفتشية العمل من أجل فرض الرقابة اللازمة على إجراءات التشغيل وتنصيب العمال ومدى تطبيق قوانين العمل، خاصة البنود الأساسية منها كإجبارية الانتساب الى الضمان الاجتماعي من خلال صدور جملة من النصوص القانونية كالقانون رقم 17/04 في نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي² والقانون رقم 19/40 في ديسمبر 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل³، الذي جاء ليزيل الاشكال القائم بالنسبة لتدخل مفتشية العمل في تطبيق أحكام المرسوم رقم 154/63 لسنة 1963، والمتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال⁴، وفي نفس السياق أعد تنظيم مفتشية العمل بصدور 03 مراسيم تنفيذية خلال سنة 2005، تتعلق بتنظيم وسير المصالح على المستويين المركزي واللامركزي، وشروط الالتحاق بالمناصب السامية للمصالح اللامركزية وتصنيفها، وانسجام وسير مكاتب المصالح ولذات الغرض صدرت كذلك 03 قرارات تخص عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها، ونشير الى أن

¹ : القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

² : القانون رقم 17/04 في نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

³ : القانون رقم 19/40 المؤرخ في 12 ديسمبر 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

⁴ : المرسوم التنفيذي رقم 154/63 المؤرخ في 15 مارس 1963، والمتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال.

كافة هذه التشريعات والنصوص التطبيقية لها تأخذ مرجعيتها من المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة التي صادقت عليها الجزائر.¹

المطلب الثاني: مهام مفتشية العمل وأخلاقياته

طبقا للقانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996 لاسيما المادة 02 فإن مفتشية العمل تتمثل مهامها في:²

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال
- مساعدة العمال ومستخدميه في اعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل
- اجراء المصالحة قصد انقاء النزاعات الجماعية وتسويتها
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال والمستخدمين
- اعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي ووسائل المناسبة أكثر لتطبيق الاحكام القانونية والقرارات التحكيمية
- اعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل واقتراح الحلول الضرورية لتكييفها وتعديلها.

¹ : عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص288.

² : القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

وبحسب المادة 03 من نفس القانون المذكور سابقاً¹: فإنه يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال وأجراء وممتهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكرية والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها.

نظرا لخصوصية مهنة مفتشية العمل والتي تتمثل في السهر على احترام تشريع العمل من جهة، ونظرا للصعوبات التي يواجهها مفتش العمل والمتمثلة في التعرض للضغوطات والتهديدات، وكذلك عرض المزايا، فرضت عليهم القوانين الدولية خاصة والقوانين الوطنية بعض الأخلاقيات التي يجب عليهم أن يتخلقوا بها، وتتمثل أهم هذه الأخلاقيات في:²

أولاً: النزاهة في أداء المهام

ألزمت الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية مفتشي العمل بالالتزام بمبدأ الحياد أثناء تأدية مهامهم أو بسببها، حيث أن مفتش العمل يتعرض في بعض الأحيان الى نوع من الضغوطات أو التهديدات من أجل التسامح مع بعض الحالات التي يعاينها وتكون مخالفة لتشريع العمل.³

¹ : المادة 03 من القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

² : بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010، ص26.

³ : بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص27.

كما يتعرض مفتش العمل أثناء تأدية مهامه الى اغراءات مالية وعرض مزايا ومحاولات رشوة يقوم بها أصحاب العمل في أغلب الأحيان، وذلك في حالة معاينة بعض التجاوزات من قبله، ففي جميع الحالات يلتزم مفتش العمل بإثبات نزاهته في مواجهة الحالات الصعبة، باعتبار أنه موظف محلف، وعلى هذا الأساس يمنع على مفتش العمال أن تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات التي توضع تحت رقابته، كما يمنع عليه قبول مبالغ من المال أو الهدايا أو مزايا كانت قيمتها أو طبيعتها، كما يمنع طلبها من باب أولى.¹

ونظرا للأضرار التي يمكن أن تترتب في حالة عدم تحلي مفتش العمل بالنزاهة، والمتمثلة في ضياع حقوق العمال في أغلب الأحيان، فإن على مفتش العمل أن يتصرف بمسؤولية وصرامة في أداء مهامه، كون أنه مسؤول الأول على ضمان تطبيق تشريع العمال وخلق نوع من الحماية للعمال.²

ثانيا: الحياد في أداء المهام

فرضت الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية على مفتشي العمل الالتزام بمبدأ الحياد، بحيث لا يجب أن ينحاز لا الى المستخدم ولا الى العمال، بأن يجبر أحد الطرفين بالقيام بتنازلات للطرف الاخر، أو يتساهل مع الطرف الاخر على نحو يضر

¹ : المرجع نفسه، ص28.

² : رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة 2003، ص119.

بالاخر، هذا ويعتبر مبدأ الحياد مرجعا لازما في أخلاقية مهنة مفتش العمل، حيث يجب على مفتش العمل ان يكون حياديا اكثر أثناء أداء مهام الرقابة، بأن يتجنب كل حكم مسبق على احد طرفي علاقة العمل، وأن يتجنب كل انحياز بالقول أو بالعمل.

كما يمنع عليه ان يبدي أي أفكار سياسية او نقابية او فلسفية أو دينية، حتى لا يتوافق في ذلك مع العمال أو أصحاب العمل، لأن ذلك قد يؤدي الى نوع من المحاباة بين المفتش وبينهم، كما يفرض واجب الحياد على مفتش العمل أن يبين للمستخدمين والعمال على حد سواء، الوضعية القانونية لحالة الشغل التي يشتغلون فيها، كما أن يوضح لهم بصفة عادلة النصوص القانونية المرتبطة بمجال العمل حتى يتجنب كل طرف الوقوع في مخالفات تؤدي الى جعله حالة غير قانونية مما يؤدي الى ضياع حقوقه.¹

ثالثا: الاستقلالية

تعتبر استقلالية مفتشية العمل من بين الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر في مفتش العمل، حتى يتسنى له التمتع بالنزاهة والحياد والموضوعية في العمل، وحتى يحظى بثقة أصحاب العمل والمستخدمين.²

¹ : رشيد واضح، المرجع السابق، ص120.

² : رشيد واضح، المرجع السابق، ص121.

وهو ما ترجمته الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عندما نصت هذه الاتفاقية أن مفتشية العمل يجب أن تتشكل من مفتشين يتمتعون وجوبا بشروط تضمن لهم الاستقرار في مناصب عملهم وتضمن لهم الاستقلالية التامة في أداء عملهم، ومن أي تأثير خارجي يكون إما من:¹

- السلطات الوزارية

- السلطات المركزية

- السلطة الهرمية....

رابعا: القدرة على اتخاذ القرار

تعتبر قدرة مفتش العمل على اتخاذ القرار نتيجة حتمية ومباشرة لاستقلاليتهم، وهو ما كرسته الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن اتفاقية العمل الدولية ان مفتش العمل يتمتع لوحده بالسلطة التقديرية وسلطة اتخاذ القرار، دون ان تدخل أي شخص أو جهة أخرى، عند توجيه الملاحظات أو إعطاء النصائح أو تحرير المحاضر أو متابعات.²

¹ : الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن اتفاقية العمل الدولية.

² : بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، الجزائر، طبعة 2004، ص

فهو الذي يقدر لوحده مدى خطورة الأفعال المرتكبة والخروق التي يعانيتها، كما له السلطة التقديرية والقدرة في التصرف بمفرده في اتخاذ الإجراءات الضرورية لمتابعة المخالفات التي يعانيتها، فإنه يقرر دون تدخل أطراف أجنبية في مأل القضية، إذ يمكنه تحرير محاضر المخالفة، كما يمكنه أن يخطر مباشرة المحكمة المختصة في القضايا الاجتماعية.

أما إذا رأى الأفعال خطيرة جدا ومحدقة فله لوحده أن يقوم بعرض القضية على القضاء الاستعجالي من أجل النظر في القضية في أقرب الاجال، أكثر من ذلك، فإن سلطة مفتش العمل في اتخاذ القرار تظهر أيضا كما نص على ذلك المشرع الفرنسي من خلال التراخيص التي يمنحها للمستخدمين في بعض الأمور ذات الأهمية البالغة ما تعلق منها ب:1

- الترخيص المسبق في حالة تسريح عامل لأسباب اقتصادية
- الترخيص فيما يتعلق بالاستثناءات الخاصة بالتشريع فيما يخص مدة العمل، اللجوء الى الساعات الإضافية، تجاوز الحجم الساعي الأسبوعي
- مراقبة إجراءات اعداد النظام الداخلي وإلزام المستخدم بإلغاء الأحكام المخالفات لتشريعات العمل المختلفة.

¹ : المرجع نفسه، ص10.

بالتالي فإن تصرف مفتش العمل في الوقائع التي يعتبرها مخالفة لتشريع العمل لا تخلو ان تكون محل القرارات التي يمكن لمفتش العمل أن يتخذها لمواجهة ذلك على النحو التالي:

- توجيه الملاحظات للطرف الذي وقع الخرق من جهته، وتكون هذه الملاحظات بمثابة توجيهات يقدمها مفتش العمل للمستخدم من أجل إيقاف المخالفة¹
- اصدار الطرف الذي وقع الخرق من جهته والذي يكون في شكل اخطار يوجهه مفتش العمل للمستخدم لوقف خرق تشريع العمل في أجل محدد ومعلوم يقوم بتحديدته في الاعذار، كما يعلمه انه في حالة التماذي في خرق قواعد العمل فسيتم تحرير محضر المخالفة ضد أو احواله على المحكمة المختصة.
- تحرير محضر المخالفة، والذي يكون مواليا لمرحلة توجيه الاعذار وعدم الاستجابة لمضمونه من الطرف المخالف لقانون العمل.
- عرض القضية على القيم الاجتماعي لدى المحكمة المختصة إقليميا، الذي ينظر فيها إما مع القضايا الاجتماعية العادية، وإما القضايا الاجتماعية الاستعجالية.²

¹ : بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص11.

² : عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر والتوزيع، طبعة 2003، ص

المبحث الثاني: صلاحيات مفتشية العمل وضمانتها

أقرت تشريعات العمل الجزائرية تماشيا مع معايير العمل الدولية والعربية احداث جهاز لتفتيش العمل وتتمثل مهمته الأساسية في مراقبة تطبيق الاحكام القانونية، اذ يضطلع تفتيش العمل بدور هام لضمان استقرار في العمل من خلال السهر على تطبيق قوانين العمل على جميع أصحاب العمل والعمال، وذلك بغاية تكريس مبدأ المساواة ودعم سبل تحقيق اهداف العمل اللائق، من خلال الصلاحيات التي منحها القانون لمفتشية العمل كجهاز مكلف ومختص بذلك يتمتع ببعض الضمانات.

المطلب الأول: صلاحيات مفتشية العمل

من خلال المادة 05 وما يليها من قانون رقم 03/90 يمكن تحديد صلاحيات مفتشية

العمل فيما يلي:¹

أولا: زيارة أماكن العمل

منح القانون رقم 03-09 لمفتشي العمل الدخول الى أماكن العمل التي يشتغل فيها العمال الذين تشملهم التشريعات والتنظيمات العمالية، وذلك في حدود اختصاصهم الإقليمي بهدف التأكد من مدى تطبيق القوانين المتعلقة بمجال العمل، من أجل معاينة المخالفات واتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهتها أو إعداز السلطات المؤهلة قانونا للتدخل.

¹ : المادة 05 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

ومن أجل ذلك خول لهم القانون بالزيارات الميدانية إلى أماكن العمل في أية ساعة من ليل أو نهار دون أن يتقيد بموعد أو ميقات قانوني معين، إلا إذا كان مكان العمل محل الزيارة يتواجد في محل ذي استعمال سكني، ففي هذه الحالة لا بد على مفتش العمل أن يقوم بهذه الزيارة في أوقات العمل المعلومة، حفاظاً على حرمة المسكن، وأوقات العمل المحددة في أغلب التشريعات تبدأ من الساعة الثامنة صباحاً إلى غاية الساعة الخامسة مساءً.

كما يمكن لمفتش العمل أثناء الزيارة أن يقوم بزيارة أي مكان داخل المؤسسة المستخدم، إذ يحق له الدخول إلى مختلف المكاتب من أجل الاطلاع على الوثائق التي يراها ضرورية، كما يمكنه أن يدخل إلى الورشات وكل الأماكن التي تتضمنها المؤسسة قصد التأكد من توفر الشروط الضرورية للعمال.

يمكن لمفتش العمل أن يقوم بالزيارة الميدانية بمفرده كما يمكنه أن يصطحب معه إذا رأى ضرورة لذلك أحد مستخدميه أو ممثل العمال، وله كذلك أن يطلب مرافقة الأعوان المكلفين بالحفاظ على النظام العام، من أجل تدخلهم في حالة رفض صاحب العمل الامتثال لأوامر مفتش العمل أو حاول عرقلة مهامه.¹

¹ : عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 533.

- عند زيارة مفتش العمل للمؤسسة المستخدمة يركز نشاطه على مراقبة مكان العمل، كما يمكنه اجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيق الاحكام القانونية وهذا ما نظمته المادة 06 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل حيث يمكن له القيام ب:¹
- أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو منتج قصد القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورتها على صحة العمال، وإذا كان مطابقا للمعايير المحددة قانونا
 - الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة الاستعانة برأيه خاص حين يتعلق الأمر بالوقاية الصحية والأمن
 - حرية الاطلاع على أي دفتر أو سجل للتحقق من مدى مطابقة التشريع المعمول به
 - الحصول لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل على المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل.

الأصل أن يقوم مفتش العمل بزيارة عامة بمعنى ذلك تلك التي تمس كل المجالات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، أما الزيارة الخاصة فتأتي بناء على شكوى أو تعليمة، وتوجيه من الإدارة المركزية أو المحلية، أما الزيارة المضادة، تأتي الزيارة العامة أو الزيار الخاصة للتأكد من مدى تطبيق الملاحظات أو الأعدار المقدمة للهيئة المستخدمة لرفع النقائص الملاحظة.²

¹ : المادة 06 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم

11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

² : عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص534.

عند انتهاء مفتش العمل من زيارته الميدانية لكل أماكن العمل التي يشتغل فيها عمال أجراء أو ممتهنون يقوم بأخر اجراء هو تدوين كل الملاحظات والإعذارات في دفتر يخصص لذلك الغرض أو يحزر محاضر المخالفات، وهذا لكي لا تبقى هذه الملاحظات والاعذارات والمخالفات كلام شفهي لا يملك أي قوة ثبوتية.¹

والهدف من تدوين نتائج الزيارة هي ان يطلع عليها رئيس مفتش العمل من جهة، ولتكون مرجعا يستذكر به المعلومات من جهة أخرى عند تكرار الزيارة في نفس المكان، تدون اذن، نتائج الزيارة في سجل خاص مفتوح لذلك الغرض ويعده المستخدم هو ملزم بتقديمه لمفتش العمل، في أي وقت أراد ذلك وتكون هذه الدفاتر مرقمة وموقعة من طرف مفتش العمل.

ان السجلات التي يفتحها المستخدمون لهذا الغرض منصوص عليها في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98: "... لاسيما الأحكام المتعلقة بسجل ملاحظات مفتشية العمل واعذاراتها...".²

¹ : سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2009، ص 51.

² : المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 18 مارس 1998 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها.

منح المشرع لمفتش العمل أثناء القيام بالزيارة الميدانية، سلطة تقرير عقوبة كلما لاحظ خرقا أو تقصيرا للأحكام التشريعية والتنظيمية، وذلك في القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل من خلال المادة 07¹ التي خولت لمفتش العمل صلاحية القيام بتقديم ملاحظات كتابية أو تقديم اذنارات أو تحرير محاضر المخالفات.

وتتمثل الملاحظات في الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للإبلاغ عن المخالفات والاذنارات، أما الإذنارات فهو إنذار يوجهه مفتش العمل أثناء الزيارة الميدانية للمؤسسة لصاحب العمل، ويلزمه بالامتثال له، وهو كأجل إضافي يمنحه مفتش العمل للمستخدم ليتخذ الإجراءات اللازمة للامتثال للقانون في أجل يحدده مفتش العمل، حسب كل حالة وكل طبيعة عمل، والإذنارات هو شرط ضروري قبل اعداد محضر المخالفة.

أما محاضر المخالفات، يحررها مفتش العمل أثناء قيامه بالزيارة الميدانية عندما يلتبس عدم تطبيق القانون المعمول به وإذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، في حالة ما إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية الأمان وطب العمل، يوجه الى المستخدم إذارا بالامتثال للتعليمات، ويحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق.

¹ : المادة 07 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

طبقا للمادة 10 من القانون رقم 90-03¹ فإنه في حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببها مواقع العمل السيئة أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل محضرا المخالفة بصورة قانونية فورية، وفي حالة ما إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامثال لها في أجل لا يتجاوز ثمانية 08 أيام، وإذا لم يمتثل له المستخدم يحرر المفتش العمل محضر مخالفة، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بغض النظر عن الاعتراض والاستئناف وهذا حسب المادة 12 من القانون رقم 90-03.²

أما إذا لاحظ مفتش العمل، خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل، وأمنه يوشك على الوقوع يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا، يتخذ كل فيما يخصه جميع التدابير اللازمة ولكن بعد إعلام المستخدم بذلك وهذا طبقا للمادة 11 من القانون رقم 90-03.³

¹ : المادة 10 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

² : المادة 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

³ : المادة 11 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

لقد عرفت مفتشيات العمل في الجزائر تطور ملحوظا في مجال عمليات الزيارات الميدانية، حيث سجل ما يقارب 192.000 زيارة مراقبة على مستوى أماكن العمل خلال سنة 2012 اذا عاين مفتشو العمل من خلال هذه الزيارات مخالفات الهيئات المستخدمة لأحكام تشريع وتنظيم العمل المعمول به، وهو الأمر الذي أفضى الى تحرير 151.910 وثيقة.

إن التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي من التزامات المستخدم وحق لكل عامل، وعدم المثل لهذا الاجراء يجعل كلا الطرفين في حالة غير قانونية، والتحقق من هذا الموضوع يبقى من أولويات مصالح مفتشية العمل من خلال الرقابة التي تقوم بها مع أعوان وكالة الضمان الاجتماعي طبقا للبرنامج السنوي المعد لهذا الغرض.¹

والهدف من هذه الرقابة هو تحقيق فعالية أكبر للتصدي لظاهرة العمل غير المصرح به والذين يعملون بطرق غير شرعية، ويترتب على اثر مخالفة المستخدمين للإجراءات القانونية المعمول بها في مجال التصريح بالعمال، تحرير محاضر مخالفات تحال الى الجهات القضائية المختصة إقليميا للفصل فيها واخطار وكالة الضمان الاجتماعي بالقوائم الاسمية للعمال المعنيين من أجل التكفل بهم.

¹ : سعيد طربيت، المرجع السابق، ص52.

وقد أسفرت عملية الرقابة على عدم التصريح بالعمال التي قامت بها مصالح مفتشية العمل لسنة 2012 الى معاينة 18.754 عامل دون التصريح بهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي، وأدى ذلك الى تحرير 8.110 محضر مخالفة أحييت على الجهات القضائية المختصة.¹

الى جانب اخر من أعمال الرقابة الخاصة التي تولي لها مفتشية العمل اهتماما بالغا هو موضوع تشغيل اليد العاملة الأجنبية، فهي تقوم بعمليات الرقابة على كل الهيئات المستخدمة التي تقوم بخرق أحكام التشريع الساري المفعول في شأن تشغيل اليد العاملة الأجنبية بسبب عدم حيازة العمال الأجانب على رخص العمل أو بسبب حيازتهم لرخص عمل انتهت مدة صلاحيتها وهذا ما تنص عليه المادة 02 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 يتعلق بشروط تشغيل الأجانب.²

وقد عرفت عمليات الرقابة في هذا الاطار خلال سنة 2012 تحرير 5.350 محضر مخالفة على مستوى الهيئات المستخدمة لخرقها لأحكام التشريع بسبب توظيفها لعمال أجانب بدون رخصة، أو بسبب انتهاء مدة صلاحيتها والتي لا تقل عن 03 أشهر ولا تزيد عن سنتين.

¹ : المرجع نفسه، ص53.

² : المادة 02 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 يتعلق بشروط تشغيل الأجانب.

وتشترك مفتشية العمل في عملية الرقابة على العمالة السرية أو غير الشرعية، التي هي أحد أكثر المظاهر المرتبطة ارتباطا وثيقا، بالاقامة غير القانونية للمهاجرين من خلال شراكتها مع هيئات الإدارة العامة كشرط الحدود ووزارة الداخلية والجمارك والتأمينات الاجتماعية وهيئات مكاتب الضرائب.

أولى المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل¹ اهتماما كبيرا للتكوين المهني في القطاع الخاص والعام، حيث ألزم صاحب العمل بتنظيم دورات تكوينية لكل العمال لترقية معارفهم وتحسين قدراتهم كما ان لكل عامل الحق في التكوين بغض النظر عن جنسه أو سنه أو نوع العمل الذي يقوم به.

وكل خرق لهذا القانون تتدخل فيه مفتشيات العمل المختصة إقليميا عن طريق تقديم إذار للمستخدم والزامه بالامتثال له في أجل يحدده مفتش العمل في حالة العكس يحرر محضر مخالفة لأحكام القانون المعمول به.²

ثانيا: إجراء التحقيقات

يمكن لمفتش العمل أثناء تأدية مهامه أن يقوم بالتحقيقات التي يراها ضرورية، لا

سيما:

¹ : القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² :أحمية سليمان، أليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، ص11.

- سماع كل شخص يراه مفتش العمل ضروريا أثناء التحقيقات والتحريات خاصة العمال

أو ممثليهم، صاحب العمل وأي شاهد يرى سماعه ضروريا

- أخذ العينات من المواد والمنتجات المستعملة من أجل إرسالها للتحليل حفاظا على صحة

وسلامة العمل

- الاطلاع على جميع الأوراق والوثائق والمستندات التي يرى فائدة في فحصها ودراستها،

كما يمكنه أن يطلع على الدفاتر والسجلات من أجل التحقيق فيها واستخلاص النتائج

والخلاصات منها

- استشارة الخبراء في حالة المسائل ذات الطابع التقني البحث خاصة ما يتعلق منها

بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.¹

ثالثا: توجيه الملاحظات والاعذارات وتحرير المحاضر

يمكن لمفتش العمل أثناء تأدية مهامه أن يقوم بتوجيه ملاحظات كتابية أو شفوية

وتوجيه الأعذار حسب الحالة، وتحرير محاضر معاينة المخالفات، كلما عاين مخالفة

للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل.²

¹ : أحمية سليمان، المرجع السابق، ص12.

² : بربار عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، الجزائر، 2009، ص 361.

ففيما يتعلق بالملاحظات والإعذارات، يقوم بها مفتش العمل كإجراءات أولية قبل اللجوء الى تحرير محاضر المخالفات، إذا عاين مفتش العمل خرقا لتشريع العمل، خاصة ما تعلق منها بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يقوم بكتابة المخالفات في وثائق خاصة ثم يقوم بتوجيه الاعذار لصاحب العمل من أجل تسوية وضعيته والالتزام بالنصوص القانونية، ويمنح له مهلة معقولة من أجل ذلك، كما أنه له في حالة إذا قدر أن الخطر الناتج عن خرق القوانين الخاصة بالعمل يشكل خطرا جسيما، فقد منح له القانون صلاحية اخطار الوالي المختص إقليميا أو رئيس المجلس الشعبي البلدي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة كل حسب الصلاحيات المخولة له قانونا.¹

في حالة عدم استجابة المستخدم للإعذار الموجه له، وبعد انقضاء المهلة المحددة قانونا المتمثلة في 08 أيام دون تسوية الأوضاع، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة، ويرسل نسخة منه الى الجهة القضائية المختصة، ويفصل القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة إقليميا في ذلك على أساس محضر مفتشية العمل في أول جلسة بحكم يكونا قابلا للتنفيذ رغم وجود معارضة أو استئناف في الحكم الصادر، حيث تعتبر المحاضر التي يدونها مفتش العمل ذات حجية قاطعة الا اذا تم الطعن فيها بالاعتراض.²

¹ : بربار عبد الرحمن، المرجع السابق، ص632.

² : المرجع نفسه، ص363.

رابعاً: الاعلام والتوجيه واستقبال الشكاوي

من بين الاختصاصات الإدارية التي تقوم بها مفتشية العمل توجيه وإعلام الجمهور، ويقصد بالجمهور كل العمال وأرباب العمل الذي يتوجهون الى مفتشيات العمل للاستفسار أو طلب المساعدة من خلال خلايا الاعلام التي تعتبر كهزمة وصل بينهم وبين مفتشية العمل، بات هذا الاختصاص هام في عالم الشغل مما جعل معظم دول العالم تأخذ به وتستحدثه من بينها الجزائر التي كلفت مفتشية العمل باستقبال الجمهور وتقديم النصح لهم.¹

إن استقبال الجمهور هو نشاط تقوم به مفتشية العمل وهو على جانب كبير من الأهمية، إذ تستقبل مصالح مفتشية العمل عدة متعاملين سواء كانوا عمال أو ممثلي الهيئات المستخدمة أو ممثلي العمال وتتصب غالباً انشغالات واستفسارات هؤلاء المتعاملين حول شتى الميادين التي تهم حياتهم المهنية سيما في مجالات:

- علاقات العمل الفردية والجماعية

- الشروط العامة للعمل

- الأجور وملحقاتها.²

¹ جمال عبد القادر، مداخلة حول التفاوض الجماعي، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية، 1998، ص84.

² : المرجع نفسه، ص85.

تمنح مفتشية العمل من خلال استقبال الجمهور، وهذا ما يمكن أن يكون في أيام معينة تحددها مفتشية العمل كأيام استقبال فرصة لطرح انشغالات كل شخص يريد الاستفسار عن أي موضوع يشغله وله علاقة بالعمل وشرح أي نقطة غير واضحة من قانون العمل أو من أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

ان استقبال الجمهور له دور توعوي وتحسيبي لأنه في غالب الأحيان يجنب حدوث نزاعات وخلافات في علاقة العمل.¹

إن مهمة الاستشارة وتقديم النصائح، هي من بين الاختصاصات الإدارية لمفتشية العمل والتي أصبحت تخصص لها معظم الدول حيزا معتبرا من الأهمية، يعتمد العمال على مفتشي العمل ليشرحوا لهم ويقدموا لهم المعلومات والارشادات فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، والوسائل أكثر ملائمة لتطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية.

كذلك يقدمون نصائح ومساعدات للعمال ومستخدميهم وممثليهم في اعداد العقود الجماعية والاتفاقات في العمل، يستشير العمال أو أصحاب العمل أيضا، مفتشي العمل في حالة ما إذا نشأ نزاع بين أطراف العمل يقوم بنصح الأطراف بالطرق التي يجب اتباعها لتسوية نزاعهم، وكذلك الشيء نفسه عندما يقدم مفتش العمل نصائح حول الإجراءات التي يجب اتباعها للقيام بإضراب مشروع.²

¹ : جمال عبد القادر، المرجع السابق، ص86.

² : جمال محمد الدين زكي، عقد العمل، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، 1992، ص 150.

إن المشرع الفرنسي مثله مثل المشرع الجزائري خص مفتشية العمل باختصاص اداري وهو الاعلام والاستشارة وتقديم النصح وهذا الأخير يمكن ان يكون في حالات استثنائية حتى في مواقع العمل أثناء الزيارة الميدانية، أما اذا كان على مستوى مفتشية العمل فإنه في غالب الأحيان يشارك ممثل عن لجنة النظافة والأمن وشروط العمل في تقديم النصائح.

باعتبار أن العمال يمثلون الحلقة الضعيفة في علاقة العمل التي تربطهم بالمستخدم، فقد منح لهم القانون في حالة تعرض حقوقهم لأخطار غير قانونية بسببها لهم صاحب العمل، حق اللجوء الى الشكوى من أجل التظلم الى السلطة الإدارية المكلفة بالسهر على مراقبة مدى تطبيق القوانين الخاصة بالعمل وتنفيذها.¹

تعتبر مفتشية العمل الهيئة الإدارية التي منح لها القانون سلطة استقبال الشكاوى التي يتقدم بها العمال وكل شخص يتمتع قانونا بصلاحيات السهر على تطبيق القوانين الخاصة بالعمل حفاظا على حقوق العمال، وفي هذا الاطار يختص مفتش العمل باستقبال الشكاوى من العمال او ممثليهم، تلقي الشكاوى من طبيب العمل في حالة معاينة مخالفات في مجال طب العمل والوقاية الصحية وتلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية إذا ما عاينوا أي تقصير يتصل بمجال العمل ويعرض العمال أو صحتهم لأي خطر بمناسبة عملهم.²

¹ : المرجع نفسه، ص151.

² : جمال محمد الدين زكي، المرجع السابق، ص152.

كما يمكن لأعضاء الوقاية الصحية والأمن وممثليهم تقديم شكوى الى مفتش العمل وهذه المصلحة هي لجان متساوية الأعضاء وهذا حسب المادة 02 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09¹ تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، تدعى في صلب النص، لجان المؤسسة ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذو علاقة عمل غير محددة، وحسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي²: تشارك لجان الوحدة في كل تحقيق يجري عند وقوع أي حادث عمل أو أي إصابة بمرض مهني، تبلغ الهيئة المستخدمة مفتشية العمل المختصة إقليمياً بنتائج التحقيق المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين ساعة، من خلال النصين المذكورين أعلاه فإننا نلاحظ أعضاء المصلحة الوقائية في أي وقت كان تهاونا مفرطاً، ينذر باحتمال وقوع خطر يهدد أمن وسلامة العمال، وعدم توفر شروط النظافة والصحة، وتهاون المستخدم في توفير وسائل السلامة والأمن للعمال، مما يجعل حياتهم داخل الهيئة المستخدمة في خطر، فيمكن لأعضاء المصلحة الوقائية والأمن أن يرفعوا تقريراً الى صاحب الهيئة المستخدمة ويطالبونه بالامتثال لقراراتهم، وفي حالة تقاعسه أو عدم المثول لها، فقد منح لهم حق إعلام مفتش

¹ : المادة 02 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 جانفي 2005 يتعلق باللجنة المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

² : المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05/09 المؤرخ في 08 جانفي 2005 يتعلق باللجنة المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

العمل المختص إقليمياً، الذي يتولى التصدي لذلك عن طريق قيامه بزيارة خاصة ليتفقد الأوضاع داخل الهيئة المستخدمة، ويتخذ بذلك الإجراءات اللازمة.¹

المطلب الثاني: ضمانات مفتشية العمل

نظم القانون الجزائري الضمانات الممنوحة لمفتشي العمل في شكل عقوبات مالية وعقوبات سالبة للحرية لكل من يقوم بالتعرض لمفتش العمل بأي عمل كان من أجل منعه من تأدية مهامه بالصفة التي نصت عليها القوانين والتشريعات الخاصة بمجال العمل، لقد تم تنظيم هذه الضمانات من خلال القانون رقم 90-03 ومن هلال قانون العقوبات وفقاً لما يلي:

أولاً: الضمانات التي تضمنها القانون رقم 90-03

من خلال دراسة القانون رقم 90-03 يتبين أن مفتش العمل يتمتع من خلاله بجملة من الضمانات، تتمثل في:²

1. الضمانات الإدارية:

وضع القانون رقم 90-03 مجموعة من الضمانات التي تلتزم بها مفتشية العمل إزاء مفتش العمل في حالة تعرضه لأضرار مادية أو معنوي في إطار ممارسة مهامه، حيث

¹ : ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 91.

² : القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

ان مفتش العمل يشتغل تحت حماية إدارته من كل أشكال التهديد والاهانة والشتائم والقذف والاعتداءات بكل أشكالها.

كما يظهر ذلك أيضا في حالة ما اذا كان مفتش العمل متابعة من أحد الأشخاص بسبب وظيفته، اذ تحل مفتشية العمل محله من اجل دفع التعويضات المدنية التي يلتزم بها، ما لم يكن الخطأ الذي ارتكبه شخصا وأجنبيا عن الوظيفة التي يمارسها.¹

2. الضمانات القضائية:

تضمن القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل جملة من النصوص الجزائية المتعلقة بحماية مفتشي العمل أثناء تأدية مهامهم والهدف من جعل هذه الضمانات القانونية يتمثل في تمكين مفتش العمل يقوم بمهامه بكل ارتياح ودون خوف أو ارتباك تحقيقا لمصلحة العمال وحفاظا على حقوقهم.

وبالنظر الى الجزاءات المترتبة على الأفعال المنصوص عليها في هذا القانون يمكن القول أنه نص على الأفعال التي يمكن تصنيفها قانونا في قسم المخالفات، حسب تصنيف الجريمة الذي جاء في قانون العقوبات، وهو ما تؤكد عليه المادة 24 الفقرة 1² منه حيث نصت: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2.000.00 دج الى 4.000.00 دج وبالحبس

¹ : ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص92.

² : المادة 24 فقرة 01 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

من ثلاثة أيام الى شهرين هاتين العقوبتين كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل او مهمة الأشخاص الذين يساعده بمقتضى المادة 06 أعلاه.

كما تضمنت المادة 25 من نفس القانون¹ عقوبة أخرى مالية فقط تتمثل في الغرامة المتراوحة بين 1.000.00 دج و 4.000.00 دج على عدم مسك صاحب العمل للدفتري الذي يدون فيه مفتش العمل ملاحظاته والمنصوص عليه في المادة 08 من نفس القانون ويلاحظ ان هذه العقوبة تعتبر أيضا عقوبة واقعة على فعل يصنف على أنه مخالفة.

غير أن الفقرة 02 من المادة 24 أوردت² استثناء على هذه القاعدة حيث اعتبر ان العود في مخالفة عرقلة مهام مفتش العمل أو أحد مساعديه من التقنيين والخبراء والمساعدين يعتبر جنحة تترتب عليه العقوبات المقررة للجنح والمتمثلة في هذه الحالة بالغرامة المالية بين 4.000.00 دج و 8.000.00 دج والحبس من شهرين الى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ثانيا: الضمانات التي تضمنها قانون العقوبات

إذا كان القانون رقم 90-03 المذكور سابقا منح بعض الضمانات لمفتشي العمل، فإن هذه الضمانات تعتبر غير كافية بالنظر الى الاخطار التي يمكن ان يواجهها مفتش

¹ : المادة 25 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

² : المادة 24 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

العمل أثناء تأدية مهامه، لذلك فإن المادة 23 من هذا القانون أحلت مباشرة الى المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات.¹

بالرجوع الى نص المادة 144 من قانون العقوبات نجد انها تنص على تطبيق العقوبات المقررة للأفعال الموصوفة بالجنح، فالمادة 144 تضع ضمانات قانونية واسعة لمفتشي العمل، وتحميهم من كل أشكال الإهانة سواء بالإشارة أو الكتاب أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء اليهم أو الرسوم غير العلنية، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو سمعتهم أو اعتبارهم أو حتى بالاحترام الواجب للهيئة التي ينتمون اليها.

والملاحظ أيضا من خلال هذه المادة أنها تضع نفس الضمانات التي يقرها نفس القانون للقضاة وموظفي الدولة والضباط العموميين وكذلك رجال القوة العمومية. أما فيما يخص المادة 148 فهي تحمي مفتش العمل من كل أشكال التعدي بالعنف اذ تقرر صنفين من العقوبة لكل من تعدى بالعنف اذ تقرر صنفين من العقوبة لكل من تعدى بالعنف على مفتش العمل:

- في حالة ما اذا كانت الأضرار التي تعرض لها مفتش العمل طفيفة ومتفاوتة الخطورة، فإن العقوبة المقررة لسبب هذه الأضرار تكون بحبسه من سنتين 02 الى خمس 05 سنوات، وهي العقوبة المقررة لفعل يصنف على أساس أنه جنحة.

¹ : المادتين 144 و 148 من القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أفريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري.

- في حالة ما اذا نتج عن هذا التعدي أضرار كبيرة أدت الى إسالة الدماء أو مرض أو اقتران بظرف سبق الإصرار والترصد، فتكون العقوبة السجن من خمس 05 سنوات الى عشر 10 سنوات، واذا أدى ذلك الى بتر أحد أعضائه أو تسببت لمفتش العمل في عاهة مستديمة تكون العقوبة السجن من عشر 10 سنوات الى عشرين 20 سنة، أما اذا أدى التعدي الى وفاة مفتش العمل مع انتفاء عنصر العمل في الفاعل فإن العقوبة تكون السجن المؤبد، أما اذا كان التعدي يستهدف قتل المفتش فتكون العقوبة هي الإعدام، فالملاحظ في هذه العقوبات أنها كلها عقوبة مقررة لفعل يعتبر جنائية.

من خلال ما سبق يمكن القول أن القانون منح مفتشية العمل ضمانات واسعة في مجال حمايته أثناء تأدية مهامه وذلك من أجل تمكينه من أداء مهامه كما يفرضه عليه القانون باعتبار أنه محلف وأنه يعتبر المدافع الأول عن حقوق العمال والمكلف الأول زيادة على ذلك بضمان احترام التشريع والتنظيم الخاصين بالعمل وتطبيقها.¹

¹ : بربار عبد الرحمن، المرجع السابق، ص366.

خلاصة الفصل:

في ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي ألزمت الدولة بالتدخل في علاقات العمل، ظهر قانون العمل بمظهر جديد وجاء بمبادئ أساسية تؤكد ذاتيته، ويعتبر مبدأ ملكية العامل من أهم مبادئ القانون العمل، كما أن وجود قانون العمل كنصوص مكتوبة لن يصبح جديرا في علاقة العمل، الا بوجود رقابة فاعلة من قبل الدولة فظهر على اثر ذلك تفتيش العمل، الذي تقوم به أجهزة إدارية تابعة للدولة تسمى أجهزة التفتيش العمالي مهمتها السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بعلاقات العمل، مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية، غير ان هذه التطورات والتحولات انعكست سلبا على علاقات العمل بارتكاب جرائم، وهذا ما نحاول التطرق اليه بشكل من التفصيل في الفصل الثاني من هذه الدراسة.

الفصل الثاني: أليات مكافحة جرائم العمل

يعتبر مجال جرائم الأعمال من أهم مجالات تجسيد السياسة الجنائية المعاصرة، ذلك أنه و بالنظر إلى ما يترتب عن التشدد في الجزاء الجنائي في جرائم الأعمال من آثار سلبية تنعكس على النشاط التجاري و الاقتصادي، فإن التشريعات تتجه إلى التحول عن الجزاء الجنائي بإلغاء التجريم أو الحد من العقاب، أو النص على إجراءات جزائية بديلة عن الأصل العام في المتابعة الجزائية، غير أن التحول عن الجزاء الجنائي في جرائم الأعمال باعتباره تراجعاً عن الحل الجزائي يقتضي بحث مدى فاعليته، فجرائم المال و الأعمال هي جرائم متطورة و ذات طبيعة تقنية في معظمها، و أنها ترتكب لأغراض مالية لا يقتصر أثرها على الأفراد، بل الدولة أيضاً في اقتصادها واستقرارها من الناحية الاقتصادية.

المبحث الأول: جرائم علاقات العمل الفردية ومكافحتها

عقد العمل كأى عقد آخر يجب لقيامه صحيحا توافر شروط معينة وهذا بالنظر إلى أهميته، ولعل هذا ما يفسر سبب وجود مراحل للتعاقد بخصوص العمل إضافة الى أنه في علاقات العمل الفردية ترتكب بعض الجرائم التي سارع المشرع الجزائري الى مكافحتها.

المطلب الأول: الجرائم المرتبطة بالتشغيل وفترة العمل والراحة

هناك العديد من الجرائم المتعلقة بالتشغيل وفترة العمل والراحة تعتبر انتهاكات بحق العامل أقر لها المشرع الجزائري حماية قانونية وعقوبات، نحاول من خلال هذا المطلب التطرق اليها بشيء من التفصيل.

أولاً: الجرائم الماسة بالتشغيل

تدخل المشرع الجزائري في علاقة العمل من خلال القانون 90-11 المعدل والمتمم والمتضمن علاقات العمل¹، جاء من أجل تنظيم التشغيل وذلك بتقييد سلطة المستخدم في تنظيم التشغيل داخل المؤسسة، حيث جرم بعض الأفعال ضمانا منه على تنفيذ أصحاب لالتزامات الواقعة عليهم.

¹ : القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

1- جرائم عقود العمل محددة المدة: أخضع المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة، لشروط شكلية وموضوعية نظرا لكونه طريقة استثنائية لإبرام علاقة العمل، يخضع عقد العمل محدد المدة لشروط أساسية¹:

- تحديد الحالة الداعية والمستوجبة لإبرام العقد محدد المدة، وذلك من بين الحالات الواردة حصرا بموجب أحكام المادة 12 من القانون 90-11 الصادر في 21 أبريل 1990 والمتمثلة في توظيف عامل لإنجاز أعمال ذات طبيعة غير متجددة أو استخلاف عامل متغيب، بصفة مؤقتة عن العمل.

- يؤدي عدم احترام الشروط القانونية التي نصت عليها المادتين 12 و 15 مكرر من القانون 90-11² إلى اجراءات ذات جانبيين، ففي الجانب المدني يؤدي الى تكييف العقد محدد المدة الى عقد غير محدد المدة، أما الجانب الجزائي فإنه يتعرض صاحب العمل إلى عقوبات مالية طبقا لما جاءت به المادة 146 من القانون، 90-11³ والمتعلقة بتقليص عدد العمال، حيث، نصت على غرامة من 2000 دج إلى 5000 دج.

- ثانيا: الجرائم المرتبطة بفترة العمل

المشرع الجزائري نظم وقت العمل، حيث حدد 44 ساعة كأقصى ساعات عمل في الأسبوع، يجب على صاحب العمل احترامها، مع فترات مخصصة للراحة وذلك حماية للعامل بحيث

¹ : سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2003، ص 138.

² : المادة 12 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

³ : المادة 146 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

يقع تحت طائلة الجزاء الجنائي صاحب العمل المخالف لهذه الأحكام، وتتمثل الجرائم المرتبطة بفترة العمل فيما يلي¹:

1- الزيادة في ساعات العمل الأسبوعية: تقع الجريمة من المستخدم وذلك عند تعديه الحد المسموح للساعات الإضافية والمقدرة ب 20 % من المدة المقررة قانونا، وهذا في الحالات التي أجاز فيها المشرع ذلك عند وجود ضرورة ملحة تستدعيها الخدمة، ويقع السلوك الإجرامي في هذه الحالة أيضا عند امتناع صاحب العمل عن دفع زيادة مقدر ب 50% من أجر الساعة العادي وعند قيام العامل بأداء ساعات عمل إضافية.

2- العمل الليلي: اعتبر المشرع الجزائري كل الأعمال التي يتم إنجازها من الساعة التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا عملا ليليا، المشرع الجزائري خص العمل الليلي بقواعد منها ما جاء في نص المادة 28² بمنع كل العمال الذين تقل أعمارهم عن تسعة عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المشرع الجزائري عاقب على الجرائم المرتكبة من أصحاب العمل فيما يخص فترة العمل بعقوبة تقدر بغرامة مالية من " 500 دج إلى 1000 دج".

ثالثا: جرائم منصب الشغل

جرائم منصب الشغل: يمكن أن تنتهي علاقة العمل، نتيجة إخلال العامل لبعض الالتزامات الواقعة عليه أو نظرا للظروف والأحوال والتداعيات الاقتصادية، فتؤدي بالمستخدم إلى إنهاء

¹ : سليمان أحمية، المرجع السابق، ص139.

² : المادة 28 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

علاقة العمل عن طريق إجراء التسريح، وحماية للعامل وحتى لا يعطى لصاحب العمل الحرية في تسريح الأجراء تبعا لأهوائه، خص المشرع التسريح ببعض الأحكام وستناولها بذكر التسريح التأديبي أولا وثانيا التسريح الاقتصادي¹.

1- التسريح التأديبي: التسريح التأديبي هو " إجراء يتخذه صاحب العمل يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ". وقد ذكره المشرع الجزائري في نص المادة 72 من القانون 90-11.² القانون سمح لصاحب العمل من توقيع عقوبات على العامل الذي يرتكب أخطاء مهنية، هذه السلطة التي منحها المشرع لصاحب العمل، سلطة من أخطر السلطات فهي تعطي لهذا الأخير صفتين، صفة الخصم وصفة الحكم.

يعتبر التسريح من الطرق القانونية لإنهاء علاقة العمل، والمشرع الجزائري كغيره من التشريعات وضع قواعد وأحكام، لضبط هذا النوع من التسريح وذلك يدخل في إطار حماية العمل وحفظ حقوقه، والحق المراد حفظه هنا هو الحق في الحفاظ على منصب العمل، فالعمل هو أساس توفير حياة اجتماعية كريمة للأجير.

ولعل أهم سبب لوضع تقنين لهذا النوع من التسريح، على غرار حفاظ العامل على منصب عمله هو وضع المشرع الجزائري حد سلطة صاحب العمل الواسعة التي يملكها بموجب

¹ : . نبيلة الزين، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية . نزاعات عمل جماعية، دراسة مقارنة لبعض الدول العربية، نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة 1، 2004، ص140.

² : المادة 72 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

العلاقة التعاقدية التي ينشئها عقد العمل، وحتى لا يترك السلطة لأهواء صاحب العمل في إقرار التسريح في حق العامل¹.

كما أن القانون سمح لصاحب العمل من توقيع عقوبات على العامل الذي يرتكب أخطاء مهنية، من توقيع جزاء متمثل في التسريح التأديبي شريطة أن يستوفي هذا التسريح شروطه القانونية والتي نذكر منها التالي: من الشروط المهمة في قرار التسريح هي محتوى التسريح بحيث يجب أن يكون مسببا ويقصد بذلك أن يتضمن الأسباب التي أدت إلى تسريح العامل، هذه الخطوة تهدف إلى حماية الأجير فأمam القضاء لا يعتد إلا بالأسباب التي تضمنها قرار التسريح المكتوب، وهنا نشير إلى أن اجتهاد المحكمة العليا في الجزائر ذهب إلى وجوب ذكر المستخدم الأخطاء التي كيفت أنها أخطاء جسيمة، ومخالفة هذا الإجراء تجعل الإجراء تعسفيا. الرقابة الإدارية، ومن الاجراءات التي أقرها المشرع الجزائري قبل إقرار التسريح التأديبي للعامل هو إجراء التسوية الودية للنزاعات، ويعد اللجوء لهذا الإجراء سبيلا لتجنب أطراف علاقة العمل من اللجوء إلى القضاء، كون اللجوء إلى القضاء يؤدي لتخريب العالقة بين صاحب العمل والأجير، وهذا الإجراء وملزم وتجاوزه يقود لرفض الدعوى شكلا أمام القضاء، ويتم بطريقتين²:

¹ : نبيلة الزين، المرجع السابق، ص 141.

² : . صالحى أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة16، 2002، ص31.

التسوية الودية للنزاع، والمقصود بها "محاولة أطراف النزاع على إيجاد حل ودي للنزاع القائم بينهما" يتم تطبيق هذا الإجراء إما بواسطة لجنة التأديب أو المستخدم.

في حالة تولى تنفيذ هذا الإجراء صاحب العمل هو ملزم بالرد في أجل 08 أيام، في حالة رد صاحب العمل أو اعتراض الأجير يرسل الرد إلى الهيئة المكلفة بالمستخدمين أو المستخدم، هذه الأخيرة يجب عليها الرد في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ الإخطار¹.

- مكتب المصالحة: هو ثاني إجراء يلجأ إليه قبل المرور إلى القضاء، يتمثل هذا في لجوء العامل إلى مفتش العمل ومكتب المصالحة التخاضل إجراءات المصالحة.

هذا الإجراء هو إجراء إجباري قبل اللجوء إلى القضاء لحل النزاع، بحيث يخضع قرار التسريح التأديبي قبل تطبيقه نهائياً إلى رقابة للتأكد من مشروعية تتمثل في شقين:²

- الرقابة الإدارية:

تمارس هذه الرقابة لجنة التأديب ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، للحد من السلطة التأديبية للمستخدم، يضاف لها كونه الضمان الجوهري لمعاينة مدى تطابق الخطأ والعقوبة، بالإضافة لدور مفتشية العمل المتمثل في مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. يقع الاختلاف بين اللجنة التأديبية ومفتشية العمل من حيث القرارات إذ أن قرارات لجنة التأديب ملزمة لصاحب العمل وقرارات مفتشية العمل لا تقيد صاحب العمل.

¹ : صالحى أحمد، المرجع السابق، ص32.

² : حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006، ص77.

_ الرقابة القضائية: في حالة فشل طرق تسوية النزاع العادية بين العامل وصاحب العمل، يمكن للعامل اذا رأى أن تسريحه غير شرعي أن يلجأ للقضاء، وذلك لإبطال العقوبة التي صدرت بشأنه، فاللجوء للقضاء يعتبر الحل الأخير لوضع حد للنزاع بشكل نهائي¹.
في حالة اللجوء إلى القضاء وإذا تبين للقاضي المختص أن التسريح تعسفي في حق العامل، يمكن أن يصدر حكماً يقضي ببطلان الإجراء وتعويض العامل عما لحق به من ضرر .
يعتبر القضاء هو أفضل سبيل لمراقبة مشروعية الإجراءات ومدى تطبيق الأحكام القانونية في هذا المجال.

2- التسريح لأسباب اقتصادية: يمكن أن تنتهي علاقة العمل لأسباب أخرى منها لأسباب الاقتصادية، حيث أن مشروع الجزائري في نص المادة 69 من القانون 11-90² المتضمن علاقات العمل، سمح لصاحب العمل تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية.
يعرف التسريح لأسباب اقتصادية بأنه التسريح " بواسطة صاحب العمل لأسباب لا تكون متصلة بشخص العامل" ونشير هنا إلى الصعوبات الاقتصادية.
وما يلاحظ أن هذا التسريح يختلف عن التسريح لأسباب تأديبية كونه يقوم بإزالة منصب العمل، ويمتاز بصفتي التنظيم والظرفية.

يلجأ أصحاب العمل لهذا النوع من التسريح للضرورات التالية³:

¹ : حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 79.

² : المادة 69 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

³ : أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، توزي دار الفكر العربي، 2010، ص 133.

_عجز المؤسسة عن فرض انتاجها ورغبتها في تخفيف المصاريف الناتجة عن عقود

العمل

_السعي لرفع مردودية الاقتصاد.

من الأسباب التي سعت على تأكيدها الهيئات النقابية العمالية مشروعية مقرر التسريح
بمخرج ظروف التسريح عن إرادة صاحب العمل.

_إعادة هيكلة المؤسسة وذلك بالقيام بتجديد العتاد وتوزيع العمل على فروع المؤسسة.

ثانيا: جرائم بيئة العمل

سعت التشريعات العمالية الحديثة إلى توفير محيط عمل ملائم للعمال، لذلك أحيط بمجموعة
قواعد وتنظيمات قانونية أفضت مسؤولية كل أخل بهذه القواعد.¹

1- جرائم الأمن والوقاية والصحة.: المشرع الجزائري ألزم صاحب العمل في إطار توفير
بيئة ملائمة للعمل داخل المؤسسة، المستخدمة بضرورة احترام قواعد الأمن والصحة
والنظافة، وتوفير طب العمل، إضافة إلى إعلام وتكوين العمال في هذا الشأن، حيث سن
لهذا الأمر نظرا لأهميته أحكام وقواعد تؤدي إلى المساءلة الجنائية في حالة مخالفتها من
قبل صاحب العمل، وسنتناولها كالتالي: ²

¹ : عمارة نعرورة، الجديد في عالقات العمل الفردية، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة
العليا، ص2020، ص219.

² : عمارة نعرورة، المرجع السابق، ص 220.

_ الحرص على نظافة أماكن العمل داخل المؤسسة، وذلك بالتوفير للعمال وسائل النظافة،

وتوفير المرشات ذات الماء الساخن، إضافة لتوفير مكان ملائم لوجبة الغذاء.

_ يجب على رب العمل تزويد المؤسسة بالماء الصالح للشرب، والحرص على تزود المكان

بالتهوية سواء الطبيعية والميكانيكية.

- أماكن العمل يجب أن تحتوي على الإضاءة التي تضمن راحة البصر للأجراء، إضافة

لوجود بعدها عن الضوضاء التي تعيق أفراد العمل عن أداء مهامهم ونشاطهم.

- أما فيما يخص الشحن والتفريغ ألزم المشرع في حال عدم وجود وسائل للقيام بهذا العمل،

ألزم المشرع صاحب العمل باحترام كم من الشحنات تتمثل في 50 كغ للبالغين و 25 كغ

للنساء والأحداث هذا في حالة عدم توفر الآلات الخاصة بهذا النشاط، أما في حالة توفر

هذه الآلات يجب أن تتوفر معها ممرات واسعة تسمح بتقلها بكل أريحية¹.

وتجنباً لحوادث السقوط في مكان العمل، فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل

أن تتزود الأماكن العالية بحواجز وقائية تجنباً لخطر السقوط، وأما عن الحرائق كوقاية

يجب عزل أماكن العمل عن كل ما من شأنه أن يؤدي لحرائق كالمواد القابلة للانتهاب،

وأن تتضمن المؤسسة المستخدمة ممرات وطرقاً للإجلاء في حالة نشوب حريق².

¹ : أحمد علي محمد صالح، شرح أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الكتاب الثاني: الإجراءات الخاصة بكل

جهة قضائية، نشرة القضاة، العدد، 06 الجزء الأول، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2016، ص 337.

² : مصطفى كامل منيب، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، خال من سنة

النشر، ص 228.

إعلام وتكوين العمال في مجال أمن بيئة العمل:

- إعلام وتكوين العمل فيما يخص أمن بيئة العمل أمر ضروري وفي غاية الأهمية لأن هذا الإجراء يهدف إلى إدراك العمال أنواع الأخطار التي يمكن أن يعرضوا لها أثناء تأدية أعمالهم، إضافة إلى التدابير المتخذة حال وقوع هذه الأخطار، إضافة إلى تعليمهم سبل ومنافذ المرور والخروج داخل المؤسسة.

- وهو أمر ملزم وواجب بحيث تعد له الهيئة المستخدمة برنامجا خاصا و سنويا بمشاركة لجنة الأمن وطب العمل.

- هذا الاجراء ألزمه المشرع الجزائري على غرار صاحب العمل ألزمه كذلك على الأجير، فالأجير المتخلف عن التكوين يعد مرتكبا لخطأ مهني يستوجب العقاب وتتكفل بتطبيقه أحكام النظام الداخلي داخل المؤسسة¹.

-عقوبات إخلال صاحب العمل بقواعد الأمن والنظافة والصحة:

يتعرض صاحب العمل لعقوبات لارتكابه انتهاكات لأحكام حفظ الأمن والنظافة والصحة داخل أماكن العمل وتشمل هذه المخالفات ما يلي²:

_عقوبات إخلال صاحب العمل بقواعد الأمن والنظافة والصحة: يتعرض صاحب العمل

لعقوبات لارتكابه انتهاكات لأحكام حفظ الأمن ومنها:

¹ : المرجع نفسه، ص 229.

² : يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2006 الأردن، ص 125.

_ عرض أجهزة لا تتلاءم مع قواعد الصحة والأمن: و يتحقق السلوك الإجرامي عند قيام صاحب العمل بهدف الاستعمال ببعض الأفعال كالصنع والعرض والإيجار لأجهزة و آلات تخالف الضوابط الوطنية للأمن والوقاية وذلك لعيب في صنعتها أو التصميم أو خلل لحقها . ويتحقق السلوك بتوفر أجهزة وآلات ومواد لا تضمن للعمال الحماية من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها¹.

إضافة إلى المواد والمستحضرات بحيث يلتزم المستورد أو المصنع تقديم المعلومات اللازمة حول الأخطار التي يمكن أن تحدثها هذه المواد، والعقوبة التي أقرها المشرع الجزائي لهذه التجاوزات هي غرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج وتضاعف حال العود من 4000 دج إلى 6000 دج ويضاف لها الحبس من شهرين إلى ستة أشهر .

_ الإخلال بالتكوين والإعلام في مجال أمن بيئة العمل: فصاحب العمل مجبر على إعلام العمال بجل المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء ممارسة نشاطهم في مكان العمل، إضافة إلى القيام بدورات تكوينية أو تكوين للعمال حول الأمن والوقاية والصحة، وتسهر على تنفيذ هذا التكوين لجان مختصة في لها أثناء ممارسة نشاطهم في مكان العمل، إضافة إلى القيام بدورات تكوينية أو تكوين للعمال حول الأمن والوقاية والصحة، وتسهر على تنفيذ هذا التكوين لجان مختصة في الوقاية والأمن وطب العمل.²

¹ : بوضوار عبد النبي، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص العلوم الجنائية، المركز الجامعي بشار، 2005-2006، ص 113.

² : بوضوار عبد النبي، المرجع السابق، ص114.

يعاقب صاحب العمل المخالف لهذه التنظيمات بغرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود بغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج.

ثانيا: جرائم التأمينات الاجتماعية

الحق في التأمين أو الضمان الاجتماعي هو حق لكل عامل اعترف به التشريع الوطني والدولي، لذا فإن مخالفة هذه التنظيمات تعرض صاحبها للمسألة الجزائية، تقع الجريمة عند ارتكاب صاحب العمل السلوكيات الآتية:¹

1-الزامية الانساب: أولى المشرع الجزائري إنساب العمال إلى الضمان الاجتماعي أولوية عن باقي الأولويات حيث شدد على المستخدمين الذين يتقاعسون عن إنساب عمالهم إلى هيئات الضمان الاجتماعي وقد حدد المشرع الجزائري أجل لهذا الإجراء ويتمثل في أجل عشرة (10) أيام التي تلي توظيف أو استخدام العمال.²

في حالة عدم التزام المستخدم بهذا الإجراء فإنه يتعرض للمساءلة الجنائية لأن المشرع كيف مخالفة هذا الإجراء على أنه جنحة معاقب عليها بغرامة مالية من 100.000 دج إلى 200.000 دج وحبس من شهرين (2) إلى ستة (6) أشهر، وفي حالة العود من 200.000 دج إلى 500.000 دج وحبس من شهرين (2) وأربع وعشرون 24 شهرا.

¹ : منصور رحمانى، القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006 ص 86.

² : بن سالم كمال، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل و الشغل ، العدد الرابع، جوان، 2017 ص 302.

ثالثا: الجرائم الماسة بمفتش العمل

يختص مفتش العمل وتحديدًا مفتشية العمل بالسهر على مراقبة الأحكام والتنظيمات المتعلقة بالعمل، والمشرع الجزائري خول مفتش العمل بعض الصلاحيات وذلك بموجب القانون 90-03 ومنها ما يلي¹:

في إطار تطبيق الأحكام والتنظيمات لهم سلطة القيام بزيارات لأماكن العمل التي تدخل ضمن مجال اختصاصهم، ولهم حق القيام بمراقبة أو تحقيق تأكدا من احترام الأحكام والتنظيمات ولهم في هذا الشأن القيام ب:

_ الاستماع لأي شخص فيما يتعلق بمهامهم.

_ تحليل العينات أو المواد المستعملة أو المنتوجات.

- _ الاطلاع على الدفاتر والوثائق والسجلات المنصوص عليها في التشريع العمل والحصول على خلاصات منها.

_ الاعتماد على رأي شخص مختص أو ذو خبرة خاصة ما تعلق الأمر بالأمن والوقاية

وطب العمل².

¹ : القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

² : بن سالم كمال، المرجع السابق، ص303.

ولهم صلاحية القيام بالأعمال التالية تحرير ملاحظات كتابية، محاضر مخالفات، إغذارات وذلك عند تأكدهم من تقصير في تطبيق الأحكام المتعلقة بالعمل، ولهم في هذا الشأن توجيه إغذار للمستخدم من أجل تدارك وإصلاح هذا الخرق.

إذا عاين خطرا على صحة العامل، يخطر الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا، وإذا عاين خرقا للأحكام القانونية يلزم المستخدم للامتثال لها في أجل لا يتجاوز ثمانية 08 أيام، في حالة عدم الامتثال يحزر محضر ويخطر الجهة القضائية المختصة للبت في القضية.

وله عند منازعات العمل أن يحزر محضر المصالحة بعد القيام بالمصالحة وفي حالة الفشل يحزر محضر عدم المصالحة.¹

المشعر الجزائري سن عقوبات على من يتعدى على مفتش العمل أو يعرقل مهامه، في القانون 90-03 المتضمن مفتشية العمل وفقا لما يلي²:

غرامة مالية من " 2.000.00 دج إلى 4.000.00 دج وحبس من ثلاثة أيام لشهرين " لكل من يعرقل مهام مفتش العمل، في حالة العود غرامة من 4.000.00 دج إلى 8.000.00 دج تضمن القانون السابق الذكر عقوبة على عدم توفر الدفاتر المنصوص

¹ : بن سالم كمال، المرجع السابق، ص304.

² : القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

عليها بغرامة مالية من 500.00 دج إلى 2.000.00 دج، في حالة العود غرامة من 1.000.00 إلى 4.000.00 دج.

إضافة لعقوبات أخرى مدرجة ضمن قانون العقوبات تشمل مفتش العمل في حالة التعدي عليه أو عرقلة مهامه وهي أحكام وردت في قانون العقوبات وتنص على " حبس من شهرين إلى سنتين وغرامة من 1000 دج إلى 500.000 دج.

وعقوبة أخرى من نفس القانون وتقضي " بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات".

المطلب الثاني: الجرائم المتعلقة بالحماية القانونية للعامل

من خصائص عقد العمل أنه عقد رضائي، غير أن فكرة الرضائية لا يمكن ان نطلق لها العنان، كون أن المشرع الجزائري، وضع قيود وقواعد يجب على المستخدم احترامها والامتثال اليها، وعدم مخالفتها وإلا اعتد ذلك باطلا طبقا لنص المادة 135¹ من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، كجزاء مدني دون أن ننسى الجزاء الجزائي والمتمثل في المتابعة الجزائية من جراء مخالفة القواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، وتتمثل الجرائم المرتبطة بالعامل مباشرة فيما يلي:²

¹ : المادة 135 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : محمد أحمد عجيز ، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها ، دراسة مقارنة لدول المغرب العربي ، دار النهضة العربية ، القاهرة، الطبعة الثالثة، 2007، ص75.

أولاً: جرائم ذات صلة بالتشغيل

إن التشغيل تحكمه مجموعة من الضوابط والضمانات مجسدة على المستوى الدولي والوطني، فهناك فئات في المجتمع تحتاج الى الحماية القانونية وهم القصر النساء. كما خص المشرع الجزائري وكغيره من التشريعات المقارنة، الأجانب إضافة الى وضع قواعد صارمة قصد دحض كل تمييز بين العمال في مجال التشغيل.

1- تشغيل القصر: إن حقوق الطفل في جوهرها هي حقوق الانسان، ذلك لأن الأطفال هم أكثر فئات المجتمع ضعفاً، كذلك لم يغفل المجتمع الدولي بالاهتمام بالأطفال وباحتياجاتهم للحماية والرعاية والذي ظهر في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، التي نصت أن حماية الأطفال أحد أهم أولويات هذه المنظمة العريقة في مجال التشريع الدولي والذي ترجم الى اتفاقيات وتوصيات، بداية من الاتفاقية الدولية رقم 05 لسنة 1919 وصولاً الى الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999، بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.¹

على الصعيد الوطني اهتم المشرع الجزائري بتنظيم عمل الأطفال بشكل يضمن توفير الحماية لهم ويراعي في ذات الوقت احتياجاتهم البدنية والجسمانية، وذلك بجعل السن الأدنى للتشغيل ب 16 سنة، وذلك خروجاً عن القاعدة العامة في القانون المدني التي تحدد سن الرشد ب 19 سنة.

¹ : الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

ولقد عاقبت المادة 140 على مخالفة أحكام المادة¹ 15 من نفس القانون واعتبرت هذا السلوك المادي جريمة تستوجب عقوبة تتجلى بغرامة مالية من 10.000 دج الى 20.000 دج وفي حالة العود يمكن للقاضي أن يحكم عليه بالحبس مدة تتراوح من 15 يوما الى 02 شهرين والغرامة يمكن أن ترفع لتصبح الضعف، وما يلاحظ في فحوى المادة 140 من قانون علاقات العمل، أنه لم تفرض عقوبة جزائية على تشغيل القاصر دون الحصول على الرخصة أو الاذن المنصوص عليها في الفقرة 02 والتي تعتبر بمثابة إجازة من الولي الشرعي، بل اقتصر فقط على توظيف القصر الذي لم يبلغوا السن القانونية.

2- تشغيل المرأة: الأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكر أو أنثى على السواء لا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة، وهذا ما أكدت عليه المادة 17 من قانون علاقات العمل² حيث تعد الاحكام التي تميز بين الجنسين الواردة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية باطلّة، وعديمة الأثر، اذ يتمتع الجنسين بحرية مزاولة العمل، والحصول على ذات الأجر، عندما تتماثل مناصب العمل، وتستخدم ذات المعايير في التصنيف والترقية المهنية.

غير أنه مراعاة للاعتبارات النفسية والفيزيولوجية والعائلة للمرأة وضعت التشريعات العمالية المقارنة أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء من بينها التشريع الجزائري، حيث منع تشغيل

¹ : المادة 15 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

² : المادة 17 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

الأحداث من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة من العمل ليلا ثم عمم هذا المنع على جميع العاملات البالغات السن القانونية للعمل، مع أنه منح للمفتش العمل صلاحية الترخيص للنساء بالعمل ليلا عند الضرورة وفي حالات خاصة.¹

ويعد جريمة في نظر القانون كل مخالفة لأحكام المواد 140 و 141 في قانون علاقات العمل²، ومتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة من 10000 الى 20000 دج وتطلق حسب عدد العمال المعنيين، وفي حالة العود تكون الغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج تضاعف حسب عدد العمال المعنيين، حيث يتولى مفتشي العمل المختص إقليميا معاينة وتسجيل هذه المخالفة وفقا لنص المادة 138 من نفس القانون.³

3- تشغيل الأجانب: الأصل أن حرية التعاقد على العمل من قبل صاحب العمل أو العامل أمر مستقر يدخل في الحريات الأساسية للفرد، ولكن هذه الحرية تخضه لضوابط وقيود تحد من تشغيل الأجانب بهدف حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية، لذلك نجد المشرع الجزائري ينظم عمل الأجانب في القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يونيو 1981 والذي يتضمن شروط التشغيل العمال الأجانب المعدل مؤخرا بموجب الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015⁴ ولقد نصت

¹ : محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص76.

² : المواد 140-141 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

³ : المادة 138 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

⁴ : القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يونيو 1981 المتضمن شروط تشغيل العمال الأجانب والمعدل بموجب الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

المادة 03 منه على منح تشغيل الأجانب اللذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني المطلوب، ثم قيود بقانون لاحق عملية التشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة.

عموما يمكن استخلاص من الأحكام مجموعة من الشروط التالية:

- الحصول على رخصة العمل مؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة وتحمل البيانات

الخاصة بالعامل الأجنبي والأسباب التقنية المؤدية الى تشغيله

- لا يمكن تشغيله الا بحمله شهادات مهنية مطلوبة والتأكد من أن منصب العمل المعني،

لا يمكن شغله من طرف مواطن جزائري

- أن يتمتع بصحة جيدة وبالتالي يخضع المعني للمراقبة الصحية.

- أن يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد بسنتين قابلة للتجديد، بناء على تقرير

معلل من الهيئة المستخدمة ويمكن تسليم رخصة العمل أو تجديدها للأزواج الأجانب

للمواطنين الجزائريين والجزائريات.¹

ولقد خص المشرع الجزائري هذه المسألة بمجموعة من العقوبات الجزائية أهمها:

¹ : عوايل عبد الصمد، خصوصية علاقة العمل في قطاع الملاحة البحرية، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة وهران، 2008، ص63.

المادة 19 من القانون رقم 81-10¹ التي تنص على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج الى 10.000 دج عن كل مخالفة تثبت على كل مخالف لأحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصة.

كذلك تعاقب الهيئة المستخدمة في حالة عدم اشعارها بفسخ عقد عامل أجنبي أو عدم ارسال القائمة الاسمية السنوية للعمال الأجانب في الأجل المحددة، للمصالح المختصة بغرامة تتراوح بين 1000 دج و2000 دج ويضاعف المبلغ عند تكرار المخالفة.

4- التمييز بين العمال في مجال التشغيل:

لقد أسس المشرع الجزائري قواعد ورسم سياسة تشغيل مبنية على مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، وعدم التمييز بين العمال في مجال الشغل ومن هذا المنطلق وحفاظا على استقرار العلاقات الاجتماعية وإرساء أسس وقواعد السلم الاجتماعي، شرع المشرع الجزائري الى رسم إيطار قانوني يؤمن الحماية الجزائية من خلال المادة 142² من القانون رقم 90-11 والتي تنص على أنه كل يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة التمييز بين العمال في مجال الشغل حسب ما ورد في المادة 17³ بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج الى 20.000 دج، وفي حالة العود ترفع الغرامة من 40.000 الى 50.000 دج.

¹ : المادة 19 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.

² : المادة 42 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

³ : المادة 17 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

ثانيا: جرائم مرتبطة بحماية الأجر والراحة القانونية للعامل

يعتبر كل من الأجر والراحة القانونية حقوقا أساسية للعامل لا يجوز التنازل عنها، ونظرا لأهميتها في عقود العمل، فقد منحهم المشرع الجزائري أهمية بالغة وحماية خاصة، وذلك بتقرير أحكام وقواعد وقيود صارمة تضمن للعامل الاستفادة من حقوقه.¹

1- الجرائم المرتبطة بحماية الأجر: بنى المشرع نظام متكامل لحماية الأجر على مبادئ دولية اعتنقها منذ 1962 بمصادقته على العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية واعتماده على أسس ووسائل مكيّفة خصيصا لتسمح بتطبيق هذه المبادئ وفقا للظروف الاجتماعية الاقتصادية للمجتمع من أجل تحقيق حماية مخالفة الأجور العمال. تقوم الأجور على مجموعة من المبادئ الثابتة المكرسة في مختلف التشريعات بصفة عامة والتشريع الجزائري بصفة خاصة، أهم تلك المبادئ مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل، ومبدأ المساواة العمال في الأجور ومبدأ الدفع النقدي للأجر، ومبدأ الدفع الكلي والمنتظم، ومبدأ امتياز الأجور عن بقية وغيرها من المبادئ.²

إضافة الى هذه المبادئ التي يقوم عليها الأجور فإن المشرع فرض عقوبات جزائية على كل مخالفة أو مغل للنظام القانوني لحماية الأجور، ونحاول التكلّم عن هذه الجرائم وفقا للتشريع المعمول به:³

¹ : عوايل عبد الصمد، المرجع السابق، ص64.

² : عوايل عبد الصمد، المرجع السابق، ص65.

³ : بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص51.

- دفع الأجر: طبقا لقاعدة الارتباط الشرطي بين الأجر والدفع النقدي، فإن العامل يسحق الأجر نظير العمل المؤدى خلال المدة القانونية الفعلية التي قضاها داخل مكان العمل، وكما يجب على صاحب العمل أن يدفع الأجر العامل بصفة كلية ومنتظمة، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال اللذين يستحقونها.

ومن ثم أحاط هذا المبدأ بعقوبات جزائية تفرض على المستخدم وتتمثل أساسا في فرض غرامة مالية تتراوح من 10.000 دج الى 20.000 دج عند عدم حلول أجل استحقاقه مع تشديد العقوبة، كما أنه اعتبر هذا المبدأ من النظام العام، فإنه يخضع للبطلان وانعدام أثر أي شرط أو بند مخالفا له وفق للمنصوص عليه في المادة¹ 136 من بطلان كل البنود والشروط المدرجة في عقد العمل.

- التمييز بين العمال في الأجور: إن مبدأ مساواة العمال في الأجور مبدأ دولي كرسه المشرع الجزائري من خلال التشريعات العمالية المتعاقبة، ومن ثمة يعد باطلا وعديم الأثر كل بند في الاتفاقية الجماعية للعمل أو عقد العمل من شأنه أن يؤدي الى التمييز بين العمال، إضافة الى تقريره عقوبة جزائية منصوص عليها في المادة 142 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 17-11 والمتعلق بقانون المالية لسنة 2018 إن مبدأ المساواة وان قصد به تحقيق العدالة بين العمال فهو لا يعني المساواة المطلقة بينهم،

¹ : المادة 136 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : المادة 142 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

بل يقتضي لتطبيقه أن يكون العمال الذي يطبق عليهم متساوين في طبيعة العمل الذي يقومون به، وفي المؤهل والكفاءة والخبرة والأقدمية.

- احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون: لقد عمدت الدولة الى تحقيق عدة أهداف من إقرار حد أدنى للأجور عن طريق التشريع وهي حماية العمال الأقل دخلا أو الأكثر حرمانا، وذلك من أجل ضمان حصول العامل على الأجر، يغطي احتياجاته الضرورية، واحتياجات الأسرة التي يعيلها والذي يمكنه من الاحتفاظ بحالة متوسطة من العيش الكريم.

لذلك تدخلت الدولة في فرض احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون والمقدر ب 180.000 دج، وكل نزول عن هذا المرتب من قبل المستخدم يعرضه الى المساءلة الجزائية والمتمثل في غرامة مالية تتراوح من 10.000 دج الى 20.000 دج أو الأجر المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات وفي حالة العود تضاعف العقوبة.¹

- دفع قسيمة الأجر: يقصد بقسيمة الأجر وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل، والتي أوجب القانون بتسليمها للعامل من قبل المستخدم وهي بمثابة دليل مادي لإثبات تسلمه الأجر وأيضا لإثبات علاقة العمل، كما ألزم رب العمل كذلك بإدراج كافة العناصر ومكونات الأجر فيها، وعليه أي اخلال بهذا الاجراء يشكل في نظر القانون مخالفة يعاقب عليها بغرامة تتراوح من 100.000 دج الى 20.000 دج على كل مستخدم يدفع أجرا لعامل

¹ : بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص52.

دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابق للأجر المقبوض طبقا لنص المادة 148 من القانون رقم 90-11.¹

ويلاحظ أن بعض المبادئ والقيود التي وضعها المشرع الجزائري للحماية القانونية للأجر، فهناك العديد من الأفعال التي قد تخل بنظام الحماية هذا ولكن لم يورد المشرع حاجة لتقرير عقوبة جزائية لها فلم نجد لها نصا عقابيا يدعمها ومن أمثلة ذلك عدم جواز الحجز على أجر العامل أو الاقتطاع منه طبقا للمادة 90 من القانون رقم 90-11.²

ثالثا: الجرائم المرتبطة بالراحة القانونية

لقد أدى الاهتمام المتزايد لتشريعات العمل المقارنة الحديثة بالجوانب الاجتماعية والصحية للعمال الى تقرير مجموعة من الأفكار والنصوص تتعلق بفترات للراحة القانونية المتنوعة، ما هو أسبوعي ما هو سنوي، والبعض الآخر تقرير لمناسبات الأعياد الوطنية والدينية.

- الراحة الأسبوعية: اعترف المشرع الجزائري عبر التشريعات العمالية المتعاقبة بحق العامل في العطلة الأسبوعية، حيث اعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظروف العمل العادية، يمكن تأجيلها أو التمتع بها في يوم اخر اذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات الإنتاج، كما يحق للهيئات المستخدمة أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة ونشاط الهيئة أو المؤسسة، كما

¹ : المادة 148 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : المادة 90 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

يحق للعامل الذي ينتقل في يوم الراحة الأسبوعية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، كما له الحق في الانتفاع في زيادة الساعات الإضافية.¹

كما أنها تعتبر من الحقوق الأساسية للعامل المنصوص عليها في المادة 05 من قانون علاقات العمل في فقرتها السادسة، وعلى هذا الأساس فإن المشرع الجزائري لم يتوانى في إقرار حماية جزائية، تتمثل في معاقبة كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلق بالراحة الأسبوعية، ففرض عليه غرامة تتراوح من 10.000 دج الى 20.000 دج ويتضاعف تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين وفي حالة العدد يعاقب بغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين.²

- العطلة السنوية: يستحق العمال اللذين يخضعون لأحكام قانون العمل الى عطلة السنوية سواء كانت عقود عملهم محددة المدة أو غير محددة المدة، وأيا كانت طريقة حساب أجورهم سواء كانت بالأجر الشهري أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة.³

وإذا كان المشرع الجزائري قد أقر العطلة السنوية مدفوعة الأجر فإنه في المقابل علقها بالنظام العام، بحيث أبطل كل اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن حقه فيها، وإلى جانب البطلان، فإن المشرع وضع عقوبات على المستخدم في حالة تجاوزه حدود النظام العام الاجتماعي فيما يتعلق بأحكام العطلة السنوية تتمثل هذه العقوبات بالغرامة مالية تتراوح من

¹ : رشيد واضح، منازعات العمل الفرية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2013، ص36.

² : المادة 05 فقرة 06 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

³ : المرجع نفسه، ص37.

10.000 دج الى 20.000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين وهذا

ما نص عليه المشرع في المادة 145 من القانون رقم 90-11.¹

المبحث الثاني: جرائم علاقة العمل الجماعية ومكافحتها

يمتاز قانون العمل عن سائر فروع القوانين الأخرى بمصادر ذاتية، فالى جانب المصادر الرسمية المكرسة في المادة الأولى من القانون المدني² المتمثلة في التشريع، تلعب المصادر المهنية دورا هاما في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، وفي مقدمة هذه المصادر الاتفاقيات الجماعية للعمل، وما يميز أيضا قانون العمل عن غيره، هو التجاؤه للأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، وهذا واضح في تكوين العمال للنقابات، وفي المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل التي قد تؤدي إلى إبرام اتفاقيات جماعية.

المطلب الأول: الجرائم المتعلقة بالتمييز النقابي

هناك العديد من الجرائم المرتبطة بالتمييز النقابي نحاول من خلال العناصر الموالية توضيحها بشكل مفصل.

¹ : المادة 145 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : رشيد واضح، المرجع السابق، ص38.

أولاً: جريمة الاعتداء على حرية العمل

تعتبر حرية العمل بالنسبة للدول الديمقراطية الحديثة على أنها من ضمن الحريات العامة التي تحميها غالبية دساتير العالم، وتدعو لصيانتها المواثيق الدولية وأحد المبادئ الأساسية للعمل عموماً، فالاعتداء على هذا المبدأ قوبل بالتجريم ووصف بالعرقلة.

1- مفهوم جريمة الاعتداء على حرية العمل: عرقلة حرية العمل تعني الحاجز الذي يحول بين العامل وعمله والمستخدم وملكيته وكما أشارت المادة 34 من القانون رقم 90-02¹ في عبارة ' عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون' أن المشرع قد حصر قيام فعل العرقلة لحرية العمل في الاضراب الذي يعتبر الحل الأخير للمنازعات الجماعية، ووسيلة ضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة في أن واحد، وبالتالي فعرقلة حرية العمل يعتبرها القانون تعسفاً في استعمال الحق.²

لا تقوم عرقلة حرية العمل إلا باستعمال إحدى الوسائل المشار إليها كالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء هاته الوسائل والطرق هي التي تعتبر القيود التي تغل العامل غير المضرب وكذا مستخدمه وتمنعهم من الوصول الى مكان عملهم المعتاد، أو استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته، اذن فمتى استعملت هذه الطرق لمنع العامل أو المستخدم من الالتحاق الى عملهم يعد عرقلة، إلا أنه لا يمكن وصف حالة أخرى

¹ : المادة 34 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3 الجزائر، 1998، ص.75.

بالعرقلة بدون استعمال هاته الوسائل، وهو ما ذكرته المادة 34 في فقرتها الثانية لباحتيال الأماكن، والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم، ويقصد بكلمة الاحتلال ليس بمعناها الاستعماري الذي يتطلب دوما العنف ولكن ما يقصده المشرع هو شغل الأماكن فينعت هذا الفعل بالسلم رغم أنه وسيلة ضغط على رب العمل للاستجابة الى مطالب المضربين، ويشترط في هذا الفعل ألا يكون هدفا لتوقف العمل بالنسبة لغير المضربين وسلامة وإرادتهم نحو الاضراب، وعدم حملهم للمشاركة فيه، فإذا شغل المضربون الأماكن، أو اعتصموا بها دون مضايقة زملائهم غير المضربين، فلا يعد فعلهم هذا من قبيل العرقلة.

تناول المشرع الجزائري إجراءات يهدف منها الحماية، وفقا لترتيب يقصد من خلاله العمل به مرحلة بمرحلة نتناوله على حسب ما أشار اليه.²

- التشاور: إن أول ما نص عليه المشرع الجزائري كإجراء وقائي، هو عقد اجتماعات دورية قصد التشاور، وهو ما نصت عليه المادة 04.³

- المصالحة: في حالة اذا ما فشل الاجراء السابق ينتقل النزاع الى مفتشية العمل، التي تستدعي الطرفين الى جلسة أولى للمصالحة، وهو ما نصت عليه المادة 06،⁴ كما أن الحضور لجلسات المصالحة إلزامي يترتب على مخالفته عقوبة جزائية حسب المادة 53⁵

¹ : المادة 34 فقرة 02 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : أحمية سليمان، المرجع السابق، ص76.

³ : المادة 04 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

⁴ : المادة 06 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

⁵ : المادة 53 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

بنصها: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون".

- الوساطة: في حال لم يحقق الاجراء السابق النتيجة المرجوة منه، يقترح تسوية ودية للنزاع تسند الى شخص من الغير وهو ما يسمى بالوسيط.

- التحكيم: إجراء لحسم نزاعات العمل الجماعية باتفاق الطرفين لعرض خلافهما على محكمين.

- الطعن: في حالة عدم تسوية المسائل المطروحة، يرفع الطعن الى السلطات الإدارية المختصة.

وفي حال لم يتمكن الأطراف الى تسوية، يستدعي اللجوء الى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا.¹

هذا بالنسبة الى الإجراءات الوقائية لتفادي الاضراب، لكن في حالة اذا ما فشلت هذه الإجراءات فإن المشرع أوصى على مواصلة المفاوضات والوساطة أثناء فترة الاشعار المسبق وبعد الشروع في الاضراب أما اذا استمر الاضراب بعد فشل الوساطة الكفئة المعينة حسب المادة 46² واقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، يحال الخلاف الجماعي في العمل الى اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض من المحكمة العليا.

¹ : عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005، ص55.

² : المادة 46 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

ثانيا: جريمة الاعتداء على حرية ممارسة الحق النقابي

إن الغاية من انشاء المنظمات النقابية العمالية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، فالمؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال معية صاحب العمل، أي توجد به مصلحتين متعارضتين، يحاول المستخدم تغليب مصلحته على مصلحة العامل، باستعماله وسائل وطرق مباشرة وغير مباشرة وهو ما يعرف بعراقيل حرية ممارسة الحق النقابي التي جرمها القانون.¹

إن كان الحق النقابي حق أقرته المواثيق الدولية والتشريعات والهدف من ذلك هو الدفاع عن مصالح العمال فالاعتداء على هذا الحق قوبل بالتجريم، هذا الاعتداء هو ما يعرف بعرقلة العمل النقابي التي تثار صعوبة في إيجاد تعريف دقيق وشامل لها وذلك لتعدد صورها، ومن المتعذر وضع قائمة بكل سلوك يمثل جريمة عرقلة لأنها يمكن أن تتخذ أشكالا مختلفة قد تكون مباشرة أو غير مباشرة.²

وبالرجوع الى قانون 14-90³ لمحاولة إيجاد تعريف جريمة عرقلة العمل النقابي، لا نجد تعريفا خاصا لها غير أن المادة 58 من قانون رقم 14-90 نصت على أن كل مخالفة لأحكام الباب الرابع من القانون رقم 14-90 يعتبر عراقيل لممارسة الحق النقابي،

¹ : جلال مصطفى القريشي، الحركة النقابية، والقانون النقابي، القسم الاول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد، 1، مارس، 1988، ص 329.

² : جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 330.

³ : القانون رقم 14-90 المؤرخ في 02 جوان 1990 التعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

وبهذا يمكننا القول ان تعريف عراقيل ممارسة النشاط النقابي، هي عبارة عن خرق للقانون وأوامره فيما يخص المنظمات النقابية للعمال الاجراء من جهة، وانتهاك بأي شكل من الاشكال سواء عن طريق الفعل او الامتناع او محاولة تفويض أو الاضرار بالنشاط النقابي والتعدي على الحقوق والحريات التي خصت بها هاته المنظمات كحق انشاء هيكل نقابي والتسهيلات التي منحها القانون للمندوبين، حرية الاعلام توزيع المناشير وحرية عقد الاجتماعات من جهة أخرى.

توصف مخالفة القانون أنها اعتداء على النظام العام، لكن لا يمكن اعتبار كل مخالفة لقانون جريمة، ولا كل مخالف للقانون مجرماً، فالقانون يحظر أفعالاً غير إجرامية كثيرة، وقد يقوم بها أشخاص لا يوجد لديهم أي دافع أو تكوين إجرامي.¹

بحسب المادة 58 من القانون رقم 90-142 نلاحظ ان المشرع خص مفتش العمل دون غيره بمعاينة عراقيل ممارسة الحق النقابي، حيث خول لمفتش العمل بمعاينتها ومتابعتها طبقاً للتشريع المتعلق بمفتشية العمل، فالمعاينة تتم خلال عمليات الزيارة التي يقوم بها مفتش العمل، أو من خلال شكوى تقدم له من طرف المتضرر، هذا الاختصاص هو بمثابة الحكم الأولي على أن الأفعال التي قام بها المستخدم خارقة للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، لكن المشرع أمهل الخارق لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام لتنفيذ الالتزام، وما

¹ : عجة الجليلي، المرجع السابق، ص56.

² : المادة 58 من 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 التعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

نستنتج ان المشرع اعتبر هذا الخرق خطأ غير معاقب عليه، اذ نفذ المستخدم طلبات مفتش العمل وتوصياته.

أما الاختصاص الثاني وهو المتابعة، فالمتابعة تهدف في حصول مفتش العمل على سلطة الضبط القضائي طبقا للمادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية¹ وتأتي هذه المتابعة بعد عزوف المستخدم عن القيام بالالتزام، والعزوف هنا هو الفعل الكاشف بعدم الالتزام، ولا يبرر حداثة المستخدمين ولا رؤساء المؤسسات الجدد بحجة عدم معرفتهم بأحكام القانون اذا استثنينا مبدأ لا يعطر بجهل القانون.

تصنف جريمة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي ضمن الجرح والمعاقب عليها بنص المادة 59، حيث يعاقب مرتكبها بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج فقط دون عقوبة سالبة للحرية، على أنه في حالة العود، فإن المشرع ضاعف الغرامة ما بين 50.000 دج و 100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما الى ستة أشهر على هاتين العقوبتين فقط.²

¹ : المادة 27 من الأمر رقم 21-11 المؤرخ في أوت 2021 يتم الأمر رقم 66-155 الذي يتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

² : بن عزوز بن صابر، إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دراسات قانونية، العدد، 03 دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، أفريل، 2009، ص ص53-

تضر جريمة عرقلة العمل النقابي بأحد الحقوق الأساسية للعمال، مما يحول دون الاستقرار الذي يتطلبه أداء عملهم، لذا تسعى معظم التشريعات الى حماية العمل وضمن استقراره من خلال إجراءات وقائية الهدف منها عدم الوصول الى تشنج العلاقات بين المستخدم والعمال، ورغم أن المشرع لم ينص عليها صراحة الا انه يمكن من خلال التشريعات الخاصة أن نخلص الى مجموعة من الإجراءات الوقائية.

إن مجرد تجريم فعل ما وتحديد عقوبة له يعتبر في حد ذاته من الإجراءات الوقائية، حيث يجعل الشخص يتريث بها اقدمه على ذلك الفعل مما يحول دون ارتكابه، وينطبق هذا على جريمة عرقلة النشاط النقابي، حيث أن مجرد تجريمها وتحديد العقوبات لها يعتبر رادعا للمستخدم من أن يقدم على ارتكابها.¹

من خلال نصوص قانون 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل، نجد أن مفتشية العمل يسند اليها مجموعة من المهام الوقائية، حيث تنص المادة 02 من هذا القانون² أنه تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وتقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم، فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، ومراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية يدخل في اطارها العمل النقابي كما تنص من نفس القانون على أنه يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بزيارات الى أماكن العمل التابعة لمهامهم

¹ : المرجع نفسه، ص54.

² : المادة 02 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل.

ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية، وهو ما يفرض أيضا مراقبة مدى احترام المستخدم للتنظيم في مجال النشاط النقابي.

وفي حالة اذا ما رأى مفتش العمل خرقا للقانون فإنه يحزر محضر بالمخالفات وهو ما نصت عليه المادتين 07 و 08 كما نصت المادة¹ 12 في حالة اكتشاف مفتش العمل لخرق سافر للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن تتجاوز ثمانية 08 أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحددة يحزر مفتش العمل محضرا، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، وعليه إن سلطة التحري الى خولها القانون لمفتش العمل تعتبر إجراءات وقائية عامة.²

المطلب الثاني: الجرائم المرتبطة بالحقوق الأخرى للعامل

بالإضافة الى الجرائم المرتبطة بالتمييز النقابي، يوجد جرائم مرتبطة بحقوق أخرى أقرها القانون للعامل، نحاول تسليط الضوء عليه بشكل مفصل من خلال ما يلي:

أولا: الجرائم المتصلة بالتفاوض الجماعي

إن التفاوض الجماعي أصبح يحقق الانسجام الضروري الذي يحافظ على النظام الاجتماعي وأصبح الضامن للحدود الدنيا بشأن الحقوق المكتسبة.

¹ : المادة 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل.

² : بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص55.

إن قانون العمل أرسى قواعد اتفاقية يضعها طرفي العلاقة العمل، مما يجعل في بعض قواعده مصدرها اتفاقي، في مسائل سلفا بين العمال ومستخدميهم، وهذه الأحكام تعتبر أحكام مكملة للقواعد القانونية والتنظيمية في مجال علاقات العمل¹.

والمقصود بالتفاوض الجماعي هو وضع اتفاقيات واتفاقات جماعية مدونة، تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة معينة أو عدة فئات مهنية والاتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة، في مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة معينة أو عدة فئات معينة².

ونظرا لأهمية هذه الأطر التفاوضية في وضع أحكام مكملة للقواعد القانونية والتنظيمية في مجال علاقات العمل والتي غالبا ما يصل إليها المشرع في تنظيم مسائل جزئية تخص التشغيل أو شروط العمل وظروفه، وغيرها من المجالات، فإن المشرع شملها بقواعد جزائية لتدعيم الحماية القانونية المكرسة في اطار قانون العمل، بهدف دعم أدوات التفاوض والحفاظ على مصالح أطراف علاقة العمل، وضمان استقرار علاقة العمل الجماعية والتقليل من النزاعات الجماعية في العمل³.

¹ : بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في

القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2014 ص.71.

² : محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية. د. ز، ر، ط، القاهرة، 1996 ص.139.

³ : مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس مبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014 ص.87.

ومن هنا نجد أن المشرع سن عدة قواعد إجرائية الزامية لإتمام الاتفاقيات الجماعية، تتضمن كيفية التفاوض الجماعي وشكل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وكذا إجراءات الإيداع والتسجيل والاعلام والاشهار في أوساط العمال وغيرها، وموازة لذلك دعمها بنصوص عقابية حماية لنظام التفاوض الحيوي الضروري لحسن سير المؤسسات

الاقتصادية فارضا عقوبات على كل مستخدم يرتكب أحد الأفعال المجرمة التالية:¹

1- خرق الإجراءات الشكلية: تعتبر كل مخالفة لهذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والاشهار بها في وسط العمال المعنيين، وكذا كل رفض للتفاوض في الأجل المحددة، يعتبر بمثابة مخالفة معاقب عليها بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج الى 20.000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون وفي حالة العود، تكون العقوبة من 40000 دج الى 50.000 دج.

2- عدم احترام أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل: تنص المادة 153² من القانون رقم 90-11 على أنه: "تعتبر مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية في مخالفات تشريع العمل، ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون".

3- التمييز بين العمال في علاقات العمل الجماعية: إن عملية التوقيع على اتفاق جماعي من شأنه إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل، كما وردت

¹ : المرجع نفسه، ص88.

² : المادة 153 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

في المادة 17 من هذا القانون¹، وذلك على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو العلاقة النسبية القرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء الى نقابة أو عدم الانتماء اليها يعرض كل مستخدم لعقوبة الجنحة بغرامة مالية تتراوح من 100.000 دج الى 200.000 دج ويعاقب المخالف في حالة العود بغرامة من 200.000 دج الى 500.000 دج وبالحبس من شهر الى 03 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

ثانيا: الجرائم المرتبطة بالنظام الداخلي

النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد القانونية المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

ان المستخدم هو من يمنحه القانون الحق في اعداد النظام الداخلي، فالمرشح خول له سلطة التشريع في مجال محدد هو وضع أحكام وقواعد متعلقة بالتنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن والانضباط الملاحظ أن مضمون النظام الداخلي محدد في محاور لا يمكن للمستخدم تجاوزها، غير أن السلطة الممنوحة تخضع الى رقابة مفتشية العمل، التي يجب أن يودع لديها للمصادقة للتشريع وتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 08 أيام.²

كما أن النظام الداخلي يجب احترام الحقوق الممنوحة للعمال والامتيازات المحددة بموجب التشريع والا اعتبرت أحكامه لاغية وعديمة المفعول بقوة القانون، حسب ما ورد في

¹ المادة 17 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 89.

المادة 78 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، ولا يسري مفعول النظام الداخلي من أحكام تتعلق أساسا بالمجال التأديبي وتحديد طبيعة الأخطاء لأن المشرع الجزائري اكتفى بوضع الحد الأدنى من الإجراءات التأديبية الإلزامية، ولتوفير حماية أكبر لعلاقات الجماعية، قرر المشرع وضع إجراءات الزامية لتنفيذه منها:²

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

- إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة، وذلك من أجل 08 أيام للمصادقة عليه

- ضرورة إيداع النظام الداخلي لدى المحكمة

- ضمان المستخدم اشهارا واسعا للنظام الداخلي، فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل ضرورة توفير إعلام كافي واسع في أوساط العمال، وذلك بنشره وإصاقه في أماكن العمل المتخصصة لذلك الغرض، رغم إلزامية هذا الاجراء فإن المشرع لم يترتب عقوبة جزائية على كل من يخالف هذه القواعد الأمرة، عكس الإجراءات الأخرى التي تضع المستخدم تحت طائلة عقوبات في حالة عدم احترامها.

¹ : المادة 78 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : مخلوف كمال، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟ المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، عدد، 02، 2011، ص164.

تنص المادة 147 من القانون رقم 90-11:1¹ " يعاقب بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة المختصة".

في الأخير نجد أن المشرع لجأ الى منح صلاحية التشريع الى المستخدم ومنحه الحرية المطلقة في وضع أحكام قانونية لتنظيم العلاقة الناجمة عن عقد العمل، ولكنه هذه الحرية بالتدخل في تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية وكذا النظام الداخلي، مع إلزامه باحترام إجراءات شكلية التي يجب التقيد بها، وإلا اعتبرت القواعد المعدة من قبله عديمة الأثر بقوة القانون دون اللجوء الى العدالة.²

¹ : المادة 147 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

² : مخلوف كمال، المرجع السابق، ص165.

خلاصة الفصل:

رغم أن قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص بل إنه كان أحد مواضع القانون المدني قبل ظهوره ، و الملاحظ أن المشرع الجزائري رتب عقوبات مدنية عند الإخلال بالقواعد الآمرة في القانون الخاص تتمثل 07-88 في البطلان و التعويض عن الضرر، إلا أنه بالرجوع إلى قواعد قانون العمل و كل القوانين الملغاة التي سبقت الإشارة إليها و المكرسة في مختلف النصوص القانونية مثل القانون المتعلق بقواعد الصحة و الأمن و طب العمل ، و القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن المشرع رتب عقوبات جزائية عند إخلال صاحب العمل بالقواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي.

الخاتمة:

يعتبر قانون العمل الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية من زاوية كونه المعني الأول بتنظيم قوة العمل التي تشكل مع رأس المال القوة الاقتصادية للدولة، و إنطلاقا من هاته الأهمية بادرت مختلف الدول أيا كان منهجها الاقتصادي إلى تنظيم هذا القانون حسب ظروف و متطلبات.

رغم أن قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص بل إنه كان أحد مواضيع القانون المدني قبل ظهوره ، و الملاحظ أن المشرع الجزائري رتب عقوبات مدنية عند الإخلال بالقواعد الآمرة في القانون الخاص تتمثل في البطلان و التعويض عن الضرر، إلا أنه بالرجوع إلى قواعد قانون العمل و كل القوانين الملغاة التي سبقت الإشارة إليها و المكرسة في مختلف النصوص القانونية مثل القانون 88-07 المتعلق بقواعد الصحة و الأمن و طب العمل ، و القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن المشرع رتب عقوبات عند إخلال صاحب العمل بالقواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي.

النتائج:

- لقد برز أكثر الاهتمام بالعامل من خلال ظهور حركات ونقابات عمالية بعدما كانوا العمال يتعرضون لأبشع أنواع الاستغلال من طرف رؤسائهم

- تعتبر الجزائر واحدة من البلدان التي أخذت بنظام التفتيش العمالي

- في القانون الجزائري فإن مفتشية العمل تختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، ظروف العمل، الوقاية الصحية وأمن العمال، تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم، وواجباتهم، والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية، المساعدة في اعداد العقود الجماعية للعمل.

- عقد العمل كأى عقد آخر يجب لقيامه صحيحا توافر شروط معينة وهذا بالنظر إلى أهميته، ولعل هذا ما يفسر سبب وجود مراحل للتعاقد بخصوص العمل إضافة الى أنه في علاقات العمل الفردية ترتكب بعض الجرائم التي سارع المشرع الجزائري الى مكافحتها.

- تعتبر حرية العمل بالنسبة للدول الديمقراطية الحديثة على أنها من ضمن الحريات العامة التي تحميها غالبية دساتير العالم، وتدعو لصيانتها المواثيق الدولية وأحد المبادئ الأساسية للعمل عموما، فالاعتداء على هذا المبدأ قوبل بالتجريم ووصف بالعرقلة.

- إن كان الحق النقابي حق أقرته المواثيق الدولية والتشريعات والهدف من ذلك هو الدفاع عن مصالح العمال فالاعتداء على هذا الحق قوبل بالتجريم، هذا الاعتداء هو ما يعرف بعرقلة العمل النقابي

- إن التفاوض الجماعي أصبح يحقق الانسجام الضروري الذي يحافظ على النظام الاجتماعي وأصبح الضامن للحدود الدنيا بشأن الحقوق المكتسبة.

- النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد القانونية المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

التوصيات:

- إعادة فتح ومراجعة القوانين الأساسية الخاصة لسد الثغرات الموجودة فيها.
- ضرورة تدخل المشرع بوضع نص قانوني يلزم أطراف علاقة العمل الجماعية على التفاوض الجماعي.
- ضرورة إعطاء الإتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية، وذلك من خلال الدور الذي تقوم به في الحفاظ على مصالح أطراف علاقة العمل، وضمان الأمن والإستقرار داخل الهيئات المستخدمة، وتحقيق السلم الاجتماعي في العمل.
- ضرورة إعادة النظر في الإتفاقيات الفردية للعمل، وإعطائها ما تستحقه من حيث تنظيمها وتحديثها، وتفصيل قواعدها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الاتفاقيات الدولية والقوانين والأوامر والمراسيم

1.الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في سنة 1947 بجنيف حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة.

2.الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة.

3.الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

4.التوصية رقم 20 لعام 1923 وهي أول اتفاقية أصدرها مؤتمر العمل الدولي بشأن تفتيش العمل.

5.دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1982.

6.القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 التعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

7.القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.

8.القانون رقم 71-74 المؤرخ في 16 أفريل 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي

للمؤسسات.

9.القانون رقم 78-12 بتاريخ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

10.القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل

بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 08 يوليو 1996.

11. القانون رقم 17/04 في نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

12. القانون رقم 19/40 المؤرخ في 12 ديسمبر 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

13. القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 يتعلق بشروط تشغيل الأجانب.

14. القانون رقم 24-06 المؤرخ في 28 أبريل 2024 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري.

15. الأمر رقم 21-11 المؤرخ في أوت 2021 يتم الأمر رقم 66-155 الذي يتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

16. الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع.

17. المرسوم التنفيذي رقم 63/154 المؤرخ في 15 مارس 1963، والمتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال.

18. المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 18 مارس 1998 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها.

19. المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 جانفي 2005 يتعلق باللجنة المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

ثانيا: الكتب

1. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، توزي دار الفكر العربي، 2010.
2. أحمد علي محمد صالح، شرح أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الكتاب الثاني: الإجراءات الخاصة بكل جهة قضائية، نشرة القضاة، العدد، 06 الجزء الأول، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 2016.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
4. أحمية سليمان، آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998.
5. بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دراسة تحليلية ونقدية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
6. بربار عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، الجزائر، 2009.
7. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الجسور للنشر والتوزيع، 2008.
8. بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة، الجزائر، طبعة 2004.

9. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010.
10. جمال محمد الدين زكي، عقد العمل، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، 1992.
11. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006.
12. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة 2003.
13. رشيد واضح، منازعات العمل الفرية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2013.
14. سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2009.
15. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبه للنشر والتوزيع، طبعة 2003.
16. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
17. علي غالب الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، 2001.

18. عمارة نعرورة، الجديد في علاقات العمل الفردية، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم
المستندات والنشر للمحكمة العليا، ص2020.

19. محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، دراسة مقارنة لدول المغرب
العربي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، 2007.

20. محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات
منظمة العمل العربية. د. ذ، ر، ط، القاهرة، 1996.

21. مصطفى كامل منيب، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل، دار الفكر العربي، الطبعة
الأول، خال من سنة النشر.

22. منصور رحمانى، القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006.

23. نبيلة الزين، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية. نزاعات عمل جماعية، دراسة
مقارنة لبعض الدول العربية، نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، مؤسسة بحسون
للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة 1، 2004.

24. يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2006،
الأردن.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

1. بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل
شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران،
2014.

2. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

3. بوصوار عبد النبي، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص العلوم الجنائية، المركز الجامعي بشار، 2006.

4. بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.

5. عوايل عبد الصمد، خصوصية علاقة العمل في قطاع الملاحة البحرية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة وهران، 2008.

6. صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدورة 16، 2002.

رابعاً: المجالات العلمية والمحاضرات

1. بن سالم كمال، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والشغل، العدد الرابع، جوان، 2017.

2. بن عزوز بن صابر، إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دراسات قانونية، العدد، 03 دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، أفريل، 2009.
3. جلال مصطفى القرشي، الحركة النقابية، والقانون النقابي، القسم الاول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد، 1 مارس، 1988.
4. جمال عبد القادر، مداخلة حول التفاوض الجماعي، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية، 1998.
5. مخلوف كمال، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟ المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، عدد 02، 2011.

الفهرس

الإهداء.....	
شكر وتقدير	
قائمة المختصرات	
مقدمة.....	أ
الفصل الأول: النظام القانوني لمفتشية العم.....	
تمهيد: Erreur ! Signet non défini.	
المبحث الأول: ماهية مفتشية العمل.....	7
المطلب الأول: التطور التاريخي لمفتشية العمل ومفهوما	7
المطلب الثاني: مهام مفتشية العمل وأخلاقياته.....	18
المبحث الثاني: صلاحيات مفتشية العمل وضمانتها	25
المطلب الأول: صلاحيات مفتشية العمل	25
المطلب الثاني: ضمانات مفتشية العمل	40
خلاصة الفصل:	45
الفصل الثاني: آليات مكافحة جرائم العمل	
تمهيد: Erreur ! Signet non défini.	
المبحث الأول: جرائم علاقات العمل الفردية ومكافحتها	47
المطلب الأول: الجرائم المرتبطة بالتشغيل وفترة العمل والراحة	47
المطلب الثاني: الجرائم المتعلقة بالحماية القانونية للعامل	61
المبحث الثاني: جرائم علاقة العمل الجماعية ومكافحتها	72
المطلب الأول: الجرائم المتعلقة بالتمييز النقابي.....	72
المطلب الثاني: الجرائم المرتبطة بالحقوق الأخرى للعامل.....	80
خلاصة الفصل:	91

93.....الخاتمة

.....قائمة المصادر والمراجع

.....قائمة المصادر والمراجع

.....الفهرس



ملخص مذكرة الماستر



يعتبر موضوع دور مفتشية العمل في مكافحة جرائم العمل من المواضيع البالغة الأهمية المطروحة على الساحة بقوة نتيجة المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم بالإضافة إلى دورها في إرساء قواعد النظام الاجتماعي، فالحماية القانونية ضرورية لتفادي تعنت المستخدم في حق العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل يعمل تحت سلطة و إشراف المستخدم ، هذا الاعتبار جعل قانون العمل و القوانين المكمل له في المقام الأول تعنى بحقوق العمال وعلى وجه الخصوص بالقواعد و الخصوص المتعلقة بجرائم العمل سواء في علاقات العمل الفردية أم الجماعية.

الكلمات المفتاحية: - المفتشية العمالية - جرائم العمل - علاقات العمل الفردية - علاقات العمل الجماعية.

The role of the labor inspectorate in combating labor crimes is considered one of the most important topics that is being forcefully raised in the arena as a result of the economic and social changes that the world is witnessing today, in addition to its role in establishing the foundations of the social system. Legal protection is necessary to avoid the employer's intransigence in the worker's right, as he is the weak party in the labor relationship who works under the authority and supervision of the employer. This consideration has made the labor law and its complementary laws primarily concerned with workers' rights, and in particular with the rules and especially those related to labor crimes, whether in individual or collective labor relations.

Keywords: - Labor Inspection - Labor Crimes - Individual Labor Relations - Collective Labor Relations.