



جامعة وهران 2
كلية الحقوق و العلوم السياسية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم
تخصص القوانين الإجرائية و التنظيم القضائي

الحماية الجزائية للحقوق العمالية

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالب: مزبود بصيفي

أمام لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة وهران	أستاذة التعليم العالي	الأستاذة بولنوار مليكة
مقررا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ بن عزوز بن صابر
مناقشا	جامعة وهران	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ مروان محمد
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ مزريان محمد الأمين
مناقشا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر أ	الأستاذ بوكلي حسن شكيب
مناقشا	جامعة وهران	أستاذ محاضر أ	الأستاذ براهيم عبد المجيد

السنة: 2017 / 2018

المقدمة

إن تتبع تاريخ علاقة العمل، يكشف أن طبقة العمال كانت دائما في الدرك الأسفل في سلم ترتيب طبقات المجتمع، ففي العصور الوسطى كان العمال عبيدا يباعون ويشتررون 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.¹

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 انفراجا هاما، إذ تم الاعتراف بحرية العمل، وإلغاء نظام الطوائف المهنية الذي كان يقضي باحتكار العمل من قبل شيوخ الطوائف.²

مع بداية القرن 19م، وتنامي النشاطات الصناعية والتجارية، ظهرت التكتلات العمالية التي أخذت شكل اتحادات ونقابات، كانت أولاها تلك التي نشطت في مجال الفحم والسكك الحديدية في كل من بريطانيا وألمانيا وفرنسا، لكن دائما لم ترتق نتائج احتجاجاتها ونضالاتها إلى تحقيق التوازن بين مطالبها ومصالح أرباب العمل،³ لذلك سرعان ما تدخلت الدولة بوضع نصوص قانونية تتسم بطابعها الأمر، المتعلق بالنظام العام، و التي تهدف إلى إقامة السلم الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، وهذا ما ظهر فيما يسمى بقانون العمل⁴، هذا التدخل فرضته عوامل فكرية و اقتصادية تتمثل الأولى في انتشار الأفكار التحررية التي تنادي بضرورة تدخل الدولة لحماية العمال ، وتتمثل الثانية في ظهور الآلة و تقادم مشكلة البطالة ، بالإضافة إلى مساعي التنظيمات النقابية التي استطاعت أن تفرض

¹ – Jean Rivero Jean Savatier, Droit du travail, édition Themis ,Décembre 1993.p 5.

² -رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه ، طبعة 2005، ص 15.

³ - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية، 2010، المرجع السابق، ص 14.

⁴ - الأحمد شواخ محمد، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الجزء الأول، منشورات جامعة حلب سوريا، 2004، ص ص 35-76.

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.¹

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 كل دولة.²

نظرا لما عانته الطبقة العاملة من استغلال و اضطهاد من أصحاب الأعمال كنتيجة للثورة الصناعية و ما صاحبها من أفكار اقتصادية و قانونية و التي أحدثت انقلابا بالحياة الصناعية في أوروبا أبان القرن التاسع عشر أدى إلى حلول الآلة في الإنتاج محل العامل و الاستغناء عن عدد كبير من العمال مما ترتب عليه تنازل العمال عن العديد من حقوقهم مقابل الحصول على فرصة عمل.³

تميزت علاقات العمل في الفترة ما قبل الاستقلال بالهيمنة الاستعمارية ، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، لذا لم يكن نصب أعين العمال خلال هذه الفترة سوى المطالبة بالحرية والاستقلال وتجسد ذلك في الإضرابات العديدة التي اكتست أحيانا الطابع الاجتماعي و أحيانا أخرى الطابع السياسي الذي نتج عنه تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 لذا لا يمكن الحديث عن قانون العمل الجزائري إلا بعد الحرية و الاستقلال.⁴

شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل و نقاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية

1 - فؤاد دحمان، قانون العمل، التشريعات الاجتماعية 1965 ، الطبعة الثالثة ، مطبعة الاتحاد، دمشق ، ص 60.

2 - عجة الجبالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 ، ص 5.

3 - صلاح على على حسن ،حماية الحقوق العمالية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2013، ص 9.

4 _ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 18.

بقيت هذه القوانين سارية المفعول إلى غاية 1966 أين صدر الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والذي حصر مجال تطبيقه على الموظفين العاملين بالإدارات العمومية ، دون العمال الأجراء .

يعتبر الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 و المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر، الملاحظ على هذا القانون أنه حدد مفهوم العامل¹ لتمييزه عن غيره من الموظفين ، وأصحاب المهن الحرة ، كما كرس هذا القانون مبدأ حق مشاركة العمال في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج و بذلك أصبح العامل منتجا ومسيرا في آن واحد² ، لم تكن الغاية من هذا القانون أي الأمر 71-74 إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل ، بل كان الهدف منه إقامة و تكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية الذي يقوم عليه الاقتصاد الموجه والمخطط ، و هو نفس ما كرسه الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1975 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص.³ في سنة 1975 صدرت مجموعة من النصوص التشريعية المنظمة للمسائل الإجرائية التقنية في مجال قانون العمل أهمها الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁴ .

ما يميز المرحلة التشريعية في الجزائر في سنة 1971 أن تطور عدد العمال و اتساع القطاع العام في الجزائر و ضرورة الاهتمام بالعمال من حيث سن التشريعات و الأنظمة التي تكفل لهم الحماية اللازمة على اعتبار أنهم الغاية و الوسيلة في التنمية⁵، تميزت الفترة الممتدة من سنة 1971 إلى 1975 تكريس النظام اللاتحي عن طريق الأوامر عوض القوانين لعدم وجود برلمان يشرع في مجال علاقات العمل، كما أن هذه الأوامر في مجملها تسعى إلى حماية المصلحة الاجتماعية للطبقة الشغيلة

¹ - نصت المادة 8 من الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات على ما يلي: " تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله، ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني " الجريدة الرسمية عدد 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ص 1736.

² - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 19.

³ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 29.

⁴ _ الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975. جريدة رسمية عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 ص 527.

⁵ - محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2011، ص 6.

على حساب المصلحة الاقتصادية للمؤسسة، بقي الأمر على حاله إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للعامل 78_12¹.

يعتبر القانون 78-12 السالف الذكر أهم تشريعات العمل الصادرة في الجزائر المكرسة للاقتصاد الموجه المتبنى والمجسدة للنظام اللاتحي الذي يقوم عليه هذا الاقتصاد ، الملاحظ أن هذا القانون أي 78 - 12 جاء ليكسر مبدأين هاميين يقوم عليها الاقتصاد الموجه ، مبدأ الشمولية و مبدأ التوحيد وظهر ذلك جليا من خلال أحكامه التي وسعت مجال تطبيقه ليشمل كافة العمال سواء كانوا في القطاع العام أو القطاع الخاص و في المؤسسات الاقتصادية أو في المؤسسات والإدارات العمومية² صدر هذا القانون لينظم كافة جوانب علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط ، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون من الناحية العملية يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص و التنظيمات بلغت أكثر من عشرين نصا تشريعيًا، و أكثر من مائة نص تنظيمي تناولت عدة مسائل كتحديد المدة القانونية للعمل، العطل، تشغيل الأجانب، الأجور ، الضمان الاجتماعي ، التكوين المهني³، فصدر القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21-02-1981 ليحدد المدة القانونية للعمل و القانون رقم 81-07 المحدد للقواعد المتعلقة بالتمهين والقوانين التطبيقية رقم 82-06 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق بالوقاية و تسوية النزاعات الجماعية للعمل والقانون رقم 82-06 المؤرخ في المؤرخ في 27 فبراير 1982 الذي يحكم العلاقات الفردية للعمل ، و القوانين المرتبطة به و هي القوانين 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون 83/12 المتعلق بالتقاعد ، 83/13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، 83/15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، و الأمر 88/07 الصادر بتاريخ 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل .

إن دستور 1989 يعد مرحلة فاصلة في مسار حركة المجتمع الجزائري حيث أدى إلى تجاوز المفاهيم الأساسية التي كانت تحكم المرحلة الاشتراكية، و في المقابل ظهرت مفاهيم جديدة مستقاة من

¹ - القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 ، الجريدة الرسمية عدد 32 المؤرخ في 8 أوت 1978، ص 724.

² - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 21.

³ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 33.

التوجه نحو تطبيق النظام الليبرالي، و لم يعد تدخل المشرع إلا في بعض المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي¹.

لقد أقر دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 و دستور 2008 جملة من الإصلاحات في مجال علاقات حماية الحقوق العمالية ، فيقع على عاتق الدولة التزام وضع القواعد القانونية، التي تضمن للعمال الحد الأدنى من الحماية اللازمة لممارسة العمل في ظل شروط تحفظ للعامل كرامته الجسدية والمعنوية والاقتصادية².

حتى تؤدي هذه القواعد الغرض الذي أنشأت من أجله يستلزم أن تتصف بالطابع الأمر، أي أن تكون متعلقة بالنظام العام، لا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفتها، وإن حدث ذلك فيفترض أنها تكون مقترنة بجزاءات تتناسب مع الانتهاك الحاصل، وتعرف هذه القواعد "بالنظام العام المطلق"، ومن المجالات الأساسية التي يجب أن يشملها، تدخل الدولة عن طريق قواعد أمر، مجال تشغيل القصر النساء، مجال تشغيل الأجانب ، ومجال رقابة الدولة لعلاقة العمل³.

أصبح العمل في ظل هذا الدستور حقا بعدما كان واجبا و انسحاب الدولة في تنظيم علاقات العمل و تخليها عن حماية الطرف الضعيف منح الدستور الجديد للعمال سلاحا للدفاع عن مصالحهم المشروعة و ذلك من خلال الاعتراف لهم لأول مرة بحق اللجوء إلى الإضراب المشروع ، تماشيا مع التوجه الجديد القائم على حرية التجارة و الصناعة⁴، و تطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجديد صدر القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل⁵، و الذي من خلاله تم إعادة تكييف علاقة العمل وإعطاء حرية أكبر لأطراف العلاقة، في تحديد بنود العقد وشروط العمل، مع فتح الباب أمام

1 - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 04.

2 - رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 35.

3 - المواد من 138 إلى 155 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل و المادة 34 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية العمال.

4 - بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص 26.

5 - صدر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.

الاستثمارات الأجنبية¹ أخرجت شبه كلياً علاقة العمل من إطار اختصاص الدولة، وأدخلت ضمن حرية الأطراف في تحديد محتويات علاقة العمل.

إن تحرير علاقة العمل من تدخل الدولة في تنظيمها، يعني إعطاء رب العمل كل الحرية في تشغيل من يشاء من اليد العاملة مهما كان السن، الجنس، أو جنسية العامل، وطبيعة العمل وكذا الظروف الاقتصادية، والاجتماعية، والصحية التي يمارس في ظلها العمل، وفي هذا خطورة بالغة الأثر على الطبقة العمالية، ولعل الحالات التي تمت معاينتها بصدد عدم احترام العديد من الهيئات المستخدمة لمقاييس العمل أفضل دليل على أن سوق العمل في الجزائر لم تتضح بعد ولازال بحاجة لتنظيم أكثر دقة وصرامة.²

من أهم خصائص تشريعات العمل حالياً سواء في القطاع العام أو الخاص³ بسط حماية جزائية خاصة للعامل بهدف رعايته لأداء مهامه بصورة فعالة⁴، إذ يعتبر القانون الجزائري للعمل من الفروع القانونية الحديثة التي تعالج جرائم العمل التي يرتكبها كل من العامل والمستخدم، حيث نشأ هذا الفرع من القانون في فرنسا في بداية الأمر، إلا أن الهدف منه لم يكن بالدرجة الأولى حماية العمال والمستخدمين على حد سواء، وإنما كان الغرض منه تشديد العقوبة عندما يكون الجاني هو رب العمل أو من يمثله في تسيير المؤسسة لاسيما جريمة السرقة وخيانة الأمانة و التحرش الجنسي و الاختلاس

¹ - المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993، المتعلق بترقية الإستثمار، الجريدة الرسمية رقم 64 لعام 1993.

- الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 يتعلق بتطوير الإستثمار، الجريدة الرسمية رقم 47 المؤرخة في 22 أوت 2001.

- الأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يعدل ويتمم الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الإستثمار، الجريدة الرسمية رقم 47، المؤرخة في 19 جويلية 2006.

² - عقيلة خرياشي، ضرورة الإبقاء على تنظيم الدولة لعلاقات العمل، الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 21-22 أبريل 2009.

³ - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 22.

⁴ - المواد من 141 إلى 155 من الدستور الجزائري.

والمنافسة غير المشروعة عدا بعض جرائم العمال التي كانت تؤثر سلبا على وجود و قيام الدولة كالتظاهر و العصيان من طرف العمال حيث اعتبرت بمثابة جرائم¹.

أصبح من السمات البارزة في الفكر القانوني المعاصر توظيف القانون الجنائي لخدمة غيره من فروع القانون العام و الخاص على حد سواء لدرجة أن القانون الجنائي العام لم يعد وحده هو المرجع الوحيد في حصر جرائم قانون العقوبات، بل أصبح هناك قوانين خاصة تكمل قانون العقوبات ، فتجرم أفعالا لم يجرمها و تفرض عليها عقوبات، قانون العمل نص على عدة عقوبات جزائية ضد كل من يخالف أحكامه².

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 الأمرة 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 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن المشرع رتب عقوبات جزائية عند إخلال صاحب العمل بالقواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي.

الإشكال المطروح هو: ما هي الحقوق العمالية التي رتب المشرع الجزائري على المساس بها عقوبات جزائية ؟ ما الغرض في إقران المشرع تلك الحقوق بالطابع الجزائي ؟ و ما هي الآليات المكرسة لحماية تلك الحقوق ؟ هل استطاعت تلك الأحكام الجزائية ضمان الحماية المرجوة ؟

للإجابة عن هذه الإشكالية اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع، و ذلك من خلال وصفنا للحماية الجزائية للحقوق العمالية كما هي ثم تفسيرها، و تحليلنا لمختلف المواد القانونية المنظمة للحماية الجزائية ، كما استعنا بالمنهج المقارن أحيانا ليس من أجل المقارنة و إنما كلما استدعت الضرورة ذلك سواء عند قصور المشرع

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة و النشر، 2014، ص 9.

² - بوزيان الفهمي، نظام تعدد العقوبات الجزائية في قانون الشغل ، مجلة الكترونية قانونية ، 12 فبراير 2008،

http://3dpolice.blogspot.com/2008/02/blog-post_6249.html

الجزائري أو أحيانا لمعرفة مكانة المشرع الجزائري ضمن التشريعات المقارنة. كما لا يمكن التطرق للحماية الجزائرية للحقوق العمالية قبل التطرق ماهية الحقوق العمالية المشمولة بالحماية عن طريق حصرها .

تبرز أهمية هذه الدراسة لموضوع الحماية الجزائرية للحقوق العمالية 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 الجزائرية 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 المكتملة له في المقام الأول تعنى بحقوق العمال وعلى وجه الخصوص بالقواعد و الخصوص المتعلقة بتنظيم الأجر و ساعات العمل و الإجازات والقواعد المتعلقة بتنظيم صحة و سلامة العامل المهنية ، حيث تتعكس هذه القواعد انعكاسا قويا على حياتهم الشخصية و العائلية.

أما أسباب اختيار الموضوع هي محاولة إيجاد ربط علمي ممنهج عن ما هو متوفر حول موضوعنا بما هو موجود في الواقع العملي، كذلك معرفة ما إذا كانت الحقوق العمالية قد تبلورت فعلا في الوسط العمالي ، أي المرحلة التي وصل فيها الوعي العمالي بالحقوق العمالية، و هذا نابع من احتكاكنا بطبقة العمال يوميا من خلال الدفاع عنها أمام المحاكم.

هذا و تجدر الإشارة أنه رغم أهمية الموضوع إلا أنه لم يلق الاهتمام الكافي من قبل الباحثين رغم أنها من المواضيع الحساسة و تمس طبقة كبيرة من المجتمع هي طبقة العمال ، الأمر الذي صعب مهمتنا في البحث هو قلة المراجع المتخصصة في هذا الشأن و كذلك تشتت القوانين المتعلقة بقانون العمل الجزائري ، و قلة الاجتهادات القضائية و الإحصائيات المتخصصة في هذا المجال .

لكن قبل الخوض في موضوعنا هذا ارتأينا معالجة مسألة من المسائل الهامة في قانون العمل في فصل تمهيدي ، ألا و هي إجراءات المتابعة الجزائية في جرائم قانون العمل أي الإجراءات الاستثنائية التي تستمد مبادئها العامة من قانون الإجراءات الجزائية و نصوص خاصة بقانون العمل من خلال تفصيل أركان الجريمة ، لنعرج إلى دور مفتش العمل الرقابي و سلطته في تحريك الدعوى العمومية عند معاينته لجريمة من جرائم العمل، ثم قسمنا الدراسة إلى بابين تعرضنا في الباب الأول حول الحماية الجزائرية المتعلقة بالشروط العامة للتشغيل، فيما خصص الباب الثاني الحماية الجزائرية

المتعلقة بظروف التشغيل ، يتضمن الباب الأول فصلين الحماية الجزائية لحرية التعاقد في مجال العمل في الفصل الأول والحماية الجزائية المكرسة لتشغيل بعض الفئات الخاصة في الفصل الثاني، كما قسمنا الباب الثاني إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول الحماية الجزائية المتعلقة بصحة العامل أما الفصل الثاني تحت عنوان الحماية الجزائية لعلاقات العمل الجماعية.

الفصل التمهيدي: إجراءات المتابعة الجزائية في جرائم قانون العمل

من خلال المراحل التاريخية التي مر بها قانون العمل وصولا إلى ظهوره في شكله الحالي الذي أصبح متقاربا جدا بين جميع الدول نستشف الأهداف التي وضع من أجلها، حيث يهدف إلى حماية الحقوق الفردية و الجماعية، ذلك أنه لو ترك الأمر بغير قانون ينظم هذه المصالح لوقع التضارب وساد الشقاق و الفتن و الاضطرابات فتضيع مصالح الأفراد، و مصالح المجتمع أيضا و القانون يمثل الحد الفاصل بين كل مصلحتين متجاورتين، فلا يخشى أحد أن يتعرض لعقاب يفرضه عليه القانون بغير ظلم منه.

فلولا وجود الظلم لما طالب العمال بالعدالة، ولولا هذا و ذلك لما وضع هذا القانون أصلا فهو إنما وضع لتحقيق العدالة بين الناس جميعا في الأخذ والعطاء و الجريمة و العقاب، و لذلك فهو ينص في مبادئه العامة أن القانون فوق الجميع و أن الناس جميعا سواسية أمامه يطبق على الجميع بالتفصيلات التي وضعها دون مراعاة الجنس أو السن أو اللون، فهو يحدد الأفعال المعتبرة جرائم و لا يمكن أن يعاقب من لم يقترفها .

يعتبر القانون الجزائري للعمل من الفروع القانونية الحديثة التي تعالج جرائم قانون العمل و نشأ هذا الفرع في فرنسا حيث تطور الغرض الذي أنشأ من أجله المتمثل في حماية الدولة من جرائم أرباب العمل إلى غاية منتصف القرن التاسع عشر خصوصا عند ازدياد المطالب العمالية بعد الثورة الصناعية التي ساهمت في تدهور وضعية العمال مما جعل الدولة تتدخل لفرض حماية للعامل¹.

حرصا على حماية حقوق العمال أخذ المشرع الجزائري على عاتقه جملة من التزامات تتمثل في توقيع عقوبات جزائية على المخالفين ، بهدف ردعهم بعد فشل جزاء البطالان و التعويض و زيادة في حماية العمال قام المشرع بتجريم الأفعال التي تتم خرقا لقواعد قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و النصوص المكملة له.

في ظل النمو المتزايد للطبقة العاملة ، زاد الاهتمام بقضايا تفتيش العمل و أهميته كجهاز رقابي يسهر على مدة تطبيق الأحكام التشريعية، و دوره المؤثر اجتماعيا و اقتصاديا و سياسيا في بعض

¹ - يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر ، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2006، الأردن، ص 25.
و ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف ، الطبعة الأولى 1997، الإسكندرية ، مصر، ص 12.

الأحيان، في سبيل تحقيق الاستقرار الاجتماعي بين أطراف العمل ، و تحسين شروط و ظروف العمل حيث يهدف تفتيش العمل على تحقيق الكثير من الأهداف المتعلقة بالتفتيش التي تقع على عاتق مفتش العمل و دوره الكبير في تحسين ظروف العمل ، هذا الدور أصبح اليوم يزداد أهمية بسبب ما أفرزته التحولات الاقتصادية و التكنولوجية الحديثة من تغيرات كبيرة في طرق الإنتاج و أساليب العمل وظروفه.¹

سنتطرق في هذا الفصل التمهيدي المتعلق بالإجراءات المتابعة الجزائية في جرائم قانون العمل من حيث التعريف و الخصائص المتعلقة بالجرائم في المبحث الأول تحت عنوان ماهية جرائم قانون العمل الجزائي وصولا إلى طرق تحريك الدعوى العمومية في القضايا قانون العمل الجزائي و أهم الصلاحيات المخولة لمفتش العمل في البحث و التحري في المبحث الثاني تحت عنوان الدعوى العمومية في القضايا الجزائية للعمل.

1 - صلاح على على حسن ، المرجع السابق، ص 9.

المبحث الأول: ماهية جرائم قانون العمل الجزائري

إن تطور قانون العمل و إدراجه مجموعة جديدة من المستجدات، أدى إلى أن يصاحب ذلك بمقتضيات جزائية وردت بداية لحماية المستخدم ثم العمال فيما بعد ، لإرغام المستخدم على احترام القانون ، الذي وضع أساسا لحماية العمال لكن بإبعاد القانون لعقوبة الحبس كمبدأ من جهة أولى ، مع تليين الغرامات بالمقارنة على المستوى الاقتصادي الذي يرتفع بين يوم و آخر من جهة أخرى ، يؤدي القول بأن أخذ العقوبة بعين الاعتبار خاصة يتميز بها أساسا قانون العمل ، و هي كونه ينظم حياة طرفي غير متكافئين اقتصاديا .¹

المطلب الأول: مفهوم جرائم قانون العمل

يقتضي التطرق لمفهوم جرائم قانون العمل التطرق إلى تعريفها في الفرع الأول و تحديد طبيعتها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف جرائم قانون العمل

إن المشرع الجزائري كغيره من التشريعات لم يعرف جرائم قانون العمل بل اكتفى بتحديد و تبيان أركانها و بيان العقوبة المقررة لها تاركا المسألة للفقهاء، لأن التعريف أصلا يخرج عن مهمة المشرع . عرف جانب من الفقهاء جرائم قانون العمل: على أنها كل نشاط خارجي لصاحب العمل أو للعامل يفرض له قانون العمل عقابا، و يقصد بالنشاط الفعل الإيجابي أو الامتناع السلبي.² بينما عرفها جانب آخر على أنها : تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل ، وتتمثل في تلك الأفعال التي هدف المشرع من تجريمها و معاقبتها مرتكبيها ، إلى حماية العامل في شخصه ومحيط عمله باعتباره الطرف الضعيف في تلك العلاقة.³

يتبين من خلال التعريفين السابقين أنهما اتفقا مع التعريف الفقهي الجنائي للجريمة بصفة عامة في القواعد العامة لقانون العقوبات العام فالجريمة كما عرفها الفقهاء القانون الجنائي أنها الفعل الذي يجرمه القانون و يقرر له جزاءا جنائيا ، أو هي امتناع يخالف قاعدة جنائية تحظر السلوك المكون لها

¹ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل ، الجزء الثاني، المجلد الأول، مطبعة النجاح الجديدة، 2007، ص 436.

² - ناهد العجوز ، المرجع السابق ، ص 246.

³ - بوصوار عبد النبي ، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، تخصص العلوم الجنائية، المركز الجامعي بشار، 2005-2006 ، ص 13 .

و ترتب لمن يقع منه جزء جنائيا ، أو هي كل سلوك خارجي إيجابيا كان أم سلبيا حرمة القانون وقرر له عقابا إذا صدر عن إنسان مسؤول¹.

تتطبق جرائم قانون العمل على فئة معينة هي فئة العمال الأجراء التي عرفها قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الفردية²، أهم ما يميز هذا التعريف هو إبرازه لتبعية العامل للمستخدم في تنفيذ علاقة العمل، و هو أهم عنصر في علاقة العمل الذي يخول المستخدم حق التوجيه و التنظيم والتأديب خلال سريان العلاقة الأجرية ، إضافة إلى عنصرى العمل المؤدى و الأجر المدفوع، و قد يطلق على العامل عدة ألقاب منها : الأجير ، الشغيل، و هي كلها مرادفات لشخص العامل³ و يجزنا هذا إلى الفئات المستثناة من جرائم قانون العمل و قد يكون هذا الاستثناء بحكم الوظيفة أو بحكم القانون أو بحكم طبيعة العمل.

أولا : الأشخاص المستثنون بصفة مطلقة من تطبيق جرائم قانون العمل

استثنت أحكام قانون العمل من مجال تطبيقها المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني والقضاة ، والموظفين والمتعاقدين مع الهيئات والإدارات العمومية ، سنتطرق أولا للمستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني والقضاة ، ثم ثانيا إلى الموظفين والمتعاقدين مع الإدارة.

1 - أفراد الجيش الوطني الشعبي و القضاة

يخضع أفراد الجيش الوطني الشعبي للأمر رقم 06 - 02 المؤرخ في 29 محرم 1427 الموافق 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين ، و يهدف إلى تحديد القواعد القانونية الأساسية العامة المطبقة على المستخدمين العسكريين و يطبق في هذا الصدد على العسكريين العاملين و الذين يؤدون الخدمة بموجب عقد، عسكري الخدمة الوطنية العسكريين

1 - منصور رحمانى ، القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2006، ص 86.

2 - المادة 02 قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، جريدة رسمية رقم 17 لسنة 1990 : 'يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم ، و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص ، يدعى المستخدم " .

3 - 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.

الاحتياطيين في وضعية نشاط،¹ و من تم فلا تشملهم جرائم قانون العمل، أم القضاة فقد استثناهم
المشرع بسبب خضوعه لأحكام خاصة بهم.²

2- الموظفون والمتعاقدون مع الإدارة

لقد حرص المشرع على استبعاد هذه الفئة من مجال تطبيقه لأن العلاقة التي تقوم بين العامل
والدولة أو أحد فروعها تقتضي وضع قواعد تشريعية و³تنظيمية خاصة تتلاءم مع طبيعة تلك العلاقة
فإذا كانت الفكرة السائدة في قانون العمل حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في مواجهة صاحب
العمل باعتباره الطرف القوي ، فإن العلاقة التي تربط الإدارة بالمتعاقدين معها لا تقوم على هذه الفكرة إذ
أن قوة الوضع الاقتصادي المالي للإدارة قد تسمح بإعطاء العمال العديد من المزايا التي يصعب إلزام
رب العمل بها في القطاع الخاص،⁴ بينما الأعوان المتعاقدون مع الهيئات و الإدارات العمومية في
الدولة و الولاية و البلديات يخضعون لأحكام تنظيمية خاصة، حيث تحدد شروط و كفاءات توظيفهم
و حقوقهم و واجباتهم ، و العناصر المشكلة لرواتبهم ، و القواعد المتعلقة بتسييرهم ، و كذا النظام التأديبي
المطبق عليهم ، و طرق إنهاء علاقات عملهم.⁵

إن الوسيلة التي تربط الإدارة باعتبارها هيئة مستخدمة مع أعوانها "عقد محدد أو غير محدد المدة"
و هي نفس الوسيلة التي تربط العامل الأجير بالهيئة المستخدمة ، غير أنه للإدارة الحرية في تحديد
طبيعة العقد المبرم مع الأعوان المتعاقدين معها، بينما الهيئة المستخدمة في إطار قانون العمل ليست
لها هذه الحرية، كون الأصل في نشأة علاقة العمل أن تكون لمدة غير محددة، و استثناء يمكن إبرام
العلاقة لمدة محددة.⁶

1 - الأمر رقم 06 - 02 المؤرخ في 29 محرم 1427 الموافق 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام
للمستخدمين العسكريين . جريدة رسمية عدد 9 لسنة 2006.

2 - القانون العضوي رقم 04 - 11 المؤرخ في 21 رجب 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 المتضمن القانون
الأساسي للقضاء . جريدة رسمية عدد 57 لسنة 2004 .

3 - الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية جريدة
رسمية عدد 46 لسنة 2006.

4 - محمد أحمد عجيز ، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها ، دار النهضة العربية ، القاهرة، الطبعة الثالثة ، سنة
2007 ص 75.

5 - بن سالم كمال ، المرجع السابق، ص 337.

6 - بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص 62.

ثانيا : العمال الخاضعون لازدواجية تشريعية

نصت المادة 04 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية : " أنه تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم ، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن و الصيد البحري و العمال في المنازل."

1- مسيرو المؤسسات

يقصد بمسير المؤسسة المسير الأجير الرئيسي ، وهو المدير العام فهو في آن واحد وكيل عن مجلس الإدارة عملا بأحكام المادة 639 من القانون التجاري أجيرا عاملا لأنه يرتبط بالمؤسسة بموجب عقد عمل ، كما يتمتع بصفة مسير بقوة القانون الإطارات التي يستعين بها المسير الرئيسي¹ و يخضع لازدواجية تشريعية من حيث الحقوق والواجبات يبقون خاضعين للأحكام التي يخضع لها جميع العمال بينما ينفرد عقد عملهم ببعض المواصفات الواردة في النص التنظيمي الخاص بهم، يخضع عقد عمل مسير المؤسسة إلى شروط خاصة من حيث إبرامه و محتواه، فالأصل أن يبرم العقد بناء على تفاوض حر مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، يجب أن يحدد العقد كل الحقوق المترتبة عنه، و من تم يكون عقد العمل الذي يربطه بالمؤسسة هو المصدر المهني الوحيد الذي يلجأ إليه بعد النصوص التشريعية والتنظيمية².

2- مستخدمو الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري

تطبيقا لنص المادة 04 من قانون علاقات العمل، صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، الذي ألغى الأحكام الواردة في المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988³ .

1 - المادة 2 و 5 من المرسوم التنفيذي 90 - 290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات - جريدة رسمية عدد 42 لسنة 1990 .

2 - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 66.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري جريدة رسمية رقم 22 لسنة 2005، الذي ألغى أحكام المرسوم رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر.

يعتبر عقد العمل البحري من العقود التي خصها المشرع الجزائري بأحكام خاصة علما أن هذه الفئة من العمال (رجال البحر) أصبحوا يتساءلون عن وضعيتهم القانونية فهل هم عمال يخضعون لأحكام قانون العمل ، وهل يستفيدون من الحقوق التي تتيحها باقى العمال ؟

عرف المشرع الجزائري رجل البحر أو البحار كل شخص يعمل في خدمة السفينة ، ومقيد في سجل رجال البحر¹ ، كما يعتبر عاملا بحريا كل من يقوم بعمل على ظهر سفينة لقاء أجر ، تحت إشراف وإدارة مجهز أو ريان.² يمكن القول أن عقد العمل البحري تسري عليه أحكام تنظيمية خاصة وردت في المرسوم التنفيذي 05 - 102 ، كما تسري عليه القواعد الواردة في القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل ، والتي أحالتنا إليها الأحكام الواردة في النص التنظيمي الخاص³ ، أو فيما لم يرد في شأنه حكم وهو ما أقرته العديد من التشريعات العمالية المقارنة⁴.

3- عمال المنازل

تطبيقا لنص المادة 04 من قانون علاقات العمل ، صدر المرسوم المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بعمال المنازل ، من خلال قراءة أحكام هذا المرسوم ، تطرح تساؤلات بخصوص طبيعة علاقة عمل العمال في المنزل⁵؟

عرف المشرع الجزائري العامل في المنزل على أنه : " كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته ، باستثناء أية يد عاملة مأجورة ، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل ، أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط⁶، وهم إما فئة العمال التقنيون ذوي المهارات العالية في مختلف التخصصات العلمية و التكنولوجية وإما فئة العمال الذين لا يتوفرون على أي مؤهل علمي يقومون بأعمال يدوية في مجال الصيانة، أو صناعة أو إنتاج بعض

¹ - عوايل عبد الصمد، خصوصية علاقة العمل في قطاع الملاحة البحرية، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق جامعة وهران، 2008/2007، ص 60.

² - محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الرابعة ، القاهرة ، 1987، ص 79 .

³ - بن عزوز بن صابر ، مبادئ في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 68.

⁴ - المادة 3 فقرة 2 من الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق 11 سبتمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل - جريدة رسمية رقم 5167 الصادرة يوم 8 ديسمبر 2003

⁵ - بن سالم كمال ، المرجع السابق، ص 317.

⁶ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 474 المؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق 8 ديسمبر سنة 1997 ، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل . جريدة رسمية عدد 82 لسنة 1997 .

المنتجات في بيوتهم أو في ورشات خاصة لفائدة صاحب العمل الذي يزودهم بالمواد الأولية، أو بأدوات العمل، مقابل أجر. و هو النمط الذي اعتمده و نظمه المشرع الجزائري من عدة جوانب تنظيمية و عملية سنة 1997 تحت تسمية "العمل في المنزل".¹ حيث ينتقل العمل إلى العامل، بدل أن ينتقل العامل إلى العمل²، و إذا كان المشرع الفرنسي خصص أحكاما خاصة في قانون العمل نفسه بعمال المنازل³، فإن المشرع الجزائري وضعنا نصوصا تنظيميا خاصا بعمال المنازل يستمد أحكامه من قانون العمل نفسه بموجب المادة 4 من القانون رقم 90 - 11 التي أحالتنا إلى نص تنظيمي خاص بعمال المنازل صدر المرسوم التنفيذي 97 . 474 المؤرخ في 8 سبتمبر 1997 المتعلق بعلاقات العمل الخاصة بعمال المنازل .

4- الصحافيون

الصحفي المحترف هو كل شخص يتفرغ للبحث عن الأخبار و جمعها و انتقائها ، و استغلالها و تقديمها خلال نشاطه الصحفي الذي يتخذه مهنته المنتظمة و مصدرا رئيسا لدخله ،يعتبر القانون الأساسي للصحفيين أحد أهم الحريات العامة في إطار الصحافة ، و يمكن الإدراك بسهولة أن أغلب المواثيق الدولية قامت بإضفاء قانون أساسي خاص بمهنة الصحفي يجعله يتميز عن القانون العام للعمل و ذلك من منطلق أن العمل الصحفي هو نشاط يقوم على نشر الأخبار و المعلومات ليساهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة في صناعة و تكوين الرأي العام ، كما أنه نشاط فكري له دورا فعالا في إحداث التغييرات المختلفة في البناء الاجتماعي ككل⁴. لهذا فمن الطبيعي و حتى تؤدي الصحافة أدوارها

¹ - بن عزوز سارة ، أثر التحولات الدولية الاقتصادية على علاقات العمل ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم ، 2012، ص 32.

² - أحمية سليمان، أزمة علاقات العمل و الأشكال المختلفة للتشغيل... أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية، و الثوابت الاجتماعية، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست ، جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 13.

³- Voir Titre II – Industries de transformation – Chapitre 1 . Travailleurs à domicile . de l'Art . L . 721 – 1 à l' Art . L. 721 – 8 du code de travail français.

⁴ - ثابت مصطفى حماني إسماعيل ، المراسل الصحفي الجزائري في مواثيق و تشريعات الإعلام ،الملتقى الوطني الأول حول الإعلام و الديمقراطية جامعة قاصدي مرياح بورقلة، 13/12 دسمبر 2012 .

المختلفة لابد من وضع و تهيئة قانون للمهنة الصحفية و قانون للصحفي بوجه خاص يحدد و يوطر ممارسته الصحفية في ظل أهداف استراتيجيات اجتماعية محددة .

وقبل صدور القانون المنظم لمهنة الصحفي،¹ فإن القاعدة العامة كانت أن العاملين بالصحافة سواء كانوا صحافيين أو عمالا فنيين " كعمال المطابع " أو عمال التوزيع أو غير ذلك من العمال ليسوا موظفين عموميين وبالتالي فإن الأصل خضوعهم لأحكام قانون العمل ، ما لم يرد بشأنهم نص تنظيمي خاص².

5- الممثلون التجاريون

الأصل أن تنظم علاقة عمل الممثل التجاري بالهيئة المستخدمة بموجب نص تنظيمي خاص³ إلا أن النص التنظيمي المتعلق بهذه الفئة من العمال لم يصدر إلى يومنا هذا ، لكن المشرع الجزائري تطرق بموجب نصوص تشريعية صادرة في ظل الاقتصاد الموجه ، ملغاة بموجب القانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل إلى أحكام خاصة بهذه الفئة⁴.

6- مستخدمو البيوت

لقد خص المشرع الجزائري مستخدمي البيوت بنص خاص ، وهم غير مستثنون من مجال تطبيق أحكام قانون العمل ، بحيث تنطبق عليهم أحكامه في غياب النصوص التنظيمية الخاصة بهم فإن المشرع المصري قد استثناهم صراحة من مجال تطبيق أحكام قانون العمل حيث نصت المادة 4 فقرة ب من قانون العمل المصري السالف الذكر : " لا تسري أحكام هذا القانون على : ب - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، و يقصد بهم العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل إما مباشرة ، بالعناية بشخصه أو بأشخاص ذويه، الطاهي و المربية ،أو بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له، كسائق السيارة و حارس المسكن و البستاني و غيرهم⁵.

1 -قانون رقم 05-12 المؤرخ في 18 يناير 2012، يتعلق بالإعلام ، جريدة رسمية العدد 1 سنة 2012.

2 - على عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية، طبعة 2003 ص 87 .

3 - انظر المادة 4 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

4 - بن سالم كمال، المرجع السابق، ص 325.

5 - محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية، الطبعة الثانية، ص 34.

7-رياضيو النخبة

خص المشرع الجزائري رياضي النخبة بأحكام تنظيمية خاصة ، تمثلت في القانون رقم 04 - 10 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية وعلى المرسوم التنفيذي رقم 06 - 263 المحدد لأحكام المطبقة على النادي الرياضي المحترف ويحدد القوانين الأساسية النموذجية القانون رقم 04 - 10 المؤرخ في 14 أوت سنة 2004 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية و 8 أوت 2006 يضبط الأحكام المطبقة على النادي الرياضي المحترف ويحدد القوانين الأساسية النموذجية.¹

ما تجدر الإشارة إليه أن النصوص التشريعية والتنظيمية السالفة الذكر اعتمدت في إصدارها على القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي ، خاصة القانون رقم 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم 83 - 12 المتعلق بالتقاعد ، والقانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأمر الذي يؤكد أن رياضي النخبة يتمتعون بالحق في الاجتماعية كباقي العمال في مختلف القطاعات ، كما اعتمدت على القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، ومن ثم يتبين أن رياضي النخبة يتمتعون بالحقوق التي يتمتع بها العمال الأجراء منها خاصة الحق في الأجر ومختلف التعويضات والمنح . إن النادي الرياضي المحترف هو عبارة عن شركة تجارية تتخذ إحدى الصور التالية : إما شركة رياضية ذات مسؤولية محدودة ، وإما شركة رياضية ذات أسهم ، وهو يخضع في إنشائه وتسييره لأحكام القانون التجاري² ، مادام أن النادي الرياضي المحترف شركة تجارية لا جمعية ، فإن هدفه الرئيسي كباقي الشركات التجارية هو تحقيق الربح ومن ثم فإن العلاقة التي تربطه بالرياضيين والمدربين هي علاقة عمل أساسها عقد عمل محدد المدة³ .

¹ - القانون رقم 04 - 10 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 الموافق 14 أوت سنة 2004 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية . جريدة رسمية عدد 52 لسنة 2004 ص 12 ، وعلى المرسوم التنفيذي رقم 06 - 263 المؤرخ في 13 رجب عام 1427 الموافق 8 أوت سنة 2006 يضبط الأحكام المطبقة على النادي الرياضي المحترف ويحدد القوانين الأساسية النموذجية .

² - بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري،المرجع السابق، ص 81.

³ - بن سالم كمال ، المرجع السابق، ص 328.

الفرع الثاني: طبيعة جرائم قانون العمل

أولاً : تقسيمات جرائم قانون العمل

تنقسم الجرائم بصفة عامة بالنظر إلى جسامتها إلى ثلاث أنواع هي: الجنايات و الجنح والمخالفات كما أن التجريم في مجال قانون العمل لا يعرف إلا الجنح و المخالفات و لا يتضمن جرائم بوصف جنائيات، أخذ قانون العقوبات بالتقسيم الثلاثي ، الذي أخذت به جل القوانين حيث نصت المادة 27 من قانون العقوبات بما يلي : " تنقسم الجرائم تبعاً لخطورتها إلى جنائيات و جنح و مخالفات و تطبق عليها العقوبات المقررة للجنايات أو الجنح أو المخالفات " ، نصت المادة 05 من قانون العقوبات أن العقوبات الأصلية في مادة الجنح تتمثل في عقوبة الحبس مدة تتجاوز شهرين إلى خمس سنوات ماعدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدوداً أخرى، و الغرامة التي تتجاوز 20.000 دج ، أما العقوبات الأصلية في مادة المخالفات تتمثل في الحبس من يوم واحد على الأقل إلى شهرين على الأكثر والغرامة من 2000 دج إلى 20.000 دج ، و تنطبق كلها على جرائم قانون العمل.

ثانياً: تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام الاجتماعي

النظام العام الاجتماعي وهو مصطلح خاص بقانون العمل الأمر الذي يقتضي التمييز بين فكرة النظام العام الاجتماعي و فكرة النظام العام العادي فالنظام العام الاجتماعي باعتباره يعمل في اغلب الأحيان على حماية مصلحة العامل الطرف الضعيف و تمثل قواعده الحد الأدنى، الذي لا يجوز النزول عنه، غير أنه يجوز مخالفته بما يحقق مصلحة العامل، أما فكرة النظام العام العادي، فلا تجوز مخالفة القانون لأي سبب كان¹، و السبب في ذلك أن قواعد العمل وجدت لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في الرابطة العقدية كما أسلفنا الذكر، و أن السلم و الأمن الاجتماعيين لا يتحققان إلا بحماية العامل عن طريق ضمان الحد الأدنى لحقوقه. و لأن قواعد قانون العمل بدون الصفة الآمرة تجعل رب العمل في مركز أقوى من العامل الذي يمكنه من فرض شروط على العامل و ليس أمام العامل سوى هذه الشروط و خاصة في ظل الظروف الاقتصادية².

¹- C.H Camerlynck et G. Lyon Caen, Droit du travail 7 édition, Dalloz, Paris 1975 note 161, p 32 .

² - عباسة جمال، مبدأ الأفضلية و فكرة النظام العام الاجتماعي ، دراسة مقارنة، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني عدد خاص ، 2015 ، ص 666.

تمثلت القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي في تحديد المشرع الأجر الوطني الأدنى المضمون وهو الأجر الذي لا يجوز النزول عنه متى أدى العامل مدة عمل قانونية كاملة ، كما تتجلى تلك القواعد في تحديد المدة القانونية للعمل ، وتكريس قواعد متعلقة بالحماية الصحية والأمن داخل أماكن العمل بالإضافة إلى القواعد المنظمة لعمل القصر والنساء .

ثالثاً: تعدد العقوبة بتعدد عدد العمال

يعد هذا النظام من أهم المبادئ الأساسية و الخاصة بقانون العمل ، و لا مثيل له في القانون الجنائي العام ، و يقتضي بتعدد الغرامات بتعدد المخالفات المرتكبة من قبل صاحب العمل ورد في نصوص قانون العمل عبارة تعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة¹ ، و هذا التعدد ينبغي أن يساوي عدد العمال الذين كانوا ضحايا المخالفة²، حسبما نصت عليه المادة 146 مكرر من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المعدل والمتمم على ما يلي:

" يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1.000 دج إلى 2.000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات "

رابعاً: مضاعفة الغرامة في حالة العود

نصت مواد العقاب في قانون العمل على عبارة مضاعفة الغرامة في حالة العود³، و يقصد بالعود الوصف القانوني الذي يلحق بشخص عاد إلى الإجرام بعد الحكم عليه بعقوبة بموجب حكم سابق والعائد هو ذلك الشخص الذي نفذت فيه العقوبة بسبب جريمة سابقة⁴، رتب المشرع الجزائري في القانون 04 - 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 عقوبات في حق المخالفين لأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنصيب العمال و ضاعف العقوبة في حالة العود، حيث ألزم كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة ، أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته و التي يردي شغلها⁵

¹ - على حسين الخليف، تعدد الجرائم و أثره في العقاب في القانون المقارن، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، 1954،ص 214.

² - بوزيان الفهمي، المرجع السابق ، ص 02 .

³ - عبد الله سليمان ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام، الجزء الأول، الطبعة 1998، ص 377 .

⁴ - سلامة مأمون محمد، علم الإجرام و العقاب، المكتبة الحديثة القاهرة، 1978 ، ص 34.

⁵ - المادة 18 من قانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل لسالف الذكر.

ويعاقب كل مستخدم لم يبلغ الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج و في حالة العود تضاعف الغرامة، كما يعاقب كل مستخدم الذي يخاف المادة 19 من قانون 04-19 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل المتعلقة بعدم إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة و بالتوظيفات التي قاموا بها بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج و في حالة العود تضاعف الغرامة .

خامسا: عدم ردية و فعالية العقوبات في قانون العمل الجزائري

أغلب العقوبات التي يفرضها قانون العمل على من يخالف أحكامه تأخذ شكل الغرامة المالية وهذه الغرامة غالبا ما تكون غير فاعلة و لا مؤثرة بالنسبة للمستخدم المخالف لقواعد الآمرة لقانون العمل على نحو يجعله يبتعد عن ارتكاب المخالفة ، و من ناحية أخرى فإن مقدار الغرامة التي يقرها القانون زهيدة و غير فعالة مقارنة بالجرائم الأخرى خاصة في الفترة الحالية التي تعيشها الجزائر و ما تشهده من تضخم و تدهور أسعار النفط و انخفاض سعر العملة في السوق العالمية الأمر الذي يلزم المشرع الجزائري إلى إعادة النظر في الجرائم و العقوبات المقررة لصالحها.

المطلب الثاني : أركان جرائم قانون العمل

قسم الفقه الجزائري الجريمة إلى ثلاث أركان تختلف من جريمة إلى أخرى و تتمثل في الركن الشرعي في الفرع الأول ، و الركن المادي في الفرع الثاني و أخيرا الركن المعنوي في الفرع الثالث.

الفرع الأول : الركن الشرعي للجريمة

يقصد بالركن الشرعي للجريمة هو تلك الصفة غير المشروعة للفعل ، و بعبارة أخرى هو تكيف نشاط الفاعل بأنه يكون جريمة جزائية ، يتضح مما سبق أن لركن الشرعي عنصرين يتمثل الأول في مطابقة الفعل للنموذج الوارد في نص التجريم ، ذلك أن نص التجريم يضع النماذج التشريعية المجردة للفعال التي تضر بالمصالح الاجتماعية المراد حمايتها جنائيا، و التي يعد الاعتداء عليها جريمة جنائية و الثاني هو أن لا يخضع الفعل المرتكب لسبب من أسباب الإباحة فيتعين لتوافر عدم المشروعية أن يخرج الفعل من نطاق نص الإباحة¹.

يشترط في العقوبة أن تكون شرعية أي محددة مسبقا بنص قانوني يتولى تحديدها من حيث الكم و النوع، و تصبح معلومة من طرف الجمهور و ملزمة للجميع الأمر الذي يطلق عليه بشرعية التجريم

¹ - عادل قورة ، محاضرات في قانون العقوبات ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 34.

و العقاب أو قانونية الجرائم و العقوبات الذي يستند إلى مبدأ لا جريمة و لا عقوبة و لا تدابير أمن إلا بالقانون¹.

تنقسم الجرائم بالنظر إلى ركنها الشرعي إلى جرائم نص عليها قانون العقوبات و جرائم نصت عليها التشريعات المختلفة لقانون العمل و منها ما نص عليها في نصوص خاصة. سوف نتطرق إليها تبعا.

أولاً- الجرائم المنصوص عليها في تشريعات قانون العمل

يقصد بالتشريع في هذا المجال القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية و الخارجة عن إطار قانون العقوبات، و جرائم قانون العمل بتنوعها نجدها موزعة على عدة نصوص قانونية متفرقة في جرائم متنوعة و ليست مدونة في قانون واحد و تتمثل هذه القوانين ، في الجرائم المنصوص عليها في قانون 07-88 المتعلق قواعد الصحة و الأمن و طب العمل، و الجرائم المنصوص عليها في الباب الثامن من القانون 11/90 المؤرخة في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل²، كما تضمن القانون 14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي خصص الباب الخامس منه للأحكام الجزائية³، و القانون 03/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل⁴، كذلك القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل⁵، و الأمر رقم

1 - مهدي بن خدة، المرجع السابق ، ص25.

2- انظر المواد 138 إلى 155 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

3 - القانون 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المواد من 58 إلى 61 الجريدة الرسمية رقم 23 المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

4 - القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل الجريدة الرسمية رقم 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.

5 - القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الجريدة الرسمية رقم 83، المؤرخة في 26 ديسمبر 2004.

03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل¹، القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 يتعلّق بشروط تشغيل العمّال الأجانب².

ثانيا- الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل و التي تمت إحالتها إلى قانون العقوبات

نص قانون العقوبات على بعض الجرائم المتعلقة بقانون العمل و خاصة ما تعلق منها بقانون 03/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل و القانون 07/88 المتعلق بقواعد الصحة والأمن داخل أماكن العمل، حيث أحالت المادة 23 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل إلى المادة 144 و المادة 148 من قانون العقوبات و أحالت المادة 40 من قانون 07/88 المتعلق بقواعد الصحة والأمن داخل أماكن العمل إلى المواد 288 و 289 من قانون العقوبات .

الفرع الثاني : الركن المادي

يقصد بالركن المادي للجريمة بأنه النشاط الذي يصدر عن الجاني متخذاً مظهراً خارجياً يتدخل من أجله القانون بتقرير العقاب ، و تختلف ماهية هذا الركن باختلاف الجرائم و لكنه يجب أن يكون له مظهراً خارجياً يبدو في صورة متباينة ، فقد يكون عملاً مادياً يرتكب ، أو قولاً يبدي أو كتابة تنشر أو رسماً يعرض إلى غير ذلك من صور النشاط الجنائي و ينقسم إلى ثلاث عناصر السلوك الإجرامي النتيجة و العلاقة السببية و سوف نتطرق لكل عنصر من هذه العناصر³ .

أولاً- السلوك الإجرامي

السلوك الإجرامي هو نشاط بفعل أو امتناع عن عمل يصدر عن إرادة الإنسان و يتعين أن يكون لكل جريمة سلوك إجرامي فلا يتصور وجود جريمة بغير توافره فهو عنصر لا غني عنه لقيام الركن المادي للجريمة بغض النظر عن الوسيلة التي يستعملها الجاني في ارتكاب النشاط الإجرامي أو وقت أو مكان ارتكابه للجريمة⁴.

1 - الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية رقم 3 المؤرخة في 12 جانفي 1997.

2 - القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 يتعلّق بشروط تشغيل العمّال الأجانب الجريدة الرسمية رقم 28، المؤرخة في جوان 1981.

3 - تاهد العجوز ، المرجع السابق، ص 362،

4 - عادل قورة ، المرجع السابق، ص 106.

ثانيا: النتيجة الإجرامية

تلعب النتيجة دورا هاما خاصة في جرائم قانون العمل التي تشكل معظمها جنح و مخالفات كون أن القانون لا يعاقب في الجنح و المخالفات على الشروع بل عن النتيجة الإجرامية، فهي اعتداء على الحق أو المصلحة التي يحميها القانون أو التهديد بالاعتداء عليه .

ثالثا: العلاقة السببية بين السلوك الإجرامي و النتيجة

يكتمل الركن المادي من الجريمة بتحقق النتيجة و حتى يمكن الربط بين سلوك الفاعل و بين النتيجة لابد من توافر رابطة السببية بينهما ، بحيث يمكن القول بأن السلوك الإجرامي هو السبب في وقوع النتيجة الإجرامية، فعلاقة السببية إذن هي صلة تربط السلوك بالنتيجة ، هذا النشاط الجنائي قد يبلغ غايته فيحقق النتيجة التي يصفها القانون بأنها جريمة و قد لا يبلغ غايته بل يقف عند حدود الشروع في الجريمة¹.

رابعا: الشروع في جرائم قانون العمل

يفرق المشرع فيما يتعلق بالجرائم التي يعاقب على الشروع فيها بين الجنائيات و الجنح و المخالفات، ففي الجنائيات يعاقب على الشروع فيها بصفة عامة إلا في الأحوال التي تستثني بنص خاص، و في الجنح لا يعاقب على الشروع فيها إلا في الأحوال التي ينص على العقاب فيها بنص خاص، و في المخالفات لا يعاقب على الشروع بصفة مطلقة ، و بتطبيق هذه المبادئ على الشروع في جرائم قانون العمل ، نجد أنه لا يوجد شروع في جرائم العمل لأن هذه الجرائم لا تقع إلا تامة² و غالبا ما تكون جرائم إهمال يتكون ركنها المادي من مجرد امتناع عن عمل، ذلك أن هناك العديد من الالتزامات التي يتعين على المستخدم القيام بها كما هو الحال بالنسبة لتنفيذ إجراءات الوقاية الصحية والأمن ، فمتى امتنع المستخدم عن القيام بتلك الواجبات اعتبر فعله ركنا ماديا للجريمة و يعاقب عليها.

الفرع الثالث: الركن المعنوي

يضم الركن المعنوي كل العناصر النفسية اللازمة لقيام الجريمة، و يقوم على الإدراك و حرية الاختيار فالإنسان يملك القدرة على التمييز بين الخطأ و الصواب و بين الخير و الشر و هو مدرك لعواقب أفعاله، و هو بجانب قدرته على التمييز بين الخير و الشر و الخطأ و الصواب حر في اختيار

1 - عادل قورة ، نفس المرجع ، ص 110.

2 - ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 373.

أفعاله بمحض إرادته فليديه حرية الإرادة لاختيار تصرف أو عمل دون آخر، فإن سلك الجريمة كان ذلك بإرادته الحرة و تعين عليه تحمل المسؤولية¹ .

أما بالنسبة لجرائم قانون العمل لا يكفي توافر الإدراك و حرية الاختيار في صاحب العمل لكي يسأل عن أعماله، بل يجب أن يثبت أنه ارتكب خطأ فإذ تخلف فلا يسأل الفاعل عما حدث، و تختلف درجة الخطأ باختلاف درجة الجريمة، فالخطأ العمدي هو أعلى درجات الخطأ، و يعبر عنه بالقصد الجنائي ويكون لازماً في الجرائم العمدية ، و الخطأ غير العمدي هو أقل درجة من الخطأ العمدي ويكون لازماً في الجرائم الأقل خطورة² .

المبحث الثاني: كيفية تحريك الدعوى العمومية في جرائم قانون العمل

الدعوى بصفة عامة تعرف الدعوى على أنها " المطالبة بالحق عن طريق القضاء "، أما الدعوى العمومية فتعرف على أنها مطالبة النيابة العامة باسم المجتمع وأمام القضاء بتوقيع العقوبة على المتهم ، تنشأ الدعوى العمومية بمجرد وقوع الجريمة أي يكون من حق المجتمع ممثلاً بالنيابة العامة تعقب المجرم ومحاكمته إلى أن يحكم عليه نهائياً. فيما يلي سنوضح كيفية تحريك الدعوى العمومية من قبل الأشخاص الذين منحهم المشرع هذه الصلاحية (المطلب الأول) ثم دور مفتش العمل الرقابي باعتباره ضابط شرطة قضائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : تحريك الدعوى العمومية

إن الهدف من إقامة الدعوى العمومية أمام القضاء الجنائي هو المطالبة بتوقيع العقاب عن مرتكب الجريمة و باعتبار أن النيابة العامة هي التي تمثل المجتمع فهي صاحبة الحق الأصلي في تحريك الدعوى العمومية ، و استثناء أجاز القانون للعامل المضرور من الجريمة تحريك الدعوى العمومية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت من الجريمة ، كما أجاز القانون لمفتش العمل وضباط الشرطة القضائية من تحريك الدعوى العمومية و كذا النقابة العمالية باعتبارها ممثلة عن فئة العمال .

1 - عادل قورة ، نفس المرجع ، ص 139.

2 - ناهد العجوز، نفس المرجع ، ص 411.

الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية في القضايا العمالية

هناك طرف مهم بخصوص جرائم قانون العمل الذي يمكنه أن يعمل على تحريك الدعوى العمومية وهو مفتش العمل بصفته ضابط الشرطة القضائية، كما يقوم بالرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية لعلاقات العمل و أن أغلب جرائم علاقات العمل لا يتم تحريكها إلا بواسطة هذا الجهاز المتميز والذي يعطي خصوصية فريدة من نوعها على تحريك الدعوى العمومية لجرائم علاقات العمل وأي متابعة تعطي لذلك ، فالنيابة العامة باعتبارها صاحبة الحق العام هي الساهرة على إقامة وممارسة الدعوى العمومية و مراقبتها تباشر الدعوى العمومية طبقا للمادة أولى فقرة 1 من قانون الإجراءات الجزائية فهي تتمتع بسلطة الملائمة و هذا بالرجوع إلى المادة 36 فقرة و تطالب بتطبيق القانون¹.

فالنيابة العامة هي التي تحرك الدعوى حسب المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية التي تنص : "يقوم وكيل الجمهورية بتلقي المحاضر و الشكاوى و البلاغات و يقرر ما يتخذ شأنها". يستخلص من نص هذه المادة أن النيابة العامة تتمتع بقدر من الملاءمة بين تحريك الدعوى العمومية و حفظ أوراق الملف، و هو نظام كما رأى البعض قد يؤدي إلى نوع من التجاوز من طرف النيابة العامة بامتناعها أحيانا عن المتابعة تقصيرا أو تعسفا، و بالتالي يترك المهتمين في غياب إحصائيات في الموضوع، بعيدين عن معرفة أنواع المخالفات التي تقوم النيابة العامة بحفظها في إطار مبدأ ملائمة المتابعات، مما يؤدي بالتساؤل عن جدوى المحاضر التي تحرر أساسا من قبل مفتشي العمل عن معابنتهم للمخالفات غير أنه يبدو لنا أن مبدأ الملائمة هو اختصاص تختص به النيابة العامة بموجب قانون الإجراءات الجزائية .

يطلق قانون الإجراءات الجزائية على القائمين بمهمة البحث و التحري و الاستدلال اسم الشرطة القضائية و أعوانهم ، و الموظفين و الأعوان المكلفين ببعض مهام الضبطية القضائية ، و قد اهتم قانون الإجراءات الجزائية ببيان من تثبت لهم صفة ضابط في الشرطة القضائية، و صفة عون في الشرطة القضائية من رجال الدرك الوطني و الأمن الوطني و مصالح الأمن العسكري ، و من الموظفين القائمين عليه، فحددت المادة 14 منه أصناف الضبطية القضائية فتتص : يشمل الضبط القضائي على ما يلي : ضباط الشرطة القضائية، أعوان الضبط القضائي، الموظفون و الأعوان المنوط بهم بعض مهام الضبط القضائي.

¹ - محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 472.

أولاً: ضباط الشرطة القضائية

تنص المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية يتمتع بصفة ضباط الشرطة القضائية : رؤساء المجالس الشعبية البلدية ، ضباط الدرك الوطني ، محافظو الشرطة ،ذوو الرتب في الدرك الوطني و رجال الدرك الذين أمضوا في سلك الدرك ثلاث سنوات على الأقل و الذين تم تعيينهم بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل ووزير الدفاع الوطني ، بعد موافقة لجنة خاصة ، مفتشو الأمن الوطني الذين قضوا في خدمتهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل و عينوا بموجب قرارمشترك صادر عن وزير العدل ووزير الداخلية والجماعات المحلية بعد موافقة لجنة خاصة ، ضباط و ضباط الصف التابعين لمصالح الأمن العسكري الذين تم تعيينهم خصيصا بموجب قرار مشترك صادر عن وزير الدفاع الوطني ووزير العدل .

ثانياً: أعوان الشرطة القضائية

تنص المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية يعد من أعوان الضبط القضائي موظفو مصالح الشرطة و ذوو الرتب في الدرك الوطني ورجال الدرك و مستخدمو مصالح الأمن العسكري الذين ليست لهم صفة ضباط الشرطة القضائية .

ثالثاً: الموظفون و الأعوان المنوط بهم بعض مهام الضبط القضائي

لم يحصر القانون الجزائري صفة الضبطية القضائية في الأعوان الذين وردت بهم المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية بل إنه وسع مجال إضافتها لفئات أخرى من الموظفين و الأعوان ، و ذلك في قانون الإجراءات الجزائية و صنف ثاني في قوانين خاصة ، فقد نصت المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية بأنه يباشر الموظفون و أعوان الإدارات و المصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع و في الحدود المبينة بتلك القوانين ، و من الموظفين و الأعوان الذين يتمتعون طبقاً لتلك القوانين الخاصة بصفة العون في الضبطية القضائية مفتشو العمل و يقرر القانون اختصاصا بالضبطية القضائية لمفتشي العمل بالبحث و التحري و إثبات الجرائم التي ترتكب انتهاكا لتشريعات العمل فنقرر المادة 14 من القانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل على أن مفتشي العمل يختصون بإثبات المخالفات التي تقع خرقاً لتشريعات العمل ،¹ وجسدتهما من خلال تشريعها الداخلي ، وفي هذا المجال سنتعرض

¹ - عبد الله اوهاببية، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومه ، الجزائر، 2008، ص 213.

إلى الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بمفتشية العمل ودورها في مجال الرقابة على تطبيق أحكام قانون العمل .

الفرع الثاني: تحريك الدعوى العمومية من طرف العامل

نصت المادة 1 فقرة 2 من قانون الإجراءات الجزائية أنه يجوز للمضور تحريك الدعوى العمومية و في سبيل ذلك يجوز للمضور العامل لأن يسلك إما طريق شكوى أمام وكيل الجمهورية أو عن طريق شكوى مصحوبة بادعاء مدني حسب ما نصت عليه المادة 72¹ من قانون الإجراءات الجزائية وهو جائز في جميع الأحوال و كل الجرائم سواء كانت جنح أو مخالفات ، بحيث يجب على الشخص إثبات أن هناك ضررا لحقه من جراء هذه الجريمة ، و حسب نص المادة 75 من قانون الإجراءات الجزائية عليه أن يدفع مبلغا من المال يحدده قاضي التحقيق، غير أنه في ظل غياب إحصائيات نستترشد بها نجهل لانعدام أو قلة الدعاوى التي يتم تحريكها من طرف العامل أمام القسم الجزائي لأنه قسم متخصص في إنزال العقوبات على المخالفين للقانون مع التعويض إن تبث ضرر جراء ذلك، غير أن القسم الاجتماعي يأمر أحيانا بحكم ابتدائيا و نهائيا بإلزام المستخدم بتصحيح العقود و إن بطلان علاقة العمل لا يحرم العامل حقه في الأجر عن الفترة التي عمل فيها.

الفرع الثالث: تحريك الدعوى العمومية من طرف النقابة

إذا كان العامل لأسباب معنوية لا يجرأ على مقاضاة المستخدم، الأمر الذي يلزمه تفويض النقابة للدفاع عنه باعتبارها لا تخضع لنفس الضغوط لاسيما و أنها تتمتع بقواعد أصلية تخولها إمكانية، بل يجوز لها كذلك أن تمارس جميع الحقوق التي يتمتع بها العامل لدى المحاكم، في كل ماله علاقة بالأعمال التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية أو بالمصلحة الجماعية المهنية أو للحرفة التي تتولى تمثيلها²، كما توفر النقابة نوع من التوازن في نظام يأخذ يعين الاعتبار اهتمام سياسة جنائية تسهم الفرد في المصلحة العامة للعدالة، و بهذا نجد النقابة تلعب دور مهم في الإرغام على تحريك الدعوى العمومية³ .

1 - نصت المادة 72 من قانون الإجراءات الجزائية على ما يلي : "يجوز لكل شخص يدعى بأنه مضار بجريمة أن يدعى مدنيا بأن يتقدم بشكواه أمام قاضي التحقيق المختص".

2 - محمد سعيد بناني، المرجع السابق ، ص 474.

3- Christine Lazerges, la constatation de l'infraction et les poursuites pénales , p 488.

إن الاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمة النقابية يجعلها شخصا معنويا مستقلا عن الأشخاص الطبيعيين المكونين له بما يسمح لها من اتخاذ اسم و مقر لها و توفرها على ذمة مالية مستقلة فضلا عن أن لها حق التقاضي بمعنى أنه يكون لدينا شخص معنوي خاص يعترف به القانون يستقل في حقوقه و التزاماته عن الأشخاص الطبيعيين،¹ و لقد خول القانون 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في المادة 16 فقرة 1 حق تحريك الدعوى العمومية للمنظمة النقابية من أجل الدفاع عن المصالح سواء تعلق بالجماعية أو بالمهنة أو بالنشاط² و لقد وسع قانون 90-14 حق النقابة في التقاضي أمام العدالة، فالنقابات لم تعد تجبر على تقديم وكالة من طرف العامل حيث تتمتع بقدرة مهمة للإرغام على تحريك الدعوى العمومية حتى و لو لم يوجه مفتش العمل محضر مخالفة إلى المحكمة المختصة ، و هي بذلك تحقق نوع من التوازن في نظام يأخذ بعين الاعتبار اهتمام بسياسة جنائية تسهم الفرد في المصلحة العامة للعدالة.³

المطلب الثاني: صلاحيات مفتش العمل في الكشف عن الجرائم

منح المشرع الجزائري صلاحيات واسعة للكشف عن جرائم قانون العمل سوف نتطرق لها في الفرع الأول و مكنه من حماية قانونية و دعمها بعقوبات جزائية نتطرق لها في الفرع الثاني.

الفرع الأول : صلاحيات مفتش العمل في الكشف عن الجرائم

يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال، يرتبط مجال ممارستهم لمهامهم بأي عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء بعض قطاعات النشاط⁴ تعتبر مفتشية العمل جهاز إداري وضع أساسا لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة

¹ - مهدي بن خدة ، المرجع السابق ، ص 284.

² - مولاي ملياني بغدادي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الطبعة الأولى، 1992، ص 21.

³ - Christine Lazerges, la constatation de l'infraction et les poursuites pénales , op cit, p 488.

⁴ - المادة 03 من القانون 90-03 مؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية رقم 06 لسنة 1990 نصت على ما يلي : " باستثناء الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري و المؤسسات التي تقضي فيها ضرورات الدفاع و الأمن الوطنيين و منع دخول أشخاص أجنب عنها".

بعلاقات العمل الفردية والجماعية¹، بغية السهر على مدى احترام تلك النصوص وعدم خرقه وتفادي ارتكاب المخالفات بشأنها ، والتقليل من المخاطر وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية ، ومن هنا يعتبر الدور الرقابي الذي تلعبه مفتشية العمل دورا هاما وضروري، حتى يتمكن مفتش العمل من القيام بهذا الدور الحساس، منحه المشرع الجزائري صلاحيات هاما تتمثل في زيارة أماكن العمل ومواقعها وهو ما سنتناوله في العنصر الأول ، وصلاحيات التحقيق وهو ما سنتعرض إليه في العنصر الثاني .

أولا : صلاحية مفتش العمل عند زيارة أماكن العمل

تمارس مفتشية العمل الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة و تشمل هذه الأخيرة على هياكل مركزية و أخرى غير مركزية، الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديریات، الأولى تتعلق بالتنظيم و التكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، و لكل منهما مهام خاصة بها و تضم الهياكل غير ممرضة التابعة لمفتشية العمل مفتشيات جهوية على المستوى المحلي المختصة بالولايات أو عدة ولايات و يتم تحديد المجال الجغرافي لاختصاص المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك².

لمفتش العمل حق الدخول إلى أي مؤسسة تشغل أشخاصا يحميهم القانون و هو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة نهارا، كما يمكن أن يقوم بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزيارته في ساعات العمل³.

1 - لقد تجسدت رقابة مفتشية العمل ، على المستوى الدولي من خلال الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي نذكر منها الاتفاقية الدولية رقم 81 الخاصة بتنشيط العمل في الصناعة و التجارة والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اثر دورته الثلاثين المنعقدة في 19 يونيو 1947، بالإضافة إلى الاتفاقية الدولية رقم 129 و الخاصة بتنشيط العمل في الزراعة خلال الدورة الثالثة والخمسين للمؤتمر و المنعقدة في 04 يونيو 1969 مع العلم أن الجزائر صادقت على هاتين الاتفاقيتين.

2 - المرسوم رقم 209/90 مؤرخ في 14 يوليو 1990 المتضمن تنظيم مفتشية العمل ، جريدة رسمية رقم 29.

3 - المادة 05 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل .

تعتبر الزيارات التي يقوم بها مفتش العمل¹ داخل الهيئات المستخدمة من أكثر الوسائل نجاعة في مجال الرقابة على تطبيق أحكام قانون العمل ، بغية الإطلاع على ظروف العمل السائدة ، كما أن الزيارة هي مناسبة كذلك لمفتش العمل لتقديم بعض المعلومات و الإرشادات للمتعاملين الاجتماعيين حول كيفية تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية للعمل.

لتجسيد هذا المسعى وضمن فعالتيه توجد عدة أنواع من الزيارات منها الزيارات العادية التي يقوم بها مفتش العمل في إطار برنامج اختياري يهدف الاطلاع على الشروط العامة للعمل داخل المؤسسة يقوم من خلالها برفع كامل الملاحظات التي تم معاينتها و يتم تدوينها في سجل الملاحظات والإنذارات المتواجد بالمؤسسة و يمهل المؤسسة بضرورة إزالة النقائص المسجلة، أما الزيارات المعادة هي امتداد للزيارات العادية يقوم من خلالها مفتش العمل بالتأكد من مدى تسوية النقائص المسجلة خلال الزيارة العادية السابقة لها و ذلك عند انقضاء الأجل المحدد لها و في حالة عدم تسوية تلك النقائص يمكن لمفتش العمل أن يتخذ الإجراءات المخولة له قانونا و المتمثلة إما في تحرير محضر مخالفة أو تقديم ملاحظات كتابية أو إنذار مكتوب، أما الزيارات الخاصة فتتم على عدة عوامل منها إما التدخل قصد فض نزاعات جماعية أو فردية أو بغرض العمل على تسوية أوضاع عامل أو عدة عمال تقدموا بشكاوى لدى مفتشية العمل تستدعي التدخل .

يجب على مفتش العمل عند زيارته أماكن العمل أن يتحلى ببعض المميزات و الصفات و السلوك الذي يمكنه من أداء مهامه بكل مهنية ، وأن لا يغض النظر عن المخالفات الجسيمة للقواعد العامة المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي كذلك التي تعرض العمال إلى المساس بحقوقهم نتيجة خرق القواعد المتعلقة بالنظافة والصحة والأمن داخل أماكن العمل ، فمراقبة مثل هذه الأحكام يجب أن تعطى

¹ - ما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أن الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية كرست صلاحية مفتش العمل بزيارة ودخول أماكن العمل ، وهو ما نصت عليه المادة 12 من الاتفاقية الدولية رقم 81 السالف ذكرها ، وكذا المادة 16 من الاتفاقية الدولية رقم 129 التي خولت لمفتشي العمل حرية الدخول من غير سابق إخطار للمستخدمين لمحلات العمل الخاضعة للتفتيش ، كما يمكن له أن يزور العمال الذين يقومون بالأعمال داخل المنازل وفق ما تضمنته النصوص التشريعية المنظمة لهم ، بعد أخذ تصريح من ساكنيها، و يقتصر حق الدخول و التفتيش على أماكن العمل فقط دون غيرها ، فلا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه و لو كان ملحقا بمحل العمل إلا طبقا للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجزائية.

لها عناية كبيرة من قبل مفتش العمل¹، و تمارس مفتشية العمل مهامها الرقابية في أي مكان يشغل فيه العمال الأجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء المستخدمين التابعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أو المؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها، كما يحق لمفتش العمل حق الدخول إلى المؤسسات في أي مكان من غير سابق موعد مع المستخدم، كما أنه ليس له أن يخطر مندوبي العمال فهو وحده الذي يأخذ مبادرة الزيارة².

بعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من الملاحظات و النتائج المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، و هي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين و التشريعات بصفة عامة، و ما يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن بصفة خاصة حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص والواقع، إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير أو خرق قاعدة من قواعد القانون، يلزم صاحب العمل الامتثال إليها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام من تاريخ إخطاره وفي حالة عدم تنفيذ صاحب العمل هذا الالتزام خلال الآجال المحدد ، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة³، كما يعتبر محضر المخالفة محضرا رسميا لا يمكن الطعن فيه إلا بالتزوير لكن من خلال عملنا الميداني لاحظنا أن مفتش العمل كثيرا ما يلجا إلى تحرير محاضر المخالفة ، دون توجيه إعدار لصاحب العمل ، وفي رأينا أنه في مثل هذه الحالة يمكن لصاحب العمل التمسك أمام الجهة القضائية المختصة ببطلان محضر المخالفة لبطلان الإجراءات ، مع العلم أن الإجراءات في المواد الجزائية من النظام العام لا يجوز مخالفتها.

أما بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل، وقوع حالات خطر على العمال بسبب الظروف البيئية التي يعملون فيها أو ملاحظة عدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة قانونا، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد اتخاذ التدابير المقررة قانونا⁴.

¹ _ صايبي رابح، تكوين متخصص لفائدة مفتشي العمل، تقنيات التفيتش و المراقبة لمفتش العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2009، ص 2.

² _ انظر المادة 03 من القانون رقم 90_03 المتعلق بمفتشية العمل.

³ - انظر المادة 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 36 المؤرخة في 12/06/1990 .

⁴ - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، طبعة 1998، ص 139.

يشكل احترام القواعد التي سنها التشريع لتنظيم علاقات العمل من حيث نشأتها و سريانها وإنهائها، و تنظيم العلاقة بين الأطراف، و تحديد صلاحيات و دور و مكانة كل طرف في العلاقة الحد الأدنى للتوازن و التوافق بينهم. و بالمقابل فإن عدم احترام هذه القواعد كحد أدنى و خاصة ضمن الاتجاه الجديد لتشريع العمل يجعل التوازن يخنل و يفتح المجال للنزاعات العمالية الجديدة فكثير من الخلافات يرجع سبب وقوعها إلى المطالبة و خاصة من طرف العمال بتطبيق الأحكام الواردة في قانون العمل، خاصة تلك المنظمة للعلاقات بين الأطراف.

ثانيا : صلاحية التحقيق

نصت المادة 06 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي : " يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا ، و يمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي :

ج- طلب الاطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج خلاصات منها " .

كما نصت المادة 09 : " إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم اعدارا بامثال التعليمات.

يهدف التحقيق الذي يجريه مفتش العمل إلى أماكن العمل هو السهر على احترام تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية و المهنية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية للعمل ، من خلال معاينة ظروف العمل و حسب ما نصت عليه المادة 90-02 المذكور سالفا¹، كما تهدف الزيارات إلى تجنب الوقوع في المنازعات التي قد تنشأ بينهما والتي قد تؤدي توقيف عملية الإنتاج وبالتالي عرقلة عجلة الاقتصاد بوجه عام .

ثالثا: الوسائل الرقابية لمفتشي العمل

إن قيام مفتش العمل بمهامه الرقابية المعتادة قد تؤدي به أحيانا إلى اكتشاف مخالفات وخروقات في تطبيق قواعد النصوص التشريعية و التنظيمية التي قد تؤثر خاصة على صحة العمال و أمنهم إما بسبب إهمال المستخدم ، أو نتيجة لأحداث مفاجئة سببها التقنيات الجديدة في العمل ومن ثم كان لزاما على مفتش العمل في إطار الصلاحيات المخولة له قانونا أن يقوم بالسهر بتطبيق القانون ، و لن

¹ _ تنص المادة 02 من القانون رقم 90-03 على ما يلي: " تختص مفتشية العمل بما يلي: _ مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال".

ينأتى له ذلك إلا إذا حاز على وسائل تمكنه من ذلك ، ومن أهم تلك الوسائل تحرير المحاضر وتوجيه الاعذارات وهو ما سنتطرق إليه في العنصر الأول ، أو تحرير محاضر المخالفات وهو ما نتناوله في العنصر التالي .

1 : الملاحظات الكتابية و الاعذارات

خول تشريع العمل لمفتش العمل في إطار أدائه لمهامه الرقابية و تمكينه من فرض رقابته على التطبيق السليم لقواعد الوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسة صلاحية توجيه الملاحظات والاعذارات لصاحب العمل في حالة إذا ما لاحظ أي تقصير، و تعتبر هذه الخطوة التي يتخذها مفتش العمل أول إجراء في تحذير المستخدم و إخضاعه لتطبيق القانون¹.

تعتبر الملاحظات وسيلة رئيسية في يد مفتش العمل للإبلاغ عن المخالفة و يترجم هذا الفعل الدور الوقائي لمفتش العمل التي ترمي أهدافه إلى الوقاية و ليس العقاب، و بالتالي لا يتم اللجوء إلى العقاب إلا في المرحلة الأخيرة ، و الحقيقة أن هذا التعامل منتقد لكونه يتعارض مع المبادئ العامة للقانون الجنائي الذي يقضي بأنه ينبغي على كل شخص يكون على علم بجريمة في إطار ممارسة عمله الوظيفي إشعار وكيل الجمهورية . لقد منح القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل و تكريسا لما ورد في الاتفاقيتين الدوليتين الاتفاقية الدولية رقم 81 و الاتفاقية الدولية رقم 129 الخاصة بتفتيش العمل في مجال الزراعة،² لمفتش العمل هذا الحق نصت عليه النصوص التشريعية المتعلقة بتفتيش

1 - بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري،مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة مستغانم ، 2010-1011، ص 133.

2 - اهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الإجراء في مجال تفتيش العمل ، من خلال إصدارها الاتفاقيات الدولية منها الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة و الاتفاقية الدولية رقم 129 الخاصة بتفتيش العمل في مجال الزراعة، و لقد حولت هاتين الاتفاقيتين لمفتش العمل سلطة اتخاذ إجراءات معينة من أجل إزالة الأخطار التي قد تلحق بالعمال داخل المؤسسة عند معاينتها ، الناتجة عن استعمال مواد كيميائية أو تلك التي تتعلق بظروف العمل، فمثل هذه الأخطار من شأنها أن تشكل سببا لإحداث الضرر وإلحاق الخطر على صحة وأمن العمال من جهة ، كما يمس بالخطر الاقتصادي للمؤسسة و الذي قد يؤدي إلى توقيف العمل بها .

تتمثل هذه الإجراءات حسب نص المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 81 في تمكين مفتش العمل في اتخاذ أوامر ضد أصحاب العمل والتي الغرض منها إلزامهم الامتثال إلى النصوص التشريعية والتنظيمية مع تمكينهم من حقهم في الطعن لاحق فيها ، أمام الجهات الإدارية أو القضائية المختلفة حسب الممارسات الوطنية لكل دولة .

العمل على أن لمفتشي العمل سلطة اتخاذ القرارات في الأمور التي ينص عليها التشريع و التنظيم، كما خول لمفتشي العمل في إطار أداء مهامهم القيام بتوجيه الملاحظات الكتابية ، إعطاء الأوامر وتقديم الإنذارات.¹

منح المشرع الجزائري من خلال الأحكام الواردة في القانون المتضمن الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل لمفتش العمل سلطات واسعة بغية السهر على تطبيق الأحكام التشريعية عن طريق توجيه إعدارات للمستخدم باعتباره شرط ضروري يسبق إعداد محاضر المخالفة بغية الامتثال للمخالفات المتعلقة بالزامية إجراء الفحوصات الطبية الدورية على مختلف العمال عن ، أو تلك المتعلقة بقواعد الصحة والأمن كاحترام قواعد نظافة أماكن العمل وتهويتها وتطهيرها ، أو تلك المتعلقة بالضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية ، أو المتعلقة بالشحن والتفريغ والوقاية من السقوط العلوي، أو المتعلقة بالوقاية من أخطار الحريق² ، أو إذا تعرض العمال إلى أضرار جسيمة سببتها مواقع العمل وأساليبه العديمة النظافة حرر مفتش العمل فورا محضر مخالفة ، أما إذا لاحظ خطرا جسيما على صحة العمال وأمنهم وشيك الوقوع ، أخطر الوالي بذلك لاتخاذ جميع التدابير اللازمة بما فيها غلق المؤسسة³ .

إن إبداء الملاحظات يعتبر الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للإبلاغ عن المخالفة و إذا كان هذا التعامل منتقدا من قبل بعض الفقهاء القانون الجنائي لتعارضه مع ما ينص عليه قانون الإجراءات الجزائية ، و الذي يقتضي الإبلاغ على كل شخص يكون على علم بالجريمة أو الجنحة في إطار ممارسة وظيفته إشعار وكيل الجمهورية ، إلا أن هذا الحكم متعارض مع مهمة مفتش العمل التي ترمي إلى تعامل يتجه نحو الوقاية و ليس العقاب.

2: تحرير محاضر المخالفات

يتدخل مفتش العمل عن طريق تحرير الملاحظات الكتابية أو الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام و القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي و يقوم أولا بإنذار المستخدم للكف عن المخالفة

¹ - المادة 13 و المادة 07 من الأمر رقم 33/75 المتعلق بمفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية السابق العمل به .

² - انظر الأحكام الواردة في القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988 .

³ - المواد 09 ، 10 ، 11 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر .

والامتنثال للأحكام القانونية خلال مهلة يحددها القانون بثمانية أيام¹ أو ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 12 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل²، حيث يحرم مفتش العمل محضرا و يخطر الجهة القضائية المختصة ، و قد نصت المادة 214 من قانون الإجراءات الجزائية بأنه لا يكون للمحضر قوة الإثبات إلا إذا كان صحيحا في الشكل و يكون قد حرره أثناء مباشرة وظيفته بحيث يتضمن كل من شهده أو سمعه أو عاينه و داخل ضمن نطاق اختصاصه، موقعة و مبين فيها جميع الإجراءات التي تمت و كذا اسم وصفة المحرر و مرفقة بالمستندات و الوثائق المتعلقة بها حسب ما نصت عليه المادة 18 من قانون الإجراءات الجزائية .

ما تجدر الإشارة إليه أنه في ظل التشريعات الصادر لمواكبة التحولات الاقتصادية ، تم تقليص دور مفتش العمل في المسائل والقواعد التي تقرر حقوق الطرفين ، ولا ترتبط بالنظام العام ومنها الإجراءات خاصة في مجال تسوية منازعات العمل الفردية ، بحيث أسند إجراء المصالحة إلى مكتب المصالحة الذي هو عبارة عن هيئة متساوية الأعضاء مكونة من ممثلي العمال و ممثلي أرباب العمل³ الأمر الذي يتماشى و التحولات الاقتصادية ذلك لأن مفتشية العمل هي جهاز إداري تابع للدولة ويبقى مفتش العمل متمتعا بباقي الصلاحيات الممنوحة له في القوانين السابقة.

من أجل توفير حماية جنائية لمهام مفتش العمل لغرض القيام بمهامه كونه يمثل الدولة في مراقبة تطبيق قواعد العمل فضلا عن مسك الدفاتر و السجلات التي يستعملها مفتش العمل و تفعيل الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية كونها أداة فعالة في المحافظة على استقرار علاقات العمل ، جرم المشرع الجزائري كل من يعتدي أو يعرقل مهام مفتش العمل⁴.

1 - بطاهر أمال ، النظام القانوني لحماية الأجر في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2013، الإسكندرية، ص 93.

2 - نصت المادة 12 فقرة 2 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على مايلي: "إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرم مفتش العمل محضرا و يخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف". و هو أيضا ما أيده القرار رقم 62132 الصادر عن المحكمة العليا بتاريخ 08-10-1990، المجلة القضائية، العدد الأول، 2002.

3 - انظر الأحكام الواردة في القانون رقم 90 - 04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990 .

4 - مهدي بن خدة ، المرجع السابق ، ص 211.

الفرع الثاني: الحماية الجزائرية المقررة لمفتش العمل

حماية لمفتش العمل من الاخطار التي قد يتعرض لها أثناء تأديته لمهامه، نص المشرع الجزائري على جملة النصوص القانونية تتعلق بالجزاء المترتبة في حال إهانته أو التعدي عليه بالقوة والعنف و هو ما سنتطرق اليه في العنصرين التاليين.

أولاً: جنحة إهانة موظف أثناء تأدية مهامه

حدد المشرع الجزائري مهاماً و صلاحيات خاصة بمفتش العمل في نطاق اختصاصه وخوله الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية و معارضة المخالفات قانون العمل من قبل المستخدم و مكنه من حماية قانونية و دعمها بعقوبات جزائية ، حيث نصت المادة 21 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل بحماية خاصة لمفتش العمل أثناء ممارسته وظيفته من قبل إدارته ، من التهديدات و الشتم والإهانات و القذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها، و ضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك إذا اقتضى الأمر ، و أحالت المادة 23 من قانون 90-03 على تطبيق أحكام المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات في حالة تعرض مفتش العمل للضغوطات و الإهانات و العنف.

نصت المادة 144¹ من قانون العقوبات على جنحة إهانة موظف أثناء تأدية مهامه و باعتبار مفتش العمل ضابط للشرطة القضائية فقد جرم المشرع الجزائري جميع الوسائل المستعملة للتعبير كاللغو و القول و العياط أو الإشارة أو الكتابة أما التهديد يكون عادة إما بالقول أو الكتابة أو الإشارة ، و تعتبر هذه الجريمة عمدية تقتضي هذه توافر القصد العام و القصد الخاص فأما القصد العام فيتمثل توفر علم الجاني لصفة الضحية و استهدافها اعتباراً لذلك أما القصد الخاص و يتمثل في نية المساس بالشرف أو الاعتبار أو بالاحترام الواجب² ، و يجب أن تكون الإهانة أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبةها ويفهم منها أن الموظف أثناء ممارسة عمله في مكتبه أو مقر عمله أو المكان الذي تجري فيه المراقبة مثل تفتيش العمل الذي يقتضي الانتقال إلى مكان العمل الذي يمارس فيه العمال نشاطهم أو إلى

¹ - نصت المادة 144 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات على ما يلي : " كل من أهان قاضياً أو موظفاً أو قائداً أو ضابطاً عمومياً أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو إرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو بالرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك قصد المساس بشرفهم أو اعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم".

² - أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، دار هومة، الجزء الأول، 2003، ص 224.

مكاتب إدارة المستخدم في إطار مراقبة السجلات أو المخازن التي تحتوى على السلع بغية مراقبتها وأخذ عينة منها و هو نفس النهج الذي انتهجه المشرع الفرنسي¹ في قانون العقوبات الفرنسي إلا أنه سبق الغرامة على العقوبة السالبة للحرية و التي تقدر ب 7500 اورو أما من حيث العقاب فقد نصت المادة 144 من قانون العقوبات بمعاينة المتهم بالحبس من شهرين إلى سنتين و بغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

في نفس السياق نصت المادة 24 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل بفرض غرامة مالية على كل من يعرقل مهمة مفتش العمل أو الأشخاص الذين يساعده ب غرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 8000 دج و الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

ثانيا : جنحة التعدي بالقوة و العنف على مفتش العمل

لقد شدد المشرع الجزائري العقوبة السالبة للحرية في حالة التعدي بالعنف أو بالقوة فتصبح العقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات ، و إذا ترتب عن العنف عجز أو مرض ووقع عن سبق إصرار و ترصد فتكون العقوبة السجن المؤقت من خمس إلى سنوات ، و إذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد للنظر أو فقد أبصار إحدى العينين أو أية عاهة

¹-Article 433-5 code pénal ,modifié parLoi n°2002-1138 du 9 septembre 2002 – art. 45 JORF 10 septembre 2002 : "Constituent un outrage puni de 7 500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie.

Lorsqu'il est adressé à une personne dépositaire de l'autorité publique, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende.

Lorsqu'il est commis en réunion, l'outrage prévu au premier alinéa est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende, et l'outrage prévu au deuxième alinéa est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende."

مستديمة فتكون العقوبة السجن من عشر إلى عشرين سنة و إذا أدى العنف إلى القتل و كان الفاعل قصد إحداثها فتكون العقوبة الإعدام¹.

كما يجوز حرمان الجاني المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الوطنية الواردة في المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات² لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة و الحكم عليه بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات و يجوز بالإضافة إلى ذلك للقاضي في جميع الأحوال أن يأمر بنشر الحكم على نفقة المحكوم عليه .

رغم أهمية الموضوع المتعلق بالأحكام العامة المتعلقة بقواعد القانون العمل الجزائري و رغم الحماية المقررة للعامل من تعسف المستخدم إلا أن الملاحظ أن جهاز تفتيش العمل لم يصل إلى الفاعلية المرجوة منه في تنفيذ المهام الموكلة إليه، و يتضح ذلك من كثرة المخالفات التي ينتهك فيها صاحب العمل أو من يمثله حقوق العمال و قلة عدد المحاضر التي يتم تحريرها و عدم الفاعلية ترجع إلى عدة عوامل منها ما هو راجع إلى عدم توافر الأعداد الكافية من المفتشين و نقص الكفاءة الفنية للمفتشين و منها ما هو متعلق بالجانب المادي المتعلق بضالة الحافز المادي الذي يحصل عليه مفتش العمل .

تفيد الإحصائيات أنه خلال سنة 2007 فقط، تمّ تحرير 70772 محضر إثر قيام مفتشية العمل بزيارات مراقبة وتفتيش لأماكن العمل، منها 75256 على مستوى مؤسسات القطاع الخاص، و

1 - المادة 148 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المعدل و المتمم و المتضمن قانون العقوبات .
2 - نصت المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات على ما يلي: "يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية والعائلية في :

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة .
- الحرمان من حق الانتخاب أو الترشح و من أي حمل وسام.
- عدم الأهلية لأن يكون مساعدا محلفا، أو خبير أو شاهدا على أي عقد، أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال.
- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة و في التدريس و في إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.
- عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيما.
- سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها "

15413 زيارة أنجزت على مستوى مؤسسات القطاع العام¹، والتي أسفرت عن النتائج عن 7678 ملاحظة كتابية، 34769 إعدار و 28325 محضر مخالفة أما الميادين التي تمحورت حولها الوثائق المحررة فهي تخص أساسا الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الأجور وملحقاتها العلاقات الفردية العلاقات الجماعية في العمل، عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي شروط التشغيل وتصيب العمال.

أما فيما يخص متابعة محاضر المخالفة على مستوى الجهات القضائية، فالأرقام المسجلة تبين أن نسبة 28% منها تمّ البت فيها من قبل المحاكم، في حين أن النسبة كانت خلال سنة 2006 تقدر ب 20%² مقارنة لسنة 2012 عرفت تزييدا ملحوظا في عمليات المراقبة و التفتيش و هذا ما نلاحظه من خلال التواجد المتزايد في الميدان.

في مجال التفتيش و المراقبة، سجلت المصالح القيام ب 191.235 زيارة مراقبة على مستوى أماكن العمل، منها 19.580 زيارة أنجزت على مستوى مؤسسات القطاع العام و 171.655 زيارة أنجزت على مستوى مؤسسات القطاع الخاص الوطني و الأجنبي أي ما يمثل 90% من مجموع الزيارات المنجزة خلال السنة. و بالتالي، فقد ارتفع عدد زيارات المراقبة و التفتيش بنسبة تقارب 44,85 % مقارنة بنسبة 2011 التي عرفت إنجاز 132.024 زيارة، و قد عاين مفتشو العمل خلال هذه الزيارات مخالفة الهيئات المستخدمة لأحكام تشريع و تنظيم العمل المعمول بهما، و هو الأمر الذي أفضى إلى تحرير 151.910 وثيقة تتوزع على النحو 20.465 ملاحظة كتابية 82.086 إعدار 49.359 محاضر مخالفات.

¹ كلمة وزير العمل والضمان الاجتماعي حول تقييم نشاط مفتشية العمل لعام 2007.

² - عقيلة خرباشي ، ضرورة الإبقاء على تنظيم الدولة لعلاقات العمل، الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدية لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل، 21-22 أبريل 2009.

و في هذا الصدد، و على غرار ما تم تسجيله بالنسبة لزيارات التفتيش فإن عدد الوثائق المحررة ضد الهيئات المستخدمة المخالفة عرف ارتفاعا محسوسا بنسبة 47,62% مقارنة مع سنة 2011 التي عرفت تحرير 102.908 وثيقة¹.

نظرا لتزايد عدد العمال و بغية الحماية الجزائرية للحقوق العمالية ، تزايدت نسبة الأعمال التي تقوم بها مفتشية العمل، فعلى المستوى الجهوي لناحية وهران سجلت مفتشية العمل في سنة 2016 عدد الزيارات الميدانية الخاصة بالتفتيش ب 38177 لعدد عمال معني 918899 ، و نتج عنها عدد المحاضر المحررة لمتابعة المخالفات و النقائص المسجلة ب 6533 عدد الملاحظات، و 15828 عدد الاعذارات أما بالنسبة لعدد محاضر المخالفة سجلت 3654 محضر².

وفي الحقيقة أن تدخل الدولة في هذا الصدد يندرج في إطار وفائها بالتزاماتها الدولية³ لكل شخص الحق في العمل وله الحرية في اختياره بشروط عادلة ومرضية، كما له حق الحماية من البطالة كما لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساوي ، عادل ، مرضي يكفل له ولعائلته عيشة لائقة بكرامة وعند الاقتضاء تضاف إليه وسائل أخرى للحماية الاجتماعية، كما له أن ينشئ مع الآخرين نقابات أو ينظم إلى نقابات حماية لمصالحه.

ويعد من قبيل الوفاء بالتعهدات الوطنية ، تضمين قوانين العمل، قواعد تتعلق بمدة العمل بالراحة الأسبوعية، و العطلات المدفوعة الأجر، وبإجراءات الأمن والنظافة، وفي الحماية والأمن والنظافة ، وممارسة الحق النقابي، وكذلك على الحق في الإضراب⁴، فلا يجوز لعقد العمل أن يخرج على هذه القواعد تحت طائلة عقوبات مدنية وجزائية.

1 - مداخلة السيد الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي خلال الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012.

2 - بن ديب محمد، إحصائيات عن نشاطات المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران ،سنة 2016، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد 03، جانفي 2017 ، ص 28.

3- المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 712 .

4 - المواد: 55، 56، 57 بتاريخ من التعديل الدستوري لـ 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 23 فبراير 1989 ، جريدة رسمية عدد 76، لسنة 1996.

وكذلك الحال بالنسبة للحد الأدنى للأجور، حتّى لا يقع العامل تحت استغلال رب العمل وأيضا فيما يخص تسريح العامل، فإن تدخل المشرع للتقليل من حق الفسخ الأحادي لعقد العمل من جانب رب العمل، يكفل استقرار العامل، ويؤمن له الحماية اللازمة لمركزه القانوني المكتسب على اعتبار أن الدولة الجزائرية تقوم على مبادئ التنظيم الديمقراطي والعدالة الاجتماعية¹. وتمنع أن تقوم المؤسسات على الممارسات الجهوية والمحسوبة، وإقامة علاقات الاستغلال والتبعية².

1 - المادة 1/14 من التعديل الدستوري لعام 1996: " تقوم الدولة على مبادئ التنظيم الديمقراطي والعدالة الاجتماعية.

2 - المادة 9 من التعديل الدستوري لعام 1996 المعدل و المتمم بدستور 2016.

الباب الأول: الحماية الجزائرية المتعلقة بشروط التشغيل

كان للتحويلات الدولية الاقتصادية أثرها على النظام الاقتصادي الجزائري، الذي انعكس على الشروط المتعلقة بالتشغيل، إذ بمجرد تبني الجزائر النظام الليبرالي بموجب دستور 1989 ووضع القطيعة مع النظام الاشتراكي، عمدت الجزائر إلى تغييرات جذرية مست المنظومات القانونية المختلفة بما فيها قانون العمل، و تجسيدا لتلك الإصلاحات المكرسة في هذا الدستور صدر القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل والذي ألغى صراحة القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، فمن خلال قانون العمل الجديد ظهرت معالم التأثير بالمقتضيات و المتغيرات الاقتصادية المعاصرة التي فرضتها استقلالية المؤسسات، حيث عرف هذا التشريع تطورا مواكبا للأحداث السياسية و التحويلات الإيديولوجية التي حددت النظم الاقتصادية الليبرالية التي هي في طور التدعيم لحد الساعة¹.

إن التطور الحاصل داخل الوطن و على المستوى الدولي حول رابطة العمل من علاقة تخضع إلى قواعد قانون أساسي إلى عقد عمل يسيره سلطان الإرادة، و لكن في حدود ترسمها قواعد حماية الطرف الضعيف في العقد أي العامل². تنشأ علاقة العمل الفردية بموجب علاقة ثنائية تربط بين العامل وصاحب العمل، يلتزم من خلالها العامل بكل إخلاص وتفاني بأدائه للعمل لحساب المستخدم، ويلتزم هذا الأخير بالوفاء للعامل بحقه في الأجر وملحقاته، وهذا ما ورد بنص المادة 08 من القانون 11/90 التي نصت على ما يلي: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم، وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

تقوم علاقة العمل الفردية في أغلب التشريعات المقارنة على أساس تعاقدية، انطلاقا من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد و ذلك اعتمادا على الوسيلة المعروفة و هي "عقد العمل" الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط و الأحكام التي تحددها القوانين و النظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل. التي

¹ - بن عزوز سارة، التحويلات الدولية الاقتصادية و أثرها على قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2012-2013، ص 12.

² - سي فضيل زهية، تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الرابع، جوان 2017، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم، ص 212.

كثيرا ما تضع القواعد و التنظيمات الخاصة بالمسائل الأساسية و الجوهرية التي لا يسمح للأطراف الاتفاق على مخالفتها، مثل المدة القانونية للعمل و ظروف العمل، و بعض الحقوق و الالتزامات والحدود الدنيا للأجور، و ما إلى ذلك من المسائل التي يمكن اعتبارها من بين مسائل النظام العام، و في حالة مخالفة هذه الأحكام يتعرض المستخدم لعقوبات جزائية و غرامات مالية.

انطلاقا مما سلف سنقسم هذا الباب إلى فصلين: نتعرض في الفصل الأول إلى الحماية الجزائية لحرية التعاقد في مجال العمل أما الفصل الثاني فسنتناول فيه الحماية الجزائية المكرسة لتشغيل بعض الفئات الخاصة .

الفصل الأول : الحماية الجزائية لحرية التعاقد في مجال العمل

الأصل في العمل أن يكون إراديا قائما على الاختيار الحر، فلا يدفع العامل إلى العمل قسرا أو يفرض عليه عنوة، إلا وفق القانون بوصفه تديبرا استثنائيا لإشباع غرض عام¹، تعد حرية العمل بمثابة ضرب من ضروب التحرير الاقتصادي للفرد في مواجهة القيود التي كانت تفرض على ممارسة النشاط الوظيفي، و اعتبرها المذهب الفردي سلاحا للتخلص من القيود التي كان يفرضها النظام الإقطاعي على ممارسة العمل المهني و الوظيفي، فهذه الحرية تعني تمتع العامل بحرية اختيار العمل الذي يتلاءم واستعداده، و أن يسعى للحرفة القادر عليها².

تعني الحرية في التعاقد حق كل طرف في العقد اختيار مع من يتعاقد أو شريكه في العقد أو الطرف الآخر في العقد، لذا فحرية التعاقد و حرية العمل هما وجهان لعملة واحدة، لأنهما يخضعان لنفس المبادئ. الأصل أن يتمتع كل شخص بحرية العمل ، فالعامل له حق في اختيار العمل الذي يرغب فيه ولصاحب العمل الحق في اختيار العامل الذي يناسبه، إلا أن هذه الحرية إذا تركت دون تنظيم فإنها تؤدي إلى نتيجتين إما اختلال سوق العمل لمصلحة رب العمل، أو الإضرار بمصالح وطنية فيما إذا خالف العامل قواعد آمرة، وفي كلتا الحالتين يتدخل المشرع فيضع قيودا على حرية العمل لمصلحة العامل، أو قيوداً متعلقة بمصلحة اقتصادية عامة، أو قيوداً ترد للمصلحة الوطنية.

¹ - محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية و القضائية للحقوق الأساسية في العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مطبعة دار وهبة حسان، 2005، ص29.

² _ معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة دكتوراه تخصص القانون، كلية الحقوق ، جامعة تيزي وزو، ص 110.

أصبحت حرية التعاقد سمة من سمات عالمنا المعاصر أكدت عليه المواثيق و الاتفاقيات الدولية¹ باعتباره مظهرا للحق في العمل الذي يعني توفير فرصة عمل لكل من يبحث عنه، و أن يتحصل كل فرد أو عامل على وظيفة تتفق مع قدراته و استعداداته و ميولاته المادية و العقلية، وتتجسد حرية العمل في الحرية التعاقدية التي تنطلق من مبدأ سلطان الإرادة للأطراف للحصول على العمل والحق فيه و في اختياره².

تتحمل الدولة قسطا كبيرا من عبء التنظيم الاجتماعي للعمل، و من أهم ما ترمي إليه ضمان العمل للأفراد باعتباره حقا من جهة، و إيجاد العمل لجميع القادرين عليه من جهة أخرى ويعني ذلك محاولة تشغيل جميع عناصر الإنتاج، لذا يقع عليها مهمة التدخل في سوق العمل عن طريق الإشراف و التوجيه ، من خلال وضع سياسة للتشغيل و الاستخدام، مع وضع قيود على حرية الاستخدام ، لما ينجم عنها من عدم المساواة ، و عدم توازن أطراف علاقة العمل ، من جراء تطبيق حرية العمل والحرية التعاقدية³.

انطلاقا مما سلف، سنتقسم الفصل الأول إلى ثلاث مباحث، يتعلق المبحث الأول الحماية الجزائية المتعلقة بتصريح الهيئات المستخدمة بالعامل ، أما المبحث الثاني الحماية الجزائية للحياة

1 - هذا الحق أكدت عليه المواثيق و الاتفاقيات الدولية، فنجد أن اتفاقية العمل الدولية رقم 29 لسنة 1930 قد منعت العمل الجبري حيث أنها عرفت الأعمال الجبرية بأنها: "الأعمال أو الخدمات التي تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ما لم يتطوع الشخص بأدائها بمحض اختياره"، كما أكدت على الحق في العمل المادة 6 من العهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية حيث نصت على حق كل فرد في أن يكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية. أما على مستوى هيئة الأمم المتحدة فنجد أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بعد أن قرر حق الإنسان في العمل في نص المادة 23 منه، استوجب أن تكون له حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية. وعلى صعيد منظمة العمل العربية فلقد أرست الاتفاقيتين رقم 1 لسنة 1966 و رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل قاعدة حول حرية العمل و ألزمت بأن تتضمن تشريعات العمل حرية العمل و العمل بما يكفل حق الأفراد في الاختيار الحر للعمل.

2 - معاشو نبالي فطة، مبدأحرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية و القانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون و العلوم الساييسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق ، العدد الثاني ، 2008، ص 42.

3 - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص

الخاصة للعامل و الحق في المساواة ، كما نتناول في المبحث الثالث الحماية الجزائرية للعامل أثناء تحرير عقد العمل .

المبحث الأول: الحماية الجزائرية المتعلقة بتصريح الهيئات المستخدمة بالعامل

حتى تواكب التطورات و التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية لكي تتماشى مع الحتمية التي فرضتها الظروف الناتجة عن تضاعف خرجي بالآلاف دون مناصب عمل¹، لم تعد لأصحاب العمل الحرية في اختيار العمال الذين يتعاقدون معهم وبصفة مباشرة ، بل عليهم اللجوء إلى وكالات التشغيل و هذا ما سنتطرق له في المطلب الأول ، ولعل السبب الذي دفع المشرع إلى تقييد حريتهم في التعاقد مباشرة مع طالبي الشغل تكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في مجال التشغيل و حماية الحياة الخاصة² و هذا ما نتطرق له في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الحماية الجزائرية المتعلقة بالتصريح لدى الوكالة الوطنية للتشغيل

وضح المشرع الجزائري مهام الوكالة الوطنية للتشغيل، سيرها و أهم المهام المنوطة بها و هو ما نتطرق إليه في الفرع الأول، كما بين أهم الجزاءات المترتبة في حال مخالفة التزام التصريح بالمناصب الشاغرة لدى وكالة التشغيل و الذي سنتطرق له في الفرع الثاني.

الفرع الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

أولاً: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

يعد القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004³ المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل النص الذي أزم صاحب العمل التصريح بالمناصب الشاغرة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل والقانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال

1 - مقران زكريا، آليات التشغيل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2016 ، ص 177.

2- بن عزوز بن صابر، النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، عدد خاص 2015 ، ص 618.

3 - القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، جريدة الرسمية رقم 83 لسنة 2004.

الضمان الاجتماعي مع العلم أن هذا القانون ألزم صاحب العمل بالتصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 10 أيام التي تلي تشغيلهم¹

أنشأ المشرع الجزائري الوكالة الوطنية للتشغيل بهدف وضع إستراتيجية للتشغيل و الاستفادة إلى أقصى حد من فرص العمل المتاحة أيا كان مكانها ، داخل الوطن أو خارجه عن طريق جمع عروض العمل وطلباتها وصولا لعملية التنصيب²، ومن تم فإن هذا الجهاز يسعى للحد من تفاقم ظاهرة البطالة، كما ألزم الهيئات المستخدمة خاصة كانت أم عامة بتقديم عروض العمل لدى الوكالة تتضمن عروض العمل المناصب الشاغرة لدى المؤسسة والشروط الواجب توافرها في المترشحين لهذه المناصب.³ يجب على الوكالة تلبية العروض المقدمة من قبل الهيئة المستخدمة في أجل أقصاه 21 يوما من تاريخ تسجيله ، وفي حالة عدم تلبية العرض ، يمكن للهيئة المستخدمة اللجوء إلى التشغيل المباشر مع إعلام الوكالة بذلك فوراً⁴.

منح المشرع الجزائري للمصالح المختصة التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل ، وفي حدود اختصاصها السهر على احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنصيب العمال⁵ و ذلك من خلال الزيارات الميدانية للهيئات المستخدمة ، والإطلاع على جميع السجلات والدفاتر المتعلقة بتشغيل العمال ، وعلى رأسها سجل العمال الذي يتضمن المعلومات التالية اسم ولقب العامل نوع الجنس تاريخ الميلاد ، العنوان العائلي ، منصب العمل المشغول ، تاريخ التشغيل ، تاريخ إنهاء علاقة العمل ، سبب إنهاء العلاقة رقم التسجيل في هيئة الضمان الاجتماعي ، طبيعة علاقة العمل⁶.

1 - القانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، جريدة رسمية عدد 28.

2 - بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الثاني - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها - دار الخلدونية للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2010 ص 26 .

3- المادة 18 من القانون رقم 04 - 19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ، المرجع السابق .

4- انظر المادة 14 من القانون رقم 04 - 19 المذكور أعلاه .

5- انظر المادة 22 من القانون رقم 04 - 19 من نفس القانون.

6- انظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 96 - 98 المؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق 6 مارس 1996 المحدد لقائمة ومحتوى السجلات والدفاتر الخاصة الملزمة للمستخدمين ، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996 .

فالوكالة الوطنية للتشغيل جاءت نتيجة بداية الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، فالشروع في الانتقال إلى نظام اقتصادي يعتمد على قوانين السوق استلزم هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطالبيين له، فالتنسيق بينهما عن طريق هذه الوكالة يؤدي إلى تعديل سوق العمل وتسويتها في المدى البعيد¹.

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم : 42/71 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل مقرها بالجزائر العاصمة³، تضم الوكالة ممثلين عن مختلف الوزارات منها ممثل الوزير المكلف بالعمل رئيسا، و ممثل بالوزير المكلف بالداخلية و الجماعات المحلية، و ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية، و ممثل الوزير المكلف بالمالية و ممثل الوزير المكلف بالتمويل المهني، و ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات و الصناعات الكبيرة و المتوسطة ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط، ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، بالإضافة إلى المدير العام للديوان الوطني للإحصاء أو ممثله و ثلاث ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين و الخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، و ثلاث ممثلين للمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، و أخيرا ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة⁴.

¹ - بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990.2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، 2009، ص 77.

² - المرسوم التنفيذي 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة، جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1990.

³ - راشدي حدوم دليلة، الجزء المالي في قانون العمل، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2015، ص 45.

⁴ - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، يعدل و يتم الأمر رقم 71-42 المتضمن المكتب الوطني لليد العاملة، جريدة رسمية عدد 39 سنة 1990.

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية الأساسية في هذا التنظيم، فهي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، تكمن مهامها في استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى، كما تتلقى عروض العمل ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل وتعمل على استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص وتسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.¹

و بهذا الصدد فإنها تسعى جاهدة على تحقيق أهدافها من خلال تنظيم و ضمان التحكم في وضع السوق الوطني للشغل و اليد العاملة و تطوره من خلال القيام بالتحاليل و الخبرات اللازمة في مجالي التشغيل و اليد العاملة و القيام بكل الدراسات و التحقيقات ذات الصلة بمهامها و ضبط وتطوير الآليات و الأدوات التي تساعد على تطور وظيفة مراقبة سوق الشغل مع تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي الشغل و استغلال كل إمكانيات تنصيب العمال بالخارج و القيام بنشاطات التكوين في مجال الاستشارة و تسيير سوق العمل.² إن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات.

نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض و الطلب، وتلعب في هذا الشأن

¹ - محمد قروبي، عرض حول التوجيه و الإرشاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر ، الندوة الإقليمية عن دور

الإرشاد و التوجيه في تشغيل الشباب، 11-13 جويلية 2005، وزارة التشغيل والتضامن الوطني .

² - كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي حول إصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل ، وزارة العمل والضمان الاجتماعي جانفي 2007 .

دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات و أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص¹.

ثانيا: عمل الوكالة الوطنية للتشغيل

قصد تحقيق الأهداف المشار إليها، تم تكليف الوكالة بعدة مهام تتمثل بالأساس في تنظيم ومعرفة وضعية سوق العمل الوطنية و المحلية حسب كل منطقة عن طريق وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع الفوري و الدقيق عن الوضعية الحقيقية و الفعلية للقطاع و القيام بكل الخبرات والدراسات مستعينة بأهل الخبرة التي تسمح بالمعرفة الحقيقية للقطاع معتمدة في ذلك على عدة معايير كالسن، النشاط، القطاع ، المؤهلات العلمية و الفنية².

وقد جاء قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل³ ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية و هو القانون الذي جاء بتغييرات هامة في مجال تسيير سوق العمل. من بين هذه التغييرات نذكر الطابع القانوني الجديد الذي أدخل على الوكالة الوطنية للتشغيل حيث أصبحت مصنفة كمؤسسة عمومية ذات تسيير خصوصي (EPGS) و هو تصنيف يضيف مرونة أكبر على تسيير الوكالة و يدعم صلاحياتها بالنسبة لتنظيم سوق العمل و مراقبة التشغيل⁴.

¹ - زكرياء مسعودي حميدانو صالح ، دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر ،ملتقى وطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، يوم 18 و19 أبريل 2012 ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

² - طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2011، ص 179.

³ -قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، المرجع السابق.

⁴ - كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل و الضمان الاجتماعي حول إصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل ، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق .

جانفي 2007 .

فتح القانون 04-19 المجال للتصويب في القطاع الخاص تماشيا مع الاتفاقية الدولية رقم 181 حول الوكالات الخاصة للتشغيل و التي صادقت عليها الجزائر سنة 2005¹ هذا القانون جاء لينظم العلاقة بين الوكالة الوطنية للتشغيل و بين وكالات التصويب الخاصة حيث يفرض على هذه الأخيرة قبل الشروع في ممارسة نشاطها، الحصول على الاعتماد من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل، و إبرام اتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل و الالتزام بالتقيد بدفتر للأعباء².

تجدر الإشارة إلى أن المشرع المغربي سار على نفس النهج الذي انتهجه المشرع الجزائري وذلك بتقليص إرادة المستخدم في الاستخدام ، عن طريق الوساطة في الاستخدام من أجل الحد من البطالة والمساهمة في الإدماج أي بتسهيل تشغيل فئات الأشخاص الأقل حظا، بتسهيل التقاء العرض و الطلب من أجل التوصل إلى إبرام العقد³.

نستنتج في الأخير أن إرادة المستخدم تنقلص في إبرام عقد العمل، بحيث يكون مجبرا في بعض الأحيان على قبول اليد العاملة الموجهة إليه من قبل مكاتب اليد العاملة، الأمر الذي يلزم المستخدم لمخالفة القانون و البحث عن عمال في مناصب متعلقة بالسرية و الأمانة و هذا للمحافظة على الذمة المالية للمؤسسة . ومن تم لم تعد للهيئات المستخدمة حرية اختيار العمال الذين تتعاقد معهم و بصفة مباشرة، بل عليها اللجوء إلى الوكالة الوطنية للتشغيل⁴.

الفرع الثاني: جزاء مخالفة التزام التصريح بالمناصب الشاغرة لدى وكالة التشغيل

رتب قانون 04 - 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 عقوبات في حق المخالفين للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بتصويب العمال و أعطى صلاحية معاينة هذه المخالفات لمفتشي العمل حيث ألزم كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة ، أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 06-61 المؤرخ في 19 يونيو 1997 ، جريدة رسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.

² - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2011، الأردن، ص 40.

³ - محمد السعيد بناني، المرجع السابق، ص 77.

⁴ - بني بشير، شروط التشغيل وفقا لأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، العدد الرابع، 2017، ص 238.

الشاغرة لدى مؤسسته و التي يردي شغلها¹، يعاقب كل مستخدم لم يبلغ الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000دج إلي 30.000 دج و في حالة العود تضاعف الغرامة، كما يعاقب كل مستخدم الذي يخاف المادة 19 من قانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل المتعلقة بعدم إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياطات من اليد العاملة و بالتوظيفات التي قاموا بها بغرامة من 10.000دج إلى 30.000 دج و في حالة العود تضاعف الغرامة .²

أما المشرع المصري وضع قيودا على حرية التشغيل و رتب مخالفات جزائية بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها و لا تتجاوز مائة جنيه، و تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود حسب نص المادة 238من قانون العمل المصري لسنة 2003 ويلاحظ أن هذا النص قد رفع الغرامة إلى خمسة أضعاف فبعد أن كانت في القانون القديم من عشرة جنيهات إلي عشرين جنيها أصبحت من خمسين إلي مائة جنيه.³

المطلب الثاني: الحماية الجزائية المتعلقة بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي

بما أن قانون العمل قانون اجتماعي فهو يهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد يتعرض لها، لقد اختلفت صور هذه الحماية، منها ما يتعلق بالتأمين عن المرض، الولادة، الوفاة وكفالة أفراد العائلة⁴، و منها ما يتعلق بالتأمين على العجز أو الشيخوخة(الفرع الأول) ، و في حالة مخالفة المستخدم القواعد العامة المتعلقة بالحماية الاجتماعية يترتب عليها متابعة جزائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حق العامل في الحماية الاجتماعية

يمثل التمويل أهمية كبيرة في نظام التأمين الاجتماعي، و يكسب هذه الأهمية من كونه الأساس الذي يحدد قدرة هذا النظام على الوفاء بالتزاماته المالية الحالية و المستقبلية قبل العمال المؤمن عليهم كما يساهم في تطويره وزيادة الحقوق و المزايا التأمينية التي تقدم لهؤلاء العمال، باعتبار أن نظام التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التمويل الذاتي ، الذي يتمثل في الاشتراكات التي يدفعها المستخدم

1 - المادة 18 من قانون 04-19 . المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

2- انظر المادتين 24 و25 من القانون رقم 04 - 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

3 - علي علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، 2003 ، ص 187.

4 - المواد 31،47،67 من القانون رقم 83_11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

و من هذه الاشتراكات يتكون في الغالب الرصيد المالي لنظام التأمين الاجتماعي¹ لذلك أولى المشرع الجزائري أهمية كبرى لنظام التأمين الاجتماعي و جعله من بين أولويات صاحب العمل.

بعدما يصرح صاحب العمل بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا يتم قبول ملفه نهائيا، يمنح له رقم الملف ، و من ثمة يقع عليه وجوبا التزام بالتصريح بالعمال المراد تشغيلهم لدى مؤسسته ، فيقوم بتقديم طلب الانتساب العمال و من في حكمهم وفق نماذج معدة لهذا الغرض ، تسلمها هيئة الضمان الاجتماعي لأرباب العمل قصد تقيمهم في هيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء² ويجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي و ذلك في ظرف 10 أيام التي تلي توظيف العامل يعتبر التصريح بالنشاط طلبا للانتساب³.

أولا: الفئات الواجب التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي

يلتزم المكلف بالتصريح بفئات العمال مهما كانت جنسيتهم و تشمل هذه الفئة كل عامل يمارس في الجزائر عملا مأجورا أو ما يشبه ذلك ، و كذلك الممتننين لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما ، و مهما كانت طبيعة الأجر .

1: الفئات الخاصة

يلتزم صاحب العمل بالتصريح بالمؤمنين من الفئات الخاصة المشبهون بالأجراء أو من يكون في حكمهم و هم على التوالي :

أ_ العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل و لو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها .

¹ - عبد الباسط عبد المحسن، الاشتراكات كمصدر لتمويل نظام التأمين الاجتماعي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1996، ص 05.

² - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى ، 2011، ص 67.

³ - المادة 10 من قانون 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، جريدة رسمية عدد 28، 1983.

- نصت المادة 10 من قانون 83-14 على ما يلي : " يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي و ذلك في ظرف العشرة أيام التي تلي توظيف العامل ."

ب_ الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لاسيما خدم المنازل و البوابين و السواقين و الخادمت والغسلات و الممرضات و كذلك الأشخاص الذين يحرصون و يرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي تخضعون لمراقبتها .

ج_ المتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوى نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه.

د_ الفنانون و الممثلين الناطقون و غير الناطقون في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور و تعويضات عن النشاط الفني .

هـ_ البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.

هـ_ الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون¹.

و يمكن في حالة عدم تصريح المستخدم بالعمال أن يوجه العامل أو النقابة أو هيئة الضمان الاجتماعي من تلقاء نفسها أو ذوي الحقوق طلبا لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة و تقوم بعملية الانتساب الحكمي أو التلقائي².

2- الحق في التصريح بمستخدمي الملاحة البحرية لدى هيئة الضمان الاجتماعي

أوجبت النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بمستخدمي الملاحة البحرية أن يحدد العقد المبرم بين الطرفين نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي وفقا للتشريع المعمول به على غرار باقي العمال إضافة إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي و يجب أن يتضمن عقد تشغيل مستخدمي الملاحين للنقل البحري والتجاري اكتتاب تأمين لصالحهم ضد حوادث العمل و فقدانهم لكفاءتهم في ممارسة مهنة بحار على إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني ، وضد أمتعه الشخصية على إثر غرق السفينة أو اشتعال النيران فيها أو بسبب ظروف طارئة أو قوة قاهرة خلال الرحلة البحرية³.

1 - المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية رقم 9 لسنة 1985 المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في 06 جويلية 1992 جريدة رسمية رقم 52 لسنة 1992.

2 - المادة 12 -1 من قانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 السالف الذكر.

3- المادة 9 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 30 يوليو 2006 ص 18 ، وانظر كذلك المادة 430 من الأمر 76 - 80 المتضمن القانون البحري السالف الذكر.

الفرع الثاني: جزاء مخالفة صاحب العمل التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي

أولا : جزاء مخالفة عدم التصريح بالعمال

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية ، تلحق المستخدم في حالة عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 10 أيام التي تلي تشغيل العامل بموجب التعديل الذي طرأ على القانون رقم 83-14 بالقانون رقم 98 - 12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 والذي ارتفعت فيه الغرامة المالية بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كل عامل غير مسجل ، وعقوبة الحبس من 2 شهرين إلى 6 أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين ، وفي حالة العود ترفع الغرامة ما بين 20.000 دج إلى 50.000 دج وعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهرا¹.

كما رفع المشرع الجزائري قيمة الغرامة عند ارتكاب هذه المخالفة بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015²، لكون آثارها تمس مبدأ عدم التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي ، وفي حالة الاختلال المالي ، تكون خزينة الدولة ملزمة بالتدخل لتحقيق هذا التوازن و ضمانا لحقوق العامل بموجب المادة 54 منه حيث نصت على ما يلي: " يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الآجال المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به، بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتي ألف دينار 200.000 دج عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين، في حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين 200.000 دج إلى 500.000 دج عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهر".

نلاحظ أن المشرع الجزائري وفق في رفع قيمة الغرامة عن المخالفات الجسيمة في حالة مخالفة صاحب العمل التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي وذلك نظرا لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي إضافة على ذلك تصدر هيئة الضمان الاجتماعي قرارات بدفع عقوبات التأخير بنسبة 20 % عن كل شهر تأخير حسب ما نصت عليه المادة 13 فقرة 2 من قانون 83-14.

¹ - المادة 41 فقرة 2 من القانون رقم 98 - 12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 المعدل للقانون رقم 83 .

² - الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 جريدة رسمية رقم

كما تنص المادتين 17 و 18 من القانون 83-14¹ على التزام المستخدم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن طريق الاقتطاع من أجور العمال، و تدفع الاشتراكات بقسطيها، القسط المستحق عن أرباب العمل و القسط المستحق عن العمال ، و لا يجوز لهؤلاء الاعتراض على هذا الاقتطاع ، و يؤدي عدم دفع الاشتراكات المستحقة زيادات في التأخير بنسبة 05% و ترفع نسبة الاشتراكات الرئيسية 01% عن كل شهر تأخير إضافي².

كما ألغي قانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي إمكانية تخفيض الزيادات والغرامات على التأخير في حدود نسبة 75 % و التي كانت تفصل فيها اللجنة الولائية للطعن المسبق سابقا، و مثال على ذلك قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق الصادر عن لجنة ولاية برج بوعريبرج بتاريخ 2007/01/15 تحت رقم 07/07 و الذي قضى بتخفيض عقوبة التأخير في الاشتراكات الرئيسية إلى حد نسبة 75 %³.

ثانيا: جزاء مخالفة عدم التصريح بالنشاط

نصت المادة 06 من قانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على أنه يلزم على كل صاحب عمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصريحا بالنشاط في ظرف 10 أيام التالية للشروع في النشاط ، و يترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة مالية قدرها 2000 دج تضاف إليها نسبة 10% عن كل شهر من التأخر و تحصل هذه الغرامة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي⁴.

يشمل التصريح بالنشاط كل شخص طبيعي أو معنوي خاص يمارس نشاطا حرا غير مأجور سواء كان فردا أو شريكا في الشركة، و هو التزام قانوني يتم ذلك بناء على هذا التصريح انخراط

1 - نصت المادة 17 من قانون 38-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على ما يلي: " يقع دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل."

- نصت المادة 18 من قانون 83-14 السالف الذكر على ما يلي: " يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعة القسط المستحق للعامل ، و لا يجوز للعامل أن يعترض عن هذا الاقتطاع ."

2 - راشدي دهوم دليلة، المرجع السابق، ص 384.

3 - سماتي الطيب ، المرجع السابق، ص 77.

4 - نصت المادة 07 من القانون 83-14 ، على ما يلي: " يترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة مالية قدرها 2000 دج ."

المصرح في هيئة الضمان الاجتماعي و ترقيمه، و تحسب الآجال استنادا لرخصة النشاط و التصريح لدى هيئة الضرائب، و يتم بناء على هذا التصريح انخراط المصرح في هيئة الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.¹

المبحث الثاني: الحماية الجزائرية للحياة الخاصة للعامل و الحق في المساواة

تعد حقوق العمال الشغل الشاغل لطرفي العلاقة العمالية ، و ذلك منذ أمد بعيد ، بل و منذ نشأت هذه العلاقة في مهدها الأول فهي محور النزاعات العمالية الفردية و الجماعية على مر العصور والأزمان ، و هي متعددة و متنوعة و تعتبر ضمانا هاما لزيادة الإنتاج و تتمثل في الحق في الحماية الجزائرية للحياة الخاصة للعامل و مبدأ آخر لا يقل أهمية و هو مبدأ المساواة بين العمال، و المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العربية أقر حماية جزائية لهذين المبدأين باعتبارهما عصب الحياة المهنية للعامل ، و قبل التطرق للحماية الجزائرية ينبغي التعريف بمبدأ حماية الحياة الخاصة للعامل في المطلب الأول ثم التطرق لمبدأ المساواة بين العمال في المطلب الثاني.

المطلب الأول : الحماية الجزائرية للحياة الخاصة للعامل

الاهتمام بالحق في احترام الحياة الخاصة للإنسان، أو خصوصيته، ليس بالأمر الجديد، فهو أحد أهم الانشغالات الإنسان منذ القدم، هذا الحق يعبر في الواقع عن ضرورة إنسانية تفرض نفسها وتعيق حرية الأشخاص خاصة داخل أماكن العمل (الفرع الأول)، و يترتب على الإخلال به حماية جزائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون الحماية الجزائرية للحياة الخاصة للعامل

الحياة الخاصة للعامل و حمايتها من أهم الموضوعات التي ارتبطت بالإنسان و بحقوقه الأساسية، و تبرز الحياة الخاصة في أنها مطلب كل فرد في أن يحدد بنفسه متى و كيف و بأي شروط يطالع الغير على معلومات تخصه و تتعلق به، و في ظل التقدم التكنولوجي تصبح الحياة الخاصة مهددة ، و حينما تحيط بنا التكنولوجيا من كل مكان و تنتشر أشكال المراقبة فإن ذلك يجردنا من إنسانيتنا، و نصبح أكثر عرضة للمؤاخذة و العقاب.²

¹ - سماتي الطيب ، نفس المرجع ، ص 63.

² - صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 13.

لكل إنسان الحق في أن تحترم حياته الخاصة ، و هذا الحق من حقوق الإنسان الأساسية الدولية¹ فكل إنسان الحق في منع تطفل الأخرين له، كما أن له الحق في اتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة لحماية حياته الخاصة ، و يختلف مدى احترام هذا الحق من مجتمع إلى آخر ، و تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية ، و ما يدخل في دائرة الحياة الخاصة للعامل، التي يتعين احترامها وعدم التعرض لها هو موضوع خلاف ، و سبب الاختلاف يكمن في اختلاف الظروف الثقافية والاجتماعية و السلوكية التي تحكم كل مجتمع من المجتمعات.²

رغم أن الحياة الخاصة محمية من طرف المشرع الجزائري إلا أنه لم يضع لها تعريفا نهدي به لمعرفة حدود المستخدم أمام الحياة الخاصة، و يتفق مسلك المشرع الجزائري مع المشرع المصري فلم يرد له تعريفا في القانون الجزائري و لا في القانون المصري³، و يرجع ذلك إلى صعوبة تحديد العناصر التي تشتمل عليها الخصوصية الفردية، باعتبار أن هذه العناصر تكمن في الأمور المتعلقة بالإنسان.⁴ لقد عرف الفقه الحياة الخاصة بأنها ترك المرء و شأنه، أو أنها حق الشخص في النطاق السري، حيث يستطيع أن يعيش بمنأى عن الأخرين، أو الحق في احترام الخصوصية الطبيعية للفرد والحق في أن يعيش بهدوء⁵، غير أن هذا التعريف لا يعطي تعريفا محددًا للحق في الحياة الخاصة يختلط مع الحياة العامة، و ذلك لارتباطهما ارتباطا وثيقا ، الأمر الذي يدفعنا إلى القول بأن يترك أمر

1 - المادة 12 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، المرجع السابق .

المادة 08 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، المؤرخة في 04 نوفمبر 1950. المادة 17 من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية، بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200 الصادر عام 1966.

المادة 16 من الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل الصادرة بنيويورك عام 1990.

2 - زهير حرص، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 30، العدد الأول، 2014، ص 84.

3 - حسام الدين الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة ، دار النهضة العربية، 1978، ص 47.

4 - ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجزائري، دار النهضة العربية، 1983، ص 228.

5 - Carlomier, droit civil des personnes ,tome 01 ,paris ,1990, p 124.

تقدير ما يدخل في الحياة الخاصة أو في الحياة العامة للقضاء أخذا بعين الاعتبار مفهوم الحياة الخاصة لكل مجتمع بما يتناسب مع ظروفه الاجتماعية و مستوى التقدم العلمي فيه.¹

لم ينص المشرع الجزائري على موضوع الحياة الخاصة سوى في أواخر السبعينات بالنسبة للاعتراف الدستوري² في المادة 49 منه و التي نصت على ما يلي: " لا يجوز انتهاك حرمة الحياة الخاصة للمواطن و شرفه يحميها القانون"، أما بالنسبة للاعتراف به في القانون المدني فهو اعتراف عام يظهر من نص المادة 47 منه و التي تنص على أنه: " لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته، أن يطلب وقف الاعتداء و التعويض مما يكون قد لحقه من ضرر." ³، الملاحظ على عن هذه المادة أنها جاءت عامة و تشمل كل الحقوق الملازمة لشخصية الإنسان بما فيها الحق في الحياة الخاصة إلا أن النص لا يرتب عقوبات جزاءات مادام أنه في الشق المدني .

تعتبر مرحلة التشغيل، الفترة الأكثر عرضة للاعتداءات نظرا لحاجة المترشح للحصول على عمل و حاجة صاحب العمل للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات عن المترشح الجديد المراد تشغيله، و من المعلوم أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي و هو يظهر عند التعاقد فيكون مرجحا لإتمامه، كما يكون سببا لاستمراره أو لإنهائه إذا اختل عنصر من العناصر الشخصية التي أخذت في الاعتبار عند التعاقد.⁴ ترك المشرع الجزائري الحرية لصاحب العمل في اختيار المترشح المناسب ، متى تطابقت إرادة الطرفين طبقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، دون الإخلال بالشروط والأحكام التي تحددها القوانين والنظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل⁵، و التي كثيرا ما تنظم القواعد

¹ - نور حمد المجايا ، دعوى المسؤولية الناشئة عن الاعتداء على الحق في الحياة الخاصة ، دراسة في القانون الدولي الخاص الأردني ، مجلة الشريعة و القانون ، كلية الحقوق، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، ص 96.

² - نصت المادة 49 من دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 76-27 المؤرخ في 27 نوفمبر 1976 في الفصل الرابع منه تحت عنوان الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن، جريدة رسمية عدد 94 لسنة 1976 .

³ - صافية بشتاتن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه تخصص القانون، سنة 2012، جامعة تيزي وزو، ص 103.

⁴ - خالد عمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 35.

⁵ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 11.

الخاصة بالمسائل الأساسية التي لا يمكن للطرفين الاتفاق على مخالفتها باعتبارها من المسائل المتعلقة بالنظام العام كالحدا الأدنى للأجر و بعض الحقوق و الالتزامات.¹

بالرجوع إلى قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990 فإن شروط وكيفياته الواردة في الفصل الثاني من الباب الثالث لا يوجد فيها حظر أو إقرار لتدخل المستخدم في الحياة الخاصة للمترشح للعمل، غير انه بموجب المادة 20 فقرة 02 من قانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل² نص على أنه: " يجب أن تنصب المعلومات المطلوبة على المؤهلات و الخبرة المهنية لطالبي التشغيل " ، سواء كان التشغيل عن طريق وكالات التشغيل أن التشغيل مباشر من طرف المستخدم ، و قد نصت المادة 20 من قانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل على مايلي: " على الوكالات المؤهلة ، و البلديات و الهيئات الخاصة المعتمدة أن تتخذ كل التدابير الرامية إلى حماية المعلومات الشخصية المتعلقة بطلبي الشغل الذين يقصدونها" .

لا يحق في هذا الصدد لصاحب العمل أن يطلب من المترشح للعمل إلا المعلومات التي يكون الغرض منها التعرف على مؤهلاته لشغل المنصب العمل المقترح مثل الحالة المدنية كالاسم ، اللقب تاريخ و مكان الميلاد ، الجنسية، العنوان ، الحالة العائلية، عدد الأولاد، الشهادات المحصل عليها السوابق المهنية،³ و بالرد عن الأسئلة الموجهة إليه أثناء المقابلات التي يدعى إليها، و يقبل بشكل أو بآخر الكشف عن معلومات حول شخصيته لصاحب العمل و مع هذا يحتفظ على بقعة معينة من حياته الشخصية و لا يسمح لفضول صاحب العمل باقتحامها، سواء يري أن الوقائع لا صلة لها بالكفاءة في شغل الوظيفة أو أنه يعتقد أن إخفائها يساعد في الحصول على الوظيفة.⁴

مادام أن من حق المستخدم أن يرفع من كفاءة المؤسسة و ذلك باختياره أكثر العمال كفاءة فإلى أي مدى يمكن البحث عن المعلومات التي تتصل بالمترشح للعمل؟ و ما هي الضمانات التي

¹ - شواخ محمد الأحمد، قانون العمل ، علاقات العمل الفردية ، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية ، حلب ، 2007، ص 171.

² - قانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، المرجع السابق.

³ - Olivier Chénéde, Dominique Jordon ,contrat de travail du recrutement a la rupture ,

Délmás, Paris , 2005 , p41.

⁴ - صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 46.

تكفل له حماية و احترام حقه في الحياة الخاصة ، خاصة و أن العامل مرتبطا بعقد العمل و علاقة تبعية تجعله تابعا لرب العمل الأمر الذي يصعب فيه التفرقة بين حياة العامل الخاصة و المهنية خاصة أمام سكوت المشرع الجزائري عن رسم معالم الحياة الخاصة للعامل و توفير الحماية اللازمة لها و ندرة العمل القضائي الجزائري في هذا الشأن مما يدفعنا للبحث في التشريعات المقارنة و الاجتهادات القضائية الفرنسية .

ألزم المشرع المغربي المسؤول عن الوكالة بأن يعالج البيانات الشخصية للمترشح بطريقة تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين مع اقتصارهم على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم و خبراتهم المهنية فقط. كما نصت المادة 318 من مدونة الشغل المغربية على أن الاطلاع على ماضي العامل عند الفحص الطبي الواجب قبل التشغيل ، لا ينبغي أخذه بعين الاعتبار إلا في المناصب التي تقتضي ثقة خاصة ، كما نصت المادة 507 من مدونة الشغل المغربية أن الحالة العائلية لا ينبغي مبدئيا أن تهم المشغل ، بما في ذلك حالة الحمل¹.

تعد حياة الشخص العاطفية و الزوجية من أدق عناصر الحياة الخاصة التي لا يجوز التطفل عليها أو كشفها للجمهور عن طريق النشر أو بأية وسيلة أخرى²، في هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه: " لا يجوز نشر أخبار حقيقية أو مزعومة عن خطبة أحد الأشخاص و قررت أنه من مسائل الحياة الزوجية علاقة الزوج بزوجته و مدى نجاح أو فشل هذه العلاقة و ما يترتب عليه من نتائج كالطلاق أو الزواج الجديد³. وقد ثار البحث حول فحص شخصية الإنسان الذي تمس حالته النفسية أو العقلية، من أجل التعرف على أسرار حياته الخاصة، إذ تنعكس هذه الحالة على شخصيته هذا فضلا عما قد يمسه من حقوق أخرى، مثل حرية التفكير و حرية المعتقد و حرية الرأي، و الواقع أن الفرد حر في أن يكشف عن أسرار حياته الخاصة⁴.

1 - المادة 479 من مدونة الشغل المغربية.

2 - أسامة عبد الله قايد، الحماية الجنائية للحياة الخاصة و بنوك المعلومات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1994، ص 23.

3 - محمد محمد الشهاوي، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في مواجهة الصحافة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2001، ص 17.

4 - أحمد فتحي سرور ، الحماية الجنائية للحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، 1986، ص 39.

كما أكد المشرع المغربي صراحة أن من حق المستخدم معرفة المؤهلات و الخبرات المهنية التي يتوفر عليها طالب العمل، دون تجاوز الحدود المرغوب فيها، فالمعلومات ينبغي أن تكون ذات علاقة مباشرة بالمنصب المقترح ، و يدخل في ذلك حالة طالب العمل الصحية ، حيث نصت المادة 318 من مدونة الشغل المغربية على ضرورة الفحص الطبي عند كل بداية تشغيل¹.

صراحة نص المشرع الفرنسي على نص صريح بموجب قانون العمل حيث نصت المادة 20 منه على ما يلي: " لا يجوز لأحد فرض قيود على حقوق الأشخاص و الحريات الفردية و الجماعية، ما لم يكن لذلك ما يبرره وفقا لطبيعة المهمة المراد انجازها ، و بشرط أن تكون القيود متناسبة مع الهدف المنشود"².

قد يتمسك العامل باحترام حياته الخاصة في كثير من المنازعات القضائية و يطالب باحترامها ففي احدي القضايا التي فصلت فيها محكمة النقض الفرنسية³، جاء في محتواها أنه تعاقبت عاملة مع لشركة سيارات رينو في إحدى المدن الفرنسية للعمل كسكرتيرة ، و بعد ثلاث سنوات استبدلت العاملة سيارتها الخاصة من نوع رينو بأخري من نوع بيجو ، فقامت الشركة بفصلها حيث وجدت أن تصرف

1 - محمد السعيد بناني، المرجع السابق ، ص 79.

2 - محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2011، لبنان، ص 32.

3 - cass .soc , 22 janvier 1992.

L Hypothèse soumise a la cour de cassation était originale mais significative de l'emprise exercée par les entreprises sur la vie de leur salariés .Mme Roirsard travaillait comme secrétaire ou garage Renault pour remplacer sa voiture Renault elle avait fait l'acquisition d'un véhicule Peugeot, cette infidélité a la marque Renault avait motivé son licenciement que la cour d'appel avait juge légitime en énonçant que le fait par un salarié d'acquérir une voiture qui est en concurrence direct avec des véhicules de mémé catégorie et de prix analogues vendus par son employeur constitue nécessairement une marque de défiance dans la qualité de la marchandise offertes dans l'établissement ou il travaille.

La cour de cassation a censurée cette décision en affirmant d'abord chacun a droit ou respect de sa vie prive il en résulte qu'il ne peut être procédé a un licenciement pour couse tirée de la vie privée.

العاملة يمثل دعاية لشركة منافسة ، و رأي قضاة الموضوع أن تجاهل العاملة بتصرفها يعتبر سببا جديا للفصل ، لكن محكمة النقض نقضت هذا الحكم على أساس مخالفته لنص المادة 09 من القانون المدني ، إذ أن العاملة حرة في شراء ما يلزمها من منتجات و رأت المحكمة أن السبب مستمد من الحياة الخاصة للعاملة.¹

الفرع الثاني : الجزاء المترتب على مخالفة حماية الحياة الخاصة للعامل

إن أول تشريع جزائي أورد عبارة الحياة الخاصة هو المادة 27 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال حيث نصت على ما يلي: " يعرض إفشاء المعلومات الشخصية التي تمس الحياة الخاصة لطالب التشغيل مرتكبه لغرامة من 50.000,00 دج إلى 100,000,00 دج " ، و أما أول نص جزائي هو التعديل الذي جاء به التعديل الواقع على قانون العقوبات بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20/12/2006² حيث نص في المادة 303 مكرر على أنه: " يعاقب بالحبس من شهر إلى ثلاث سنوات ، و بغرامة مالية من 50.000,00 دج إلى 100,000,00 دج كل من تعمد المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص بأية تقنية كانت". وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري قد نقل هذا النص حرفيا عن المشرع الفرنسي الذي أورده في المادة 226-1 من قانون العقوبات في صياغتها الواردة بموجب إصلاح سنة 1992.³

تكفل المشرع بوضع حماية نوعية لقيمة حرمة الحياة الخاصة برفع الغرامة و تعتبر هذه الغرامة معتبرة مما قد يحث المستخدم على الحفاظ على الحياة الخاصة للعامل عدم التطفل على حياته غير أن المشرع الجزائري أهمل مسألة مهمة يتم من خلالها التطفل و التجسس على الحياة الخاصة للمترشح للعمل عن طريق وسائل الإعلام الحديثة و لاسيما وسائل التواصل الاجتماعي، حيث أصبح الحصول على البيانات المتعلقة بحياة العامل الخاصة أمرا يسيرا، و ذلك بوضع حماية خاصة عن طريق نص صريح ضمن قانون العمل يحمي من خلاله الحياة الخاصة للعمل و أن يحدوا المشرع الفرنسي، باعتبار

1 - صلاح محمد أحمد صلاح، المرجع السابق، ص 172.

2 - القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 ، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات ، جريدة رسمية عدد 84 المؤرخة في 24 ديسمبر 2006.

3 - نوبري عبد العزيز، الحماية الجزائرية للحياة الخاصة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه العلوم، شعبة القانون الجنائي، جامعة الحاج لحضر باتنة، سنة 2011، ص 31.

أن الحماية الجزائرية للحياة الخاصة للعامل أصبحت ضرورة حتمية فرضها الواقع العملي خاصة قبل التشغيل ، ذلك لحماية العامل من كل أشكال التمييز .

المطلب الثاني : الحماية الجزائرية للمساواة بين العمال في التشغيل

يعتبر مبدأ عدم التمييز في العمل أحد التطبيقات الجوهرية لمبدأ المساواة، و يمثل جزءا من حقوق الإنسان التي حرصت عليه المواثيق و المعاهدات الدولية¹ و اتجهت نحوه كافة أنظمة التشغيل خاصة التشريع الجزائري الذي أولي أهمية لمبدأ المساواة بين العمال سنتناوله في (الفرع الأول)، و رتب عليه عقوبات في حالة مخالفة صاحب العمل مبدأ المساواة.(الفرع الثاني).

الفرع الأول : مضمون مبدأ المساواة في الاستخدام

تقتضي مبادئ المساواة إعطاء الجميع فرصا مماثلة بقدر الإمكان لينتفع كل منهم بما قد يكون بين يديه من إمكانيات، و أنه متى قرر المجتمع معاملة البعض معاملة تمييز عن المعاملة التي يلقاها الآخرون في ذات ظروفهم و إمكانياتهم، يعد انتهاكا لمبدأ المساواة و تكافؤ الفرص².

أرجع بعض الفقهاء فكرة المساواة القانونية إلى فكرة العقد الاجتماعي ، الذي ينادي بأن الأفراد متساوون في كل شيء ، و أن شروط العقد الاجتماعي كانت واحدة بالنسبة للجميع ، لذا يجب على الدولة التي نشأت كنتيجة لهذا العقد ، أن تعامل الأفراد في المجتمع بمساواة كاملة دون تفرقة أو تمييز ولا يشترط توافر النية لتوافر حالة التمييز، بل يتوافر التمييز سواء كان مباشرا أو غير مباشر ، المهم هو تأثير الحرمان أو الحد من المساواة في الفرص و المعاملة³.

1 - نصت المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 على مبدأ المساواة بين الأفراد بصفة عامة.

2 - مقني بن عمار، مبدأ تكافؤ الفرص و تطبيقاته العملية في قانون العمل الجزائري مقارنا بالتشريع الدولي، الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل و الأفاق نحو عدالة اجتماعية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم أيام 29/28 2014.

3 - علي عمارة ، المساواة و عدم التمييز بين الرجل و المرأة في مجال العمل بين الجهود الدولية و العربية و التشريع المصري، دار الاتحاد للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة ، 2011، ص 54.

يعتبر مبدأ عدم التمييز في الاستخدام من بين أهم المبادئ التي كرستها الاتفاقيات الدولية والعربية وأغلب التشريعات الوطنية¹ وباتجاه مماثل تقضي المادة 08 الفقرة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (01) بشأن مستويات العمل المصادق عليها من قبل الجزائر بما يلي: "يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة و إلا تنطوي على أي تفریق بين العمال كالتفریق بسبب الجنس أو الأصل العنصري أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي"².

ينقسم التمييز إلى نوعين مباشر و غير مباشر فأما التمييز المباشر الذي يطال المرأة، حينما يستثني أصحاب العمل كل النساء الطالبات للعمل ، لأنهن يفترضون أن المرأة غير قادرة على تأدية بعض الوظائف على أساس أن قدرة المرأة البدنية أضعف نسبيا من قوة الرجل ، أما التمييز الغير مباشر هو الذي يكشفه الأثر الناتج عن إجراء يبدو ظاهريا محايدا ، غير أنه يؤدي في الحقيقة إلى التمييز فاشتراط إتقان لغة معينة للحصول على وظيفة عندما لا تكون اللغة شرطا لازما لممارسة الوظيفة و غيرها من الأساليب المتنوعة³.

بالرجوع إلى الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية نجدها تصون حقوقا تتعلق بضمان مبدأ المساواة في الأجر بين جميع العمال، نساء أو رجال دون تمييز على أساس الجنس أو اللون أو الوضعية الاجتماعية و غيرها⁴.

1 - يعتبر مبدأ عدم التمييز من المبادئ الدستورية التي أقرها دستور 1996 الصادر في 28/11/1996 في المادة 29 التي نصت على ما يلي: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو إجتماعي". وقد صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة سنة 1969، لهذه الاتفاقية ينصرف مفهوم التمييز إلى أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة. وبمقتضى هذه الاتفاقية تلتزم الدولة المصادقة عليها بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.

2 - يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن سنة 1996 ، ص 180 .

3 - علي عمارة ، المرجع السابق، ص، ص 61، 62.

4 - Melita Budiner, le droit de la femme a l'égalité de salaire et la convention n 100

l'organisation international du travail paris, 1975, P 39.

أما ميثاق العمل العربي ، لم يشر صراحة إلى مفهوم المساواة و عدم التمييز في المعاملة، أكد هذا المبدأ من خلال نصوص عامة و عبارات فضفاضة ، فقد جاءت مقدمة دستور المنظمة على ما يلي : " إيماننا بأن العمل ليس سلعة ، و أن من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف أو شروط ملائمة بكرامة الإنسان العربي، و بأن لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية و الروحية في حرية و في ظروف قوامها تكافؤ الفرص و العدالة الاجتماعية"¹.

هذا و قد كرس المشرع الجزائري مبدأ عدم التمييز في الاستخدام ضمن أحكام تشريع العمل وهذا من خلال نص المادة 17 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على ما يلي : " تعد باطلّة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها "، كما أكد القضاء على أهمية المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات ونص على ضرورة تمكين المرأة من الوفاء بالتزاماتها الوظيفية من جهة وبمسئوليتها تجاه أسرته من جهة أخرى حيث دخلت المرأة سوق العمل تدريجيا في عدة مجالات وأصبح وجود المرأة في العمل واقعا يفرض نفسه².

يعد المشرع الجزائري من طليعة الدول التي أقرت قانون عمل عادل ومنصف للمرأة، حيث أنه يمنع كل شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، ويضمن تكافؤ الفرص للجميع دون أي تمييز والمساواة بين العمال أيا كان جنسهم أو سنهم حيث ينص القانون بأن العمال يستفيدون من نفس الأجر والامتيازات مقابل نفس العمل وبالمساواة في التأهيل والمردود، حيث أن المرأة تخضع لنفس الحقوق و الالتزامات المطبقة على كافة العمال، وفق ما تقتضيه الاعتبارات الإنسانية و الاجتماعية التي تقضي أن تخص المرأة ببعض الأحكام الخاصة التي تنظم شؤون عملها، فلا يمكن بأي حال من

1 - محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلة 25، العدد الثاني، 2009، 371.

2 - قرار الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 2005/01/12، ملف رقم 289675 نص على ما يلي: " لا تمييز بين العمال، بمفهوم المادة 17 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، إذا كان العمال في نفس الحالة و الوضعية ويخضعون لنفس الشروط المهنية." حمودى عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب، 2012 ، ص 46.

الأحوال أن ينقص أجرها من أجر عامل في نفس القطاع و الرتبة، نظرا لأهمية دور المرأة في التنمية الاقتصادية و مشاركتها الفعالة في رفع النشاط الاقتصادي و كذا لخدماتي ، و نظرا لكفاءتها العالية وإمكانياتها العالية في تقديم نتائج مرضية و متقدمة¹.

يخلو تشريع الضمان الاجتماعي من أي نوع من التمييز المتعلق بالجنس بل أكثر من ذلك فإنه يضمن للمرأة زيادة عن التأمين على البطالة والمرض والحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية، تدابير خاصة لاسيما في إطار حماية الأمومة والطفولة والتقاعد، حيث تستفيد المرأة العاملة من إجازة الأمومة لفترة أربعة عشر أسبوعا (14) مدفوعة الأجر بنسبة 100 % .

تفيد المؤشرات الإحصائية لسنة 2011 الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات والمتعلقة بتشغيل المرأة بأنه في تطور مستمر، حيث تقدر نسبة النساء المشغلات حاليا بـ 16,3 % من مجموع الساكنة المشغلة حيث انتقل عدد النساء المشغلات من 1.193.500 سنة 2005 إلى 1.474.000 سنة 2010 ثم إلى 1.561.000 سنة 2011 (وكانت تقدر هذه النسبة بـ 5 % سنة 1977 و بـ 8,1 % سنة 1987) مما يجرنا إلى القول أنها في ارتفاع متزايد، تمثل نسبة التشغيل 5,9 % عند النساء بدون تأهيل و 35 % عند النساء حاملات شهادات المعاهد ومدارس التكوين المهني ومنها أكثر من النصف حاصلات على شهادات من الجامعات (52,5 %) وبالنسبة لتوزيع السكان المشغلين حسب قطاعات النشاط في سنة 2011 ، فإن عدد النساء يمثل 3 % في الفلاحة ، و 1,6 % في البناء والإشغال العمومية، و 21,5 % في الصناعة، و 4,3 % في الخدمات التجارية، و 63,1 % في الخدمات غير التجارية².

أما عدد التنسيبات الخاصة بالمرأة والتي سجلت على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل في القطاع الاقتصادي لسنوات 2010-2012 فقد بلغت 578.240 أي بنسبة 9 % من المجموع، أما حصة المرأة من التنصيب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني للفترة 2008-2012 أي

¹ - سليمان حميدة ، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة لنيل درجة دكتوراه ل م د في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، السنة الجامعية 2016/2017، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 220.

² - كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بمناسبة الإحتفال باليوم العالمي للمرأة الأربعاء 06 مارس 2013 - المركز العائلي - بن عكنون .

منذ انطلاق الجهاز فقد بلغت 1.617.858 أي بنسبة 45,89 %، في المجموع يمثل إجمالي حصة المرأة العاملة من التنسيبات 794.933 أي بنسبة 36 % من المجموع.¹

أما التشريع المغربي فقد نص على مبدأ عدم التمييز في إطار الأحكام العامة ، التي لا تقتصر على مبدأ تكافؤ الفرص في الاستخدام ، حيث نصت المادة 9 من مدونة الشغل المغربية على أنه: "يمنع كل تمييز بين العمال من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص ، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل، أو تعاطي مهنة لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل و توزيعه، و التكوين المهني، و الأجر والترقية، و الاستفادة من الامتيازات الاجتماعية و التدابير التأديبية، و الفصل من العمل"².

إن حرية المستخدم مؤطرة عادة بمعايير يتم سلوكها أثناء عمليات اختيار العامل ، فهي عمليات تسعى للحصول على العامل الأنسب، و فق اتصالات و محادثات تجسد سمات ذات العلاقة بالقواعد العامة في العقود، لأن الأمر يتعلق بسوق العمل و محاولة تحقيق الربح الأكبر من طرف الهيئة المستخدمة³.

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة التمييز بين العمال في مجال التشغيل

وقد اعتبر المشرع إقامة المستخدم لأي تمييز بين العمال في مجال الشغل يعاقب عليها بعقوبات جزائية وهذا ما ورد بنص المادة 142 من القانون رقم 11/90 كما يلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من وقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمال يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما، وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة(03) أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ."

¹ - كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ،بمناسبة الإحتفال باليوم العالمي للمرأة الأربعاء

06 مارس 2013 - المركز العائلي - بن عكنون، المرجع السابق .

² -المادة 9 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر .

³ - محمد السعيد بناني، المرجع السابق، ص 76.

يعاب على المشرع الجزائري رغم اهتمامه بمبدأ عدم التمييز و جعله حقا دستوريا في الاستخدام بعدم تعداد معايير التمييز في نص المادة 17 من قانون 90-11 المذكور سالفا بصفة محددة كما نص عليها المشرع الفرنسي، كما أن الجزاء المترتب على الإخلال به غير ردي مما يفتح الباب على مصراعيه أمام المستخدمين لمخالفة القواعد العامة المتعلقة بالمساواة، و في غياب إحصائيات في هذا المجال تكاد تتعدم مثل هذه القضايا نظرا لصعوبة إثبات طالب العمل لهذا التمييز القائم على أساس الجنس أو العرق، الأمر الذي يجعل المستخدم أن يتذرع أن التشغيل جاء وفق معايير خاصة بالكفاءة المهنية .

تدخل المشرع الفرنسي لمواجهة التمييز عند التعاقد و تحديدا تجريم كل إيجاب أو دعوة للتعاقد معلق على شرط يعكس تمييزا وفقا للمعايير التي سبق أن عرضنا لها وقد عدد أسبابا للتمييز تستوجب معاقبة الفاعل بعقوبات سالبة للحرية و الغرامة.¹

عملت مدونة الشغل المغربية على ضمان المساواة في فرص العمل و ذلك انسجاما مع ما صادقت عليه المغرب من اتفاقيات بهذا الخصوص ، فقد نصت مدونة الشغل في المادة 09 منه على أنه: " يمنع كل تمييز بين الجراء من حيث السلالة و العرق أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي و ذلك تحت طائلة عقوبة تتمثل في غرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم و في حالة العود تضاعف الغرامة.²

تجدر الإشارة إلى أن موقف المشرع الفرنسي و إن كان قد تأثر بما انتهى إليه الاتحاد الأوروبي في توجيهاته للدول الأعضاء أو وفقا لأحكام محكمة العدل الأوروبية لحقوق الإنسان أو محكمة، إلا أنه في تجريمه للتمييز استلزم توفر الركن المعنوي، أي نية ارتكاب فعل التمييز ن في حين أ، القضاء الاتحادي ينظر إلى التمييز من خلال أثره أو هدفه في انتهاك المساواة، فالعبرة بتوافر عناصر و مؤشرات موضوعية للتمييز ، ولا يؤثر انتفاء إرادة أو نية التمييز في توافره متى وجدت هذه العناصر أو تلك المؤشرات.³

¹ - خالد حمدي عبد الرحمن، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، 2006، القاهرة، ص 74.

² - المادة 12 من مدونة الشغل المغربية.

³ - Guerder P , La pour suite et la repression pénal des discrimination en droit du travail, Droit Social, Mai 1995,p 447.

و أخيرا يجب أن نشير إلى أن المساواة بين العمال لا يعني أن تتم المساواة على إطلاقها بين جميع فئات العمال ،فناك فروق فردية بين العمال قد ترجع إلى الخبرات السابقة أو التدريب أو المهارات العلمية و التقنية ،هذه الفوارق لا يمكن تجاهلها بأي حال من الأحوال و إلا كان نتيجة ذلك القضاء على الكفاءات المتميزة من العمال و دعوة إلى التكاثر ، إذا ما تمت تسوية الأجور التي يحصل عليها كل العمال ، و إنما يقصد بالمساواة في الأجر أن تتساوي الأجور التي يحصل عليها العمال إذا ما تساوى العمل الذي يقومون به ، وبناء على ذلك فإن معيار المساواة هو تساوى العمل الذي يقوم به العمال ، حتى تتساوى أجورهم ، و هو ما أطلقت عليه منظمة العمل الدولية في الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1901 الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية .¹

المبحث الثالث: الحماية الجزائية للعامل أثناء تحرير عقد العمل

إن قانون العمل في ظل المفاهيم الحديثة القائمة على النظرة الاجتماعية لعلاقات العمل يهدف بطبيعته إلى تنظيم المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل ، فهو يحمي المصالح من جهة حقوق العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقات العمل ، و يراعي كذلك مصالح أرباب العمل² فوجود هذا النظام القانوني لعلاقات العمل، لم يمنع المستخدمين باعتبارهم الطرف القوي في تلك العلاقة من خرق هذه القواعد بسبب تناقض المصالح التي تصل في بعض الأحيان إلى حد التصادم لأن رب العمل هدفه هو الربح و لو على حساب العامل، تتجلى سلطة صاحب العمل في إبرام عقود عمل محددة المدة خرقا لقانون العمل و الذي سوف يتم التطرق له في المطلب الأول ، غير أن التطور الحاصل في القانون الاجتماعي جعل المشرع الجزائري يوسع في دائرة الحماية الجزائية للعامل باعتباره الطرف الضعيف من خلال الأجر الذي سوف يتم دراسته في المطلب الثاني .

المطلب الأول:الحماية الجزائية لعقود العمل المحددة المدة

تنشأ علاقات العمل الفردية كقاعدة عامة لمدة غير محدودة، و ذلك حفاظا و ضمانا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل و الهيئة المستخدمة غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يمكن إبرام

¹ - صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 52.

² - بوصوار عبد النبي، المرجع السابق ، ص 2.

علاقة العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي.¹ انطلاقا من المادة 8 من القانون رقم 90-11 نجد أن المشرع قد حدد طريقة إنشاء عقد العمل و التي تكون حسب اختيار الأطراف، فقد تكون بعقد كتابي أو غير كتابي، بينما نجده قد وضع قرينة قاطعة لتقييد هذه الحرية، جاعلا عقد العمل المحدد المدة عقد استثنائي يجب التصريح به كتابة².

رغم رضائية عقد العمل، إلا أن أغلب التشريعات تفيد حق اللجوء إلى هذا العقد في الحالات المسموح بها قانونا، ثم لما يتفق عليه ضمن الاتفاقية الجماعية التي تقرر ضمانات أكثر للعمال و التي تخدم مصلحة العامل ليضفي على قواعد قانون العمل الطابع العام أو ما يسمى بالنظام العام الاجتماعي.³

أثرت سياسة الانفتاح أو الليبرالية للاقتصاد الجزائري خلال التسعينات على قانون العمل بصفة عامة و على تنظيم علاقة العمل إجمالا و على مدتها بصفة خاصة ، و هو ما يجرنا إلى الحديث عن محاولة إضفاء الطابع التعاقدية على علاقة العمل في القانون الجزائري ، إلا أن المشرع قد حاول وضع معالم هذا النوع من علاقات العمل للحد من رغبات و أهواء المستخدمين من خلال حصر الحالات التي يمكن اللجوء إليها⁴. إن العقود المحددة المدة قد وضعت لتكملة العقود الغير محددة المدة فشرعية الأولى تكمن في تغطية العمل المؤقت، أو بعبارة أوضح فإن اللجوء إلى العقد المحدد المدة ينبغي أن يكون ملازما للعمل المؤقت، هذا ما يجر القضاء عند النزاع إلى مراقبة العقد المحدد المدة بصفة دقيقة⁵.

حاول المشرع الجزائري من خلال المادة 12 من قانون 90-11 خلق نوع من المرونة في إبرام علاقة العمل حيث سمح للأطراف بالتعاقد من خلالها لمدة محدودة أو حتى تجديد إبرامها بصفة متتالية في حالة توافر الشروط القانونية التي سوف يتم التطرق إليها في الفرع الأول ، و رتب عقوبات جزائية

¹ - بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، المرجع السابق، ص 54.

² _ تنص المادة 11 من قانون 90_11: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

و في حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

³ - Roy Loustaunau , La Convention collective ne peut déroguer aux cas de recoure au contra du travaille a durée déterminé,e n 02 paris ,1998, p 112.

⁴ _ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، 2003 ، ص 74.

⁵ - محمد السعيد بناني، المرجع السابق ، ص 213.

في حالة مخالفة المستخدم لحالات إبرام عقود العمل المحددة المدة و التي سوف يتم التطرق إليها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: حالات إبرام عقود العمل المحددة المدة

أورد المشرع الجزائري خمس حالات يمكن من خلالها إبرام عقود العمل المحددة المدة¹ وردت هذه الحالات على سبيل الحصر لا المثال ، ومن ثم فكل عقد عمل يبرم خارجها يعد باطلا و عديم الأثر و سنتعرض إلى الحالات الواردة في المادة 12 بنوع من الشرح والتوضيح .

أولاً: عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

يقصد بهذه الحالة كل الأشغال التي لا تدخل ضمن نشاط المؤسسة العادية، كونها تتطلب مزيدا من عدد العمال يتمتعون بمهارات خاصة، فمدتها يجب أن تكون محددة من حيث الزمان، غير أن طابع عدم قابلية التجديد ينحصر فهمه في تجديد العقد لأجل بعيدة و معقولة، كما هو الشأن بالنسبة لأشغال إدخال الإعلام الآلي على التسيير ، عمليات تكون فئة من العمال، أشغال ترجمة مرتبطة بالتصدير، أو أشغال استثنائية تتعلق بالبناء و الطلاء في محل عمل أو مراجعة الحسابات و الخبرة الحسابية².

من هنا يظهر بأن عبارة عدم التجديد الواردة في هذه الحالة هي التي تبرر اللجوء إلى اليد العاملة مؤقتة بموجب عقد عمل محدد المدة، يبدو أن أغلب المؤسسات التي يركز نشاطها حول ورشات البناء هي غالبا ما تلجأ إلى إبرام عقود محددة المدة ، أو خدمة غير متجددة كبناء مؤسسة تعليمية أو قطاع صحي أو جني الخضر الموسمية، فهذا النوع من العقود يجب أن يكون لمدة محددة، و مدة هذه العقود هي نفس مدة انجاز العمل أو الخدمة³.

¹ _تنص المادة 12 من قانون 11_90 المعدلة و المتممة بالأمر رقم 21_96 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي:"

يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه..."

² - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 84.

³ - قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 09 جوان 1998 ، ملف رقم 161334 ، منشور في دليل الاجتهادات القضائية، المرجع السابق ، ص 17.

ثانياً : عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه

يمكن أن يتم الاستخلاف في إطار عقد عمل محدد المدة إذا تعلق الأمر بشغل منصب عمل صاحبه غائب مؤقتاً¹، فالأمر يتعلق بإحدى حالات تعليق علاقات العمل المنصوص عليه في المادة 64 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²، و تهدف ضمان السير العادي للمؤسسة ، مع الحفاظ على منصب العامل الدائم الغائب مؤقتاً، بحيث يلتزم بإرجاع العامل بعد انقضاء حالة التعليق عملاً بالمادة 65 من نفس القانون و تندرج ضمن هذه الحالة مختلف العطل ، العطل المرضية، الأمومة العطلة بدون أجر³، قيد المشرع الجزائري صاحب العمل في إبرام هذه الحالة بجملة من الشروط تتمثل فيما يلي :

1- أن يكون العامل المستخلف مثبتاً في منصب عمله

تتعلق هذه الحالة بالعامل الذي سبق و أن أخضع لفترة التجربة كانت ناجحة ثم أصبح يتمتع بصفة العامل الدائم المرتبط مع صاحب العمل بموجب عقد غير محدد المدة، حيث نصت المادة 18 من القانون 90-11⁴ على إمكانية خضوع العامل لفترة التجربة قبل تثبيته في منصب عمله، و يتمتع العامل خلال هذه الفترة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات⁵.

1 - عبد السلام ذيب، عقد العمل المحدد المدة، المجلة القضائية، العدد الأول، دار القصبه، الجزائر ، ص 23.

2 - تنص المادة 64 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " تعلق علاقات قانونا للأسباب التالية: اتفاق الطرفين المتبادل، عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم و المتعلقين بالضمان الاجتماعي ، أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسو حق الإضراب، عطلة بدون اجر."

3 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 89.

4 - نصت المادة 18 من قانون 90-11 على ما يلي: " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر ، كما يمكن أن ترتفع هذه المدة إلى اثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالمي."

5 - الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي ، الجزائر، 2005، ص 57.

2- أن يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقتاً

نصت المادة 64¹ من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على الحالات الغياب المسرح بها وهي حالات تعليق علاقات العمل و الذي يكون غيابه مؤقتاً، و التي يعاد إدراج العمال قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل²، و هناك حالات للغياب المؤقت لكن قصيرة المدة و هي لحالات التي نصت عليها المادة 54³ من قانون 90-11 السالف الذكر .

3- أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه

مضمون هذا الشرط هو أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل الالتهاق بمنصب عمله أو في مناصب ذات أجر مماثل و هو ما نصت عليه المادة 65 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

ثالثاً - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء الأشغال دورية ذات طابع متقطع

تتعلق هذه الحالة بالأشغال التي تتطلب تجديد العقد فيها بصفة دورية لكنها غير مستديمة وهي تلك الأشغال التي تصنف ما بين الخدمات و النشاطات الموسمية قد تكون في معظمها نشاطات

1 - نصت المادة 64 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " تعلق علاقات العمل للأسباب التالية: اتفاق الطرفين المتبادل، عطل مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم و المتعلقين بالضمان الاجتماعي، أداء التزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الإضراب ، عطلة بدون أجر ."

2 - المادة 65 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

3 - نصت المادة 54 من قانون 90-11 السالف الذكر على ما يلي: "...يمكن أن يتغيب ، دون فقدان الأجر، إذا أعلّم المستخدم بذلك و قدم له تبريرات ، مسبقاً لأسباب التالية: تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حدتها الأحكام القانونية أو التعاقدية، متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، يستفيد العمل ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر ، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل، تأدية الحج إلي البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل".

تتطلب المزيد من عدد العمال و بعض الخبرات و المهارات و الأشغال داخل المؤسسة¹، و لابد أن يكون هذا التزايد على النشاط العادي للمؤسسة لكن زيادة غير دائمة و متغيرة من خلال توقعات صاحب العمل لأنه في حالة التزايد العادي يجب التوظيف بعود غير محددة المدة² و ومن أمثلتها أشغال الصيانة الصناعية المتخصصة أو عمليات الشحن والتفريغ من البواخر والمطارات³.

رابعا - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو الأسباب الموسمية

استقراء لمضمون هذه الحالة، أنها تتضمن سببين، الأول تزايد العمل، والثاني الأسباب الموسمية وسوف نتعرض إليهما تبعا.

1 _ تزايد العمل:

إن اكتفاء المشرع الجزائري بإدراج عبارة تزايد العمل لوحدها لا يكفي ، كما أنه يطرح عدة تساؤلات و إشكالات لأن التزايد الكبير للأشغال داخل المؤسسة يسمح لها بتشغيل عمال جدد آخرين بموجب عقود غير محددة المدة ، و ليس بموجب عقود محددة المدة، و لهذا فإن التدقيق في هذه الحالة يبين لنا صراحة أن الأمر يتعلق بالتزايد الاستثنائي للعمل، بحيث يكون هناك نشاط دائم و مستمر للمؤسسة لكن هذا النشاط يمكن أن يطرأ عليه حدث ظرفي و مؤقت⁴.

2 _ الأسباب الموسمية:

تتعلق هذه الحالة بالنشاط الموسمي⁵ الذي يسمح بإبرام عقود عمل محددة المدة يتعلق بأشغال تتجدد دوريا و بصفة منتظمة، لا تنتج عن إرادة صاحب العمل بل عن ضغوطات خارجية، طبيعية

¹ - عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية و الإدارية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري، قصر الكتاب، 2007، ص 35.

² - Lamani M, Réflexions sur l'article 12 de la loi n 90 -11 Relative aux Relation de travail, dossier documentaire, 1999, p 69.

³ - لعناني محمد، إشكالية عقود العمل المحددة المدة المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص رقم 23-98، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل .، ص 70 .

⁴ - Koriche Mohamed Nassereddine, Doit du travail, office des publication universitaires , tom 01, Algérie, 2009, p 138 .

⁵ - قرار الغرفة الاجتماعية ، القسم الأول الصادر بتاريخ 09 جوان 1998 ، المرجع السابق، ص 17.

تقنية، اجتماعية، اقتصادية، كعادات الزبائن الاستهلاكية، وقد يتعلق الأمر بفصلي الشتاء و الصيف وارتباطهما بالنشاط الاقتصادي في المحطات الشتوية أو على شاطئ البحر¹.

خامسا - عندما يتعلق الأمر بنشاطات و أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

أضاف المشرع الجزائري هذه الحالة بموجب الأمر رقم 96-12 في مادته الثانية المتممة للمادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، هذه الحالة تختلف عن الحالات السابقة، بحيث لم يعد الأمر يتعلق بوضعية معينة و محدودة تسمح باللجوء إليها لإبرام عقود محددة المدة، و إنما هي في الحقيقة معايير يمكن أن تغطي في نفس الوقت الحالات الربعة السابقة، يمكن تصور تطبيقات هذه الحالة في مجال الإنتاج السينمائي ، كأن يكلف الفنان بدور معين ولوقت محدد و من ثم فإن العلاقة التي تربط الفنان بالمخرج علاقة عمل محددة المدة تخضع لأحكام قانون العمل مع مراعاة خصوصية هذا النوع من النشاط².

كما يجب البحث في طبيعة النشاط الذي وظف من أجله العامل إن كان مرتبط بنشاط الهيئة المستخدمة اليومي العادي الدائم مثل الحارس الكاتب.... الخ ، هؤلاء لا يجوز التعامل معهم بموجب عقود محددة المدة ، أما إذا تعلق الأمر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة مثل إدخال الإعلام الآلي على تسيير المؤسسة ، أو إضافة عمليات تكوين لفئات بعض العمال أو أشغال استثنائية تتعلق بالبناء داخل المؤسسة إلى غير ذلك فلا مجال للشك بالاستعانة بذوي الاختصاص³.

لم يكتف المشرع بتحديد حالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة، و إنما قد أدرج كذلك بعض الحالات التي يمنع فيها التوظيف بعقد عمل محدد المدة و هي حالة استخلاف المضربين حسب ما نص عليه القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية⁴ في العمل

1 - عيد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 92.

2 - ياسين بن صاري، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة للنشر و التوزيع، 2004 ، ص 82.

3 - عبد الحليم أكمون ، المرجع السابق، ص 134.

4 - القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06 فيفري 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 ديسمبر 1991.

وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ، كذلك منع التشغيل في المناصب التي تم تقليص عدد العمال فيها ولقد نصت على ذلك المادة 63 فقرة 03 من قانون 90-11¹ .

كما أن مراقبة مدى شرعية العقود المحددة المدة و التحقق من مدى مطابقتها للمادة 12 من القانون 90-11 السالف الذكر من النظام العام ، يخضع لرقابة قاضي الموضوع الذي يعاين ما إذا كانت تدخل الحالات المنصوص عليها بموجب نص هذه المادة ، و لا مجال على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين و هو ما جاء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا².

إن الحالات المذكورة في المادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل جاءت عامة لم يمنح لها المشرع تفسيرا أو توضيحا ، كما أن عدم تحديد مدة العقد قانونا و لا كيفية تجديده ، يسهل على المستخدم الخروج عنها، و توقيع عقود محددة المدة بحالات أخرى دون أن يتعرض لجزاء مخالفة القانون، هذا ما هو إلا دليل على عدم استقرار حقوق العمال في عقد العمل محدد المدة كما أن ذلك يعد إجحافا في حق العامل الذي يحق له إبرام عقد العمل غير محدد المدة الأصلح و الأنفع له³.

الفرع الثاني: جزاء مخالفة أحكام التشغيل الخاصة بعقود العمل محددة المدة

إن عقود العمل محدد المدة، و التي وردت على سبيل الحصر في نص المادة 12 من القانون رقم 90_11 المعدلة بالأمر رقم 96_21 المتعلق بعلاقات العمل⁴، ونظرا للطابع الاستثنائي لهذا النوع من العقود، وحرصا من المشرع الجزائري على تطبيق المبدأ العام في علاقات العمل، وهو إفراغها في شكل عقود عمل غير محددة المدة ، وبسبب تحايل المستخدمين في اللجوء إلى هذا النوع من العقود، فقد أخضعت هذه العقود لرقابة مفتش العمل المختص إقليميا ، حسب ما نصت عليه المادة 12 مكرر التي نصت على ما يلي : " يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا ، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما ،من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها

1 - معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 178.

2 - قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الأول الصادر في 13/10/1998 ملف رقم 181858، منشور في كتاب، حمودي عبد الرزاق ، المرجع السابق، ص 19.

3 - معاشو فطة، تأثير الظروف الاقتصادية في بروز نظام عام استثنائي في قانون العمل ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص ، 2015 ، ص 636.

4 - الأمر رقم 96-21 المتعلق بعلاقات العمل، يعدل و يتم القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 الجريدة الرسمية عدد 43 لسنة 1996.

صراحة في المادة 12 من هذا القانون، و أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من اجله العامل".

ما يلاحظ على هذه المادة أنها ما هي إلا إعادة لنص المادة 02 من قانون 90-03 المتعلقة بمهام مفتشية العمل¹، التي تلزم صاحب العمل عرض هذه العقود على مفتشية العمل للقيام بمهمتها فهي لا تتدخل إلا بطلب من العامل بالإضافة أن آرائها استشارية لا تلزم القاضي ، مما يجعل هذه الرقابة غير فعالة و لا تحقق غايتها²، غير أنها قاعدة آمرة لا يجوز مخالفتها ، غير أنه و مع التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر القائمة على مبدأ عدم تدخل الدولة إلا في المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، فهل تعتبر الحالات السالفة الذكر من النظام العام الاجتماعي؟ إضافة إلى ذلك، ألا يعتبر تدخل الدولة في تحديد مجالات إبرام هذه العقود تقييدا لحرية الأطراف؟ و ما يلاحظ أن فئة الشباب كانوا أكثر عرضة للاستغلال ، في ظل غياب أو ضعف الهيئات الرقابية و في ظل توسيع تطبيق فكرة المرونة في العمل و العمل المؤقت، مما أدى إلى ارتفاع ممارسات عقود العمل محددة المدة في الجزائر من 1,08 % سنة 1987 إلى 32 % سنة 1997³، هذا ما دفع المشرع الجزائري من جديد لإدخال تعديلات على النظام القانوني لعقود العمل محددة المدة، وهذا من خلال الأمر رقم 21/96 الصادر في 1996/07/09، وذلك بوضع آليتين لضمان عدم التعسف المستخدمين عند اللجوء إلى نظام التعاقد المحدد المدة ، الآلية الأولى تتعلق بسلطة المراقبة المخولة لجهاز مفتشية العمل بناء على نص المادة 12 مكرر، والآلية الثانية تتمثل في إعطاء الجهات القضائية العقابية صلاحية توقيع العقوبات الجزائية عند إبرام عقود عمل محددة المدة مخالفة للقانون وعدم التزام بتوجيهات مفتش العمل .

يتمثل الركن المادي في إبرام عقد عمل محدد المدة خارج الحالات المنصوص عليها قانونا أما الركن المعنوي فإن اتجاه إرادة الطرف المتعاقدة ليست محل اعتبار في هذا النوع من الجرائم، إذ يكفي إثبات الركن المادي للجريمة و هو إبرام عقد عمل محدد المدة خارج أحكام المواد 12 و 12 مكرر من

1 - المادة 02 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فبراير 1990 ، المرجع السابق.

2 - معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 188.

3 - أحمية سليمان ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب عمل للشباب ، منشورات منظمة العمل العربية، 2008، ص 81.

قانون 90-11 كاف لقيام الجريمة. لقد تضمنت المادة 146 مكرر من القانون رقم 90/11 المعدل والمتمم الجزاء المترتب على مخالفة أحكام التشغيل الخاصة بعقود العمل محددة المدة بنصها:

" يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1.000 دج إلى 2.000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات ."

أما عن الجزاء المدني، فقد نصت المادة 14 من القانون 90-11 على ما يلي : "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة، خلافا لما تنص عليه الأحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون"، ويقابل هذا النص المادة 13-3-122 من قانون العمل الفرنسي، والتي تنص صراحة على ما يلي : " كل عقد عمل محدد المدة يبرم خارج الحالات المسموح بها ودون احترام الأحكام المتعلقة بالمدة القصوى وشروط الإبرام المتتالي بدون عقد مكتوب أو دون تحديد موضوعه بدقة يعاد تكييفه تلقائيا إلى عقد عمل لمدة غير محددة"¹ وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية حيث جاء فيه ما يلي: "إن المادة 12 من قانون 90-11 سمحت لرب العمل الارتباط بموجب عقود محددة المدة لكن مقابل ذلك اشترطت عليه وفي جميع الحالات أن يسبب المدة المقررة، و ما دام أن المستخدم ارتبط مع العامل عن طريق عقد عمل دون احترام الشروط القانونية ، فإن العلاقة تصبح لمدة غير محددة طبقا للمادة 14 المذكورة أعلاه ."²

بالرجوع إلى المشرع الفرنسي نجد أنه قد قرر معاقبة المستخدم المخالف للأحكام المنظمة لعقد العمل محددة المدة بغرامة مالية من 3750 أورو، وفي حالة العود تضاعف الغرامة المالية إلى 7500 أورو والحبس لمدة 06 أشهر، وهذا ما نصت عليه المادة 4-1-251 من قانون العمل الفرنسي في الحالات التالية :

- تشغيل عامل بموجب عقد محدد المدة خارج الحالات المحددة قانونا لمدة تفوق المدة القصوى أو إغفالا للأحكام المتعلقة بتحديد الأجل أو التحديد.

¹ -ART CL122-3-13: " Tout contrat conclu en violation de la loi est réputé à durée indéterminée".

² - قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الأول الصادر في 14/04/1998 ملف رقم 162960 ، منشور في كتاب، حمودي عبد الرزاق ، المرجع السابق، ص 16.

- تشغيل عامل بموجب عقد محدد المدة دون الإحاطة بأحكام الحالات التي يمنع فيها اللجوء إلى عقود محددة المدة.

- عدم احترام الأحكام المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل محدد المدة بعد التسريح لأسباب اقتصادية.¹
الملاحظ أن المشرع الفرنسي كان أكثر صرامة في العقوبات الجزائية للمستخدم المخالف لأحكام العقود المحددة المدة مقارنة مع المشرع الجزائري، حيث أن العقوبات التي جاءت بها المادة 146 مكرر من القانون 90-11 لم تكن ردية، وهذا ما سمح للكثير من المستخدمين مخالفة هذه القواعد وتشغيل العديد من العمال بعقود عمل محددة المدة مغايرة تماما للحالات المحددة في التشريع، الأمر الذي يستدعي تدخل المشرع الجزائري من جديد و تعديل النصوص العقابية وإعطائها صرامة أكثر وعدم الاكتفاء بالغرامات الرمزية الغير المجدية.

استخلاصا مما سبق يتضح أن علاقات العمل الفردية هي في الأساس تعاقدية ، انطلاقا من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد و تقوم على الوسيلة المعروفة و هي " عقد العمل" الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط و الأحكام التي تحددها القوانين و النظم المتعلقة بتنظيم علاقات العمل² ونظرا لكون عقد العمل هو الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط و الأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية والمالية والتنظيمية بين كل من العامل و صاحب العمل خاصة عنصر الأجر الذي سوف يتم التطرق إليه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: الحماية الجزائية للأجر

يعتبر الأجر العنصر الأساسي في قيام علاقة العمل، كما يعتبر مصدر رزق العامل لذلك فقد خصه المشرع الجزائري بحماية خاصة و شدد على مبدأ ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز³. فالأجر باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد العمل، هو ذلك الدخل الدوري الذي يعطي للعامل نظير قيامه بعمل ما أو بمناسبته لمصلحة الغير ، و هو عنصر

¹ - بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 157.

² - أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 11.

³ - زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق ، 2006، ص 74.

أساسي و فعال في عملية الإنتاج فبدونه يبقى العمل مجرد عمل مجاني و عمل خيري أو عمل استعباد و استغلال، لذلك كان من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال و أصحاب الأعمال و الحكومات.¹ هذا و قد كانت فكرة الأجر في العهود السابقة تأخذ منحني آخر، ففي ظل نظام الرق كان العبد بما أوتي من وقت وجهد مملوكا لسيده ملكية أشياء، فيعمل لحسابه دون أجر بل كان الالتزام المقابل لهذا العمل هو التكفل بغذاء العبد بمثابة أجر.² توضيحا لهذا ارتأينا التعرض أولا للأحكام القانونية الخاصة بالأجر، لنعرج ثانيا إلى الحماية الجزائية له.

الفرع الأول: الأحكام القانونية الخاصة بالأجر

نصت عليه المادة 80 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأنه مقابل العمل المبذول من طرف العامل، كما تعرضت إلى مختلف مكوناته المتمثلة في الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للهيئة المستخدمة الذي يختلف من هيئة لأخرى،³ أما فيما يتعلق بالتعويضات والعلاقات المختلفة، فبسبب البعد الاقتصادي الذي يتميز به الأجر، يقوم على عدة اعتبارات حيث يتكون من عنصرين إحداهما ثابت و هو الحد الأدنى المضمون، و الثاني متغير يتمثل في مختلف المكافآت والتعويضات المتعلقة بصفة العمل إضافيا، شاقا و متأثر كذلك بالمرودية الاقتصادية والمالية الذي تحققه المؤسسة ليتبين مدى تراجع الدولة عن ضمان هذا العنصر الأساسي في علاقات العمل إذا تخلت عن علاوات عديدة أو ما يسمى بعلاوات دولة الرفاهية كعلاوة ربط العنق، علاوة الأعياد الوطنية والدينية، التي كانت تصرف للعمال دون مراعاة الإنتاج و الإنتاجية.⁴

أما فيما يتعلق بالتسميات التي تطلق عادة على الأجر فهي متعددة و متنوعة، فهناك مصطلح Salaire يطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد قانون العمل، بغض النظر عن طبيعة و مدة علاقة العمل، و مهما كانت طبيعة صاحب العمل شخص طبيعي أو معنوي، و هناك

1 - طه عبيد ، الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي ، مجلة الفقه و القانون ، العدد الرابع ، بتاريخ 01 فبراير 2013، ص 01.

2 - حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 07.

3 - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، المرجع السابق، ص 161.

4 - أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 211.

مصطلح الراتب Traitement و هو تعبير يطلق في العادة على أجر الموظف لقواعد قوانين الوظيفة العمومية¹.

عرف المشرع المصري الأجر بأنه: " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغير نقدا أو عينيا و يعتبر اجرا على الأخص ، العمولة ، النسبة المؤوية ، العلاوات المزايا العينية المنح ونصب العامل في الأرباح"². أما المشرع اللبناني فقد عرفه في المادة 57 من قانون العمل على أنه: " الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي"³، و نص على عناصر الأجر الذي يستحقه العامل عن عمله، من الأجر الأساسي الذي يثبت له هذه الصفة، و هو الأجر المتفق عليه و الذي يستحقه الأجير نظير عمله ومن تعويضات و منافع تلحق به و تعتبر جزءا متمما له، و تتمثل في التعويضات العائلية تعويض غلاء المعيشة، النسب المؤوية من الربح و الإيراد، التعويضات العينية، المنح والمكافآت.⁴

نلاحظ أن المشرع الجزائري اكتفى بوضع القواعد العامة للأجر دون التطرق للمسائل التفصيلية غير أنه أعطي أهمية للأحكام المتعلقة بالأجر لاسيما طريقة تحديد و التصريح بالأجور.

أولا: التزام صاحب العمل بالتصريح بالأجور لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

يلتزم صاحب العمل وجوبا بالتصريح بحسب عدد العمال لديه، فيصرح تصريحاً شهريا أو فصليا ثم يصرح تصريحاً سنويا في البند الأول ، ثم نتناول في البند الثاني أهمية التصريح بالأجور مع التطرق للبند الثالث إلى التحديد الجزافي المؤقت للأجور في حالة عدم قيام رب العمل في التصريح بالأجور في الوقت المحدد، و في الأخير نتناول جزاء عدم قيام رب العمل بالتصريح بالأجور و ذلك كما يلي :

1 - براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق ، نظام الجديد، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2016-2017، ص 18.

2 - المادة الأولى من الباب الأول من الكتاب الأول الفقرة ج من قانون العمل المصري رقم 13 الصادر بتاريخ 12 لسنة 2003.

3 - حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الطبعة الأولى، 2007، ص 411.

4 - حسين عبد اللطيف حمدان، نفس المرجع، ص 420.

1_ التصريح بالأجور

يخضع رب العمل لوجوب التصريح الشهري بالعمال، إذا كان يشغل عمالا أكثر من عشرة ويتم التصريح الشهري خلال ثلاثين يوما التالية لمرور كل شهر مدنية ، و يلتزم بالتصريح الفصلي إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال و يتم التصريح خلال ثلاثين يوما التي تلي الفصل¹، إضافة إلى التصريح الشهري و التصريح الفصلي يلتزم صاحب العمل بالتصريح السنوي يقدم خلال ثلاثين يوما التي تلي انتهاء السنة تصريح بعدد العمال في وثيقة تعدها هيئة الضمان الاجتماعي تدعي وثيقة التصريح السنوي بالأجور، يدون فيها أسماء العمال ورقمهم الخاص بالضمان الاجتماعي ، تاريخ تشغيلهم أو خروجهم من العمل ، و الأجور التي تقاضوها في السنة و مبلغ الاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ، ومدة العمل الفعلية التي مارسوها خلال كامل السنة.²

2_ أهمية التصريح بالأجور:

يحتل التصريح بالأجور أهمية خاصة لاسيما التصريح السنوي بالأجور في المجال العلمي من حيث ضمان حقوق هيئة الضمان الاجتماعي المؤمنين اجتماعيا باعتباره مرجعا أساسيا أثناء حساب المعاش و يحمي العمال من تجاوزات أصحاب العمل في عدم التصريح بهم في تصريحات الشهرية والفصلية كما يمنحهم الحق في الاستفادة من المنح العائلية و يعتبر وسيلة إثبات فعالة لعلاقة العمل في حالة وجود نزاع بين العامل و صاحب العمل .

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يقوم تحديد الحصص الخاصة بكل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي و نعي بذلك صندوق التقاعد العطل المدفوعة الأجر صندوق ترقية السكن صندوق البطالة خاصة أنها الجهة المخول لها قانونا تحصيل جميع الاشتراكات لحساب تلك الهيئات و تمكين الصندوق من وضع الفاتورة الجزافية الخاصة بأجور العمال في حالة تخلي صاحب العمل عن الوفاء بالتزامات تجاه هيئة الضمان الاجتماعي .

إن التصريحات التي تقدم من طرف المكلفين في إطار التأمين الاجتماعي عبارة عن استمارة تسلم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي المختصة ، ليقوم المكلف بملئها بالمعلومات المطلوبة منهم هذه الوثائق تعتبر حجة بما جاء فيها و اعترافا من رب العمل بما ورد فيها من معلومات ، خاصة

¹ -المادة 21 فقرة 1،2 من القانون 83-14 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في

1983/07/02 ، جريدة رسمية عدد 28، جويلية 1983 .

² - سماتي الطيب، المرجع السابق ، ص 103.

التصريح بالأجور و العمال، حيث أن القواعد العامة تقتضي بأن الاعتراف بالدين يكون في وثيقة ولا يشترط فيها شكلا معيناً، تمضي من طرف المدين الذي يعترف فيها بمديونيته لطرف ثاني بدين مالي معين و هو ما يصدق على التصريح بالأجور و بالعمال .

فعدم التزام رب العمل بالتصريح بالأجور و العمال في الأجل المحدد حسب نص المادتين 21 15 من القانون 83-14، يمنح لهيئة الضمان الاجتماعي حق تحديد و بصفة مؤقتة مبلغ الاشتراكات على أساس المبلغ المدفوع عن الشهر أو الثلاثة أشهر أو السنة السابقة على أساس جزافي يتم حسابه بالنظر إلى كل عنصر من عناصر التقدير ، و يتم هذا كله في حالة ما إذا كان هناك تصريح سابق بعد ذلك يضاف مبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة بنسبة قدرها 5 % و تصبح هذه الزيادة مكتسبة بصفة نهائية لهيئة الضمان الاجتماعي¹ .

ثانيا- مراعاة الأجر الوطني الأدنى المضمون عند التشغيل

يعرف الحد الأدنى للأجر بأنه الأجر المطبق على كافة القطاعات و النشاطات دون استثناء و يمنع على أي صاحب عمل أن يمنح أجراً أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، تتولى تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون السلطة العامة ممثلة في الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية بعد استشارة ممثلي العمال و أرباب العمل و هذا ما يستتف من نص المادة 87 من القانون 90-11 التي نصت على مايلي: " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً"²، بينما عرفه المشرع الفرنسي على أنه: " الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية أو الضعيفة قدرة شرائية ومساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة"³، كما عرفته الاتفاقية رقم 131 لسنة 1970 في الدورة السادسة والستون لمؤتمر العمل الدولي سنة 1970 اعتماد وثيقتين جديدتين حول تحديد الحد الأدنى للأجور والمسائل المتصلة بها، خصوصاً بالنسبة للدول النامية على وجه التحديد وهما الاتفاقية رقم 131 والتوصية رقم 135 المكملة لها. دعت هذه الاتفاقية الدول المصادقة عليها إلى الالتزام بوضع نظام

¹ - نصت عليه المادة 15 من القانون رقم 83-14، المرجع السابق .

² - وزارة صالحى الواسعة، المرجع السابق، ص 65.

³- Art . L . 141 - 2 : « Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation ».

الحد الأدنى للأجور يكفل حماية كل مجموعات العاملين بأجرة، مما يكون من المناسب تأمين هذه الحماية لهم ، نظرا لظروف الاستخدام السائدة فيها وهو ما نصت عليه المادة 1 فقرة 1 من هذه الاتفاقية ، و بهذا النص تكون الاتفاقية قد مدت الحماية إلى جميع العمال، دون تخصيص كما كان عليه الحال في الاتفاقيتين رقم 26 و 99 متى كانت حمايتهم مطلوبة . كما تقضي هذه الاتفاقية في مادتها الثانية فقرة 1 بأن: " الحد الأدنى للأجور له قوة القانون، و لا يجوز تخفيض هذه الأجور عن الحد المقرر، و يترتب عن عدم تطبيق هذه الأجور الدنيا توقيع العقوبات المناسبة جنائيا و غيرها في مواجهة الشخص أو الأشخاص المسؤولين".

عرف الفقه الأجر الوطني الأدنى المضمون على أنه:" الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال، وكافة القطاعات و النشاطات، دون استثناء ، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية، بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية و اقتصادية و اجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد و تطور مستوى المعيشة"¹ وهو الذي لا يجوز بأي حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل ، فردية كانت أم جماعية، وهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور و الأسعار.²

إن الهدف من تدخل التشريعات العمالية في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ليس اجتماعي ، فحسب بل اقتصادي أيضا ، ومن ثم فإن التدخل يهدف إلى تحقيق نوع من التوازن بين المصلحتين المتناقضتين ، المصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة من جهة، و المصلحة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة أخرى . فالأجر الوطني الأدنى المضمون يساعد ذوي الدخل المحدود على اقتناء المواد الاستهلاكية الضرورية التي تضمن لهم العيش الكريم ، فهو الذي يغطي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية ، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار.³

1 -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 230.

2 - بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 72.

3 - المختار أعمرة ، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية ،دار النهضة العربية ،القاهرة طبعة 2006 ص 48 و 49.

يتضح مما سبق أن الهدف من تدخل المشرع الجزائري في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ليس اجتماعي فحسب ، بل اقتصادي أيضا¹. ومن ثم فإن الإشكال المطروح ما هي المعايير التي أوجب المشرع مراعاتها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون .

1_ معايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون :

ركز المشرع الجزائري من خلال نص المادة 87 فقرة 2 من القانون رقم 90-11 على ثلاثة معايير أساسية يجب مراعاتها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون يتمثل المعيار الأول في تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة ، والثاني في الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك ، والثالث في الظروف الاقتصادية العامة.

أ- تطور متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة

إذا كان تحقيق الربح هو الهدف الرئيسي الذي يسعى إليه أرباب العمل، فإن تحديد مستويات الأجور الدنيا تخضع أساسا لقانون السوق أي العرض و الطلب، و من ثم فإن أي ضغط من جهة العمال أو من يمثلونهم نحو الزيادة فيها بشكل يفوق الزيادات المحققة في الإنتاجية فعلا من شأنه أن يؤدي إلى ارتفاع تكلفة العمل للوحدة المنتجة من السلعة أو الخدمة، مما يؤدي بالضرورة إلى رفع الأسعار.²

خلافًا لتشريعات العمل السابقة، خول التشريع الحالي الصادر بموجب القانون 90-11 للمؤسسة استعمال الأجر كوسيلة لتنمية ورفع الإنتاج طبقا لمعطياتها و ظروفها الخاصة متجاوزا بذلك الوضع السابق الذي كان يقوم على التحكم المركزي في الأجور مكتفيا بوضع القواعد الأساسية العامة في تحديدها بما يتماشى و المتغيرات الاقتصادية.³

نصت المادة 82 من قانون 90-11 على أنه يفهم من عبارة الدخل المناسب من نتائج العمل، الأجرة حسب المردود لاسيما العمل بالإلزام أو بالقطعة أو العمل بالحصصة حسب رقم الأعمال كما تم إعادة النظر في نظام العلاوات ، حيث تم ربطها بإنتاجية العمل و نتائجه حتى و لو تم ذلك في ظروف

¹ - بن عزوز بن صابر، النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل، المرجع السابق، ص 621.

² - بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون و دوره في تعزيز العمل اللائق، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، عدد 1، 2014، ص 14.

³ - ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة وهران، 2013/2012، ص 81.

عمل خاصة كالعامل التناوبي و العمل المضمر و الإلزامي بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة، وهذا يعني أن الإنتاجية مطلوبة حتى و لو تم العمل في ظل ظروف خاصة.

يرتكز هذا المعيار على قدرة المؤسسات الاقتصادية على الأداء ، وعلى أساس ذلك تدمج سياسة الأجور في جميع جوانبها ضمن السياسة الاقتصادية العامة ، لأنها أكثر إحاطة بالظروف الدولية المحيطة ومدى انعكاسها على الأوضاع المالية الداخلية ، الأمر الذي يمنحها نوعا من المرونة التي قد تساعدها على تجاوز التأثيرات السلبية الطارئة دون تعريض المؤسسات الاقتصادية لخطر الإفلاس ، وعلى هذا الأساس تكون الحكومة بمساعدة الفاعلين الاقتصاديين ملزمة بوضع في الحسبان عدد المؤسسات التي سينقلص نشاطها ، أو تلك التي ستختفي نهائيا عند تقرير الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

يستخلص أن تنفيذ الحكومة لسياسات اقتصادية مغايرة لتلك المتبعة خلال فترة التسعينات من القرن العشرين، ما هو إلا رغبة منها في تحقيق انطلاقة اقتصادية مستدامة و الخروج من الأزمة الاقتصادية التي تعاني منها الجزائر إلا أن تحقيق هذا الهدف يتطلب تقييم دوري لهذه السياسة من أجل تعظيم المنافع المترتبة عنها².

ب- مراعاة الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك

إن الهدف من مراعاة الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاكية هو معرفة مدى كفاية أجر العامل مقارنة بأسعار الاستهلاك في السوق، و تمكينه من قدرة شرائية لمواجهة أعباء الحياة الاجتماعية من مأكّل و ملابس، و ظلت هذه الفكرة تشكل هدفا رئيسيا للحد الأدنى للأجور و نصت عليه صراحة العديد من التشريعات³.

أقرت التشريعات العمالية مبدأ تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، باعتباره الأجر الذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار ، كما أن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون مرتبط بالاحتياجات الأساسية للمواطن، والتي اختلف الفقهاء في

¹ - المختار أعمرة ، المرجع السابق، ص 108 إلى 110 .

² - نبيل بوفليح، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر في الفترة ما بين 2000-2010، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية ، العدد الثاني عشر ، ديسمبر 2012، ص 264.

³ - براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 58.

تحديدها فبينما يحصرها البعض في الاحتياجات المادية والبيولوجية فقط ، نجد البعض الآخر في ظل تطور مستويات المعيشة يمد مفهوم الاحتياجات الأساسية إلى الاحتياجات الاجتماعية أيضا.¹

يثير اعتماد معيار مراعاة الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، عدة مشاكل في الحياة العملية باعتباره غير مستقر نسبي و يخضع لقانون العرض والطلب الأمر الذي يصعب مسألة الاعتماد عليه في كثير من الأحيان.

حدد المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة و هو ما يعادل 173,33 ساعة في الشهر (18.000 دج) في الشهر أي ما يعادل 69,23 دينار لساعة عمل وذلك ابتداء من 1 جانفي 2012²، أما إذا كان عدد الساعات المؤداة أقل من 40 ساعة في الأسبوع فلا يمكن للعامل التمسك بالحد الأدنى من الأجر الوطني المضمون ، بل يمنح أجرا حسب مدة العمل الفعلي³. فهل 18.000 دج كافية لضمان القدرة شرائية المناسبة مع تطور مستوى الأسعار الرهيب ؟ ومن ثم فنحن نرى ضرورة تدخل الحكومة لرفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى حده المعقول .

ج- معيار تكاليف المعيشة الأساسية

جاء هذا المعيار لمواجهة المعيشة تبعا لزيادة الأسعار الحاجات الأساسية و ما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعامل لمواجهة هذه الحالة، بحيث توفر له القدر اللازم للمعيشة في أدنى الحدود المستطاع، اقترنت فكرة الحد الأدنى للأجور منذ ظهورها بفكرة ضرورة أن يكفي هذا الحد لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية للعامل، و ظلت هذه الفكرة تشكل هدفا رئيسيا للحد الأدنى للأجور وتضمنتها العديد من التشريعات.⁴

من الصعب تحديد مفهوم الحاجيات الأساسية في المجتمع ، فما يراه البعض من الحاجيات الأساسية قد لا يراه البعض الآخر كذلك ، ومن ثم فإن هذا المعيار يكون عرضة للانتقادات من قبل

¹ _ Franklin (N.N) , The concept and me assurément of minimum living standards, Int Lab.

Rev.Vol , N°,4 April 1967.P.271.

² - انظر المادتين 1 و3 من المرسوم الرئاسي رقم 06 - 395 المؤرخ في 15 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون ، جريدة رسمية عدد 72 سنة 2006 .

³ - بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون و دوره في تعزيز العمل اللائق، المرجع السابق، ص 15.

⁴ - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 420.

الباحثين والفقهاء في هذا المجال، باعتبار أن الأجر الوطني الأدنى المضمون غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى و لا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل منه ، كونه يغطي الحاجات الأساسية للعامل وعائلته¹ غير أن اعتماد تكاليف المعيشة الأساسية للعامل كمعيار لتحديد الأجور الدنيا يثير عمليا الكثير من المشاكل.

مقارنة مع المشرع اللبناني، نجد أن هذا الأخير تدخل بوضع آلية تسمح له بمراقبة وضبط معيار تكاليف المعيشة الأساسية و تعويض غلاء المعيشة كلما ارتفعت، و هو يستند في ذلك إلي الدراسات التي تجريها لجنة مؤشر الغلاء أنشئت سنة 1981 تتكون هذه اللجنة من وزير العمل رئيسا دير عام وزارة العمل، مثلان عن الدولة أحدهما من إدارة الإحصاء المركزين ممثلان عن الهيئات الاقتصادية، ممثلان عن لاتحاد العمالي العام² .

د- معيار قدرة أصحاب العمل على الدفع

للأجور انعكاسات واضحة على تحديد المستوى المعيشي و درجة الرخاء حيث توفر السيولة النقدية للأفراد إمكانية إشباع رغباتهم و حاجاتهم، مما يؤدي إلى تحقيق الرواج الاقتصادي و تحسين الأوضاع الاجتماعية، أما بالنسبة للمستخدم فان الأجور تعد من أهم تكاليف ونفقات الإنتاج، حيث أن الزيادة فيه تزيد من أعباء المشروع التي قد تضعه في مجال المنافسة و إلى الإفلاس في بعض الأحيان.³ هذا المبدأ يقوم أساسا على مدى عدالة و تناسب الأجر الذي يحصل عليه مع ما يبذله من جهد وما يقدمه من مساهمة، باعتبار أن الفرد يقوم دائما بإجراء مقارنة بين جهده و مساهمته المقدمة للمؤسسة ، وما تقدمه هذه الأخيرة له من أجر مقابل ذلك، لهذا كان من الضروري أن يجد في مقارنته هذه تناسبا و تقاربا و إلا سوف يشعر بالضيق و عدم الارتياح و يظهر ذلك من خلال كثرة الغياب أو قلة المساهمة الايجابية⁴.

1 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 92.

2 - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 421.

3 - ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 79.

4 - محمد عبد الله الظاهر، القرارات التي تفرضها سياسة الخوصصة في مجال علاقات العم ، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى ، 2004 ، ص 143.

هـ - مراعاة حالة الاقتصاد العام

يولي المذهب الرأسمالي أهمية بالغة لموضع الاقتصاد العام للدولة عند تحديد الأجر الأدنى فهو يمثل مبدأ لا يجب التجاوز عنه، و قد تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ في المادة 87 من قانون 90-11 أين دعا إلى ضرورة تكييف هذه الأجر مع الوضع الاقتصادي العام، إلا أن هذا الأمر وضع السلطات أمام الأمر الواقع بعد أن ارتفعت مداخيل الدولة الجزائرية بموجب ارتفاع أسعار النفط ، مما أدى إلى تحرك النقابات للمطالبة بزيادة الأجر¹.

و- معايير اقتصادية مختلفة

يمثل الحد الأدنى للأجر مستوى معين لا ينبغي أن ينخفض تحته أجر العامل في المجتمع ويذهب البعض في تصورهم لأهمية الحد الأدنى للأجر إلى مقارنته بمستوى غاطس السفن الذي إذا هبط تحت سطح المياه أصبحت السفينة مهددة بالغرق و الضياع².

ينبغي عند تقدير الحد الأدنى للأجر ، أن تراعى عدة معايير اقتصادية مختلفة باعتباره وسيلة لمواجهة الفقر التي يراد تحقيقها في المجتمع لضمان التوزيع العادل للدخل، و مراعاة المستويات المعيشية المختلفة للعمال كما أنه لا بد من مقارنة الأجر المقدر مع الأجر السائدة في الصناعات المختلفة بغية الوصول إلى تقدير أجر مماثلة للأعمال المماثلة.

إن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون يتم بعد موازنة دقيقة لمصالح كل طرفي علاقة العمل و مصلحة المجتمع في تحقيق النمو الاقتصادي لكونه وسيلة لإعادة توزيع الدخل فهو يستهدف التقريب بين المستويات المعيشية السائدة في المجتمع³.

2- طرق تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

نصت المادة 87 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على انه: " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم يعد بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

1 - براهيم نسيمة ، المرجع السابق، ص 60.

2 - علي عمارة ، قانون العمل الجديد، الطبعة الرابعة، 2006، ص 220.

3 - بطاهر أمال ، المرجع السابق، ص 114.

تطور ما يأتي : متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة ، الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك ، الظروف الاقتصادية العامة ."

استقرأ لنص المادة يتضح أن المشرع الجزائري حدد كفاءات وإجراءات تحديد الأجر الوطني المضمون من خلال الفقرة الأولى ، والمعايير الواجب مراعاتها عند تحديده في الفقرة الثانية، غير أنه الملاحظ عمليا حضور الاتحاد العام للعمال الجزائريين ممثلا عن الطبقة العاملة في جميع الثلاثيات المنعقدة بما فيها المنعقدة في 24 فبراير 2014 والتي من خلالها تم إلغاء المادة 87 مكرر ، مع العلم أنه أثناء الاجتماع تجمعت النقابات المستقلة أمام قصر الحكومة للتنديد بالإقصاء الذي تمارسه الحكومة ضدها ، متجاهلة وجودها وعدم إشراكها في اجتماعات الثلاثية ، فهل يرجع السبب في ذلك إلى الشرعية التاريخية لهذه المنظمة النقابية ، أما لخبرتها وقدرتها على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء ؟ أم هو إقصاء صريح من قبل الجهات الرسمية لتلك المنظمات النقابية التمثيلية المعتمدة قانونا؟¹.

3_ مراجعة الحد الأدنى للأجور

من المتفق عليه أن موضوع الأجور لا يعرف الثبات و الاستقرار، فهو من المواضيع المرنة تراجع و ترتفع كلما عرف الوضع الاقتصادي نمو و ارتفاعا،أو كلما انخفضت القدرة الشرائية للمواطن هناك وسائل مختلفة يمكن اللجوء ليهما لرفع الأجور الأساسية الدنيا على مستوى المؤسسة تتمثل الوسيلة الأولى في التفاوض بين الطرفين على رفع قيمة النقطة الاستدلالية، أو رفع الأجور حسب نسبة مؤوية معينة و هي الوسيلة الثانية، أما الوسيلة الثالثة تتمثل في إعادة التصنيف المهني و ذلك برفع الأرقام الاستدلالية لمختلف مناصب العمل ضمن مختلف المجموعات المهنية.²

¹ - بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 72.

² - بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 70.

إن مراجعة أو تعديل الحد الأدنى للأجور مرتبط بالتضخم وارتفاع الأسعار، و هذا ما أكدته المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 131 السالف ذكرها¹، لذا لابد من تعديل الحدود الدنيا للأجور من فترة إلى أخرى أو بطريقة دورية.

تنفيذا للقرارات التي خرجت بها الثلاثية و الرامية إلى إعادة النظر في الأجر الوطني الأدنى المضمون من أجل تحسين القدرة الشرائية ، فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون تم رفعه بنسبة 20% اعتبارا من أول جانفي 2012 ، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ 29 نوفمبر سنة 2011 لينتقل بذلك من 15.000 دينار جزائري إلى 18.000 دينار جزائري شهريا²، لقد سبقت عملية المراجعة الأخيرة للحد الأدنى للأجور الأخيرة عدة تعديلات وفق مراحل ، فكان أول تعديل مباشرة بعد الانفتاح على السوق سنة 1990 و تبني الجزائر النظام الليبرالي حيث انتقل إلى 8000 دج ابتداء من جانفي 1991، ليرتفع إلى 12.000 دج سنة 2006³، و بموجب المرسوم الرئاسي 09-416 المؤرخ 16 ديسمبر 2009 تم رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى 15.000 دج⁴ .

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر سنة 2011 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 66 المؤرخة بتاريخ 04 ديسمبر عام 2011.

¹ - المادتين 1 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 06_395 المؤرخ في 15 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ - المادة 87 مكرر من القانون رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل و التي تنص على ما يلي: " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه ، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، وعلى هذا الأساس فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمن الأجر القاعدي (S.B) وكل التعويضات والمنح التي يستفيد منها العامل كتعويض الخبرة المهنية والخطر والإلزام والمردودية وتعويض المنطقة والمنصب.

_ تنص المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 131 الصادرة عن منظمة العمل الدولية على ما يلي: " تحدد المستويات الدنيا للأجور بقدر الإمكان بما يتفق مع الممارسات و الوطنية".

² - المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر سنة 2011 السالف الذكر .

³ - انظر المادتين 1 و 3 من المرسوم الرئاسي رقم 06-395 المؤرخ في 12 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، جريدة رسمية 72 لسنة 2006.

⁴ - بظاهر أمال، المرجع السابق، ص 115.

نصت المادة 87 مكرر من قانون 90-11 على مكونات التي يشتمل عليها الأجر الوطني الأدنى المضمون و هي الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كان نوعها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل¹، الملاحظ أن الأجر الوطني الأدنى المضمون بهذه المكونات، لا يحقق مبدأ المساواة بين العمال الأجراء ، بحيث لوحظ من الناحية العملية أنه سوى بين العمال الذين يتمتعون بأقدمية و العمال الجدد الذين هم في نفس التصنيف المهني داخل الهيئة المستخدمة الواحدة الأمر الذي يؤدي إلى القضاء على روح المبادرة ولا يشجع على المنافسة بين العمال التي هي مصدر الزيادة في الإنتاج².

إن المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية كانت ولا زالت محل انتقاد من قبل الباحثين و الممثلين النقابيين للعمال الأجراء ،لذلك طرحت المسألة بجديّة خلال الثلاثية المنعقدة بتاريخ 24 فبراير 2014 و التي انتهت لجنة تقنية قانونية بغية إعادة صياغة هذه المادة بتعديل ما ورد فيها من مكونات للأجر، على أن بدأ سريان تطبيقها خلال قانون المالية لسنة 2015.³ و يمكن حل مشكلة هذه المادة بالرجوع إلى ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي استبعد بعض المنح من مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون كمنحة الأقدمية و منحة المواظبة و تعويض الساعات الإضافية، فهذه المنح لا تدخل في حساب الأجر الوطني الأدنى المضمون.⁴

ما تجدر الإشارة إليه أيضا أن مسألة تحديد الأجور في ظل التحولات الاقتصادية الدولية تحولت من أجور محددة و محمية بالقوانين الأساسية للعامل إلى أجور مرنة تتأثر بالظروف الاقتصادية و بمرونة سوق العمل من عرض و طلب ، و كذا بأسعار السلع و الخدمات والوضع الاقتصادي الكلي

¹ - المادة 87 مكرر من القانون رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل و التي تنص على ما يلي: " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون المذكور في المادة 87 أعلاه ، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، وعلى هذا الأساس فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون يتضمّن الأجر القاعدي (S.B) وكل التعويضات والمنح التي يستفيد منها العامل كتعويض الخبرة المهنية والخطر والإلزام والمردودية وتعويض المنطقة والمنصب."

² - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 92.

³ - بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون و دوره في تعزيز العمل اللائق، المرجع السابق، ص 17.

⁴ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، المرجع السابق، ص 73.

و مستوى التقدم و درجة النمو و التضخم في كل بلد¹. تهدف العولمة في بعدها الاقتصادي إلى تقليص دور الدولة و الحد من تركيز القرار الاقتصادي الوطني لضرورة تماشيها و مبادئ الحرية التجارية و فتح الأسواق، إن هذا الوضع يؤثر سلبا على وثيرة التنمية داخل الدولة وكذا السياسة العامة للإنفاق ، و في ذلك تقليص للدور الاجتماعي للدولة و إعلاء الاعتبارات الاقتصادية و التجارية في المقدمة على حساب الاعتبارات الاجتماعية² .

إن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون في القوانين التشريعية العمالية الجزائرية، من قبل السلطة العامة الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية بعد استشارة نقابات العمل و المستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا، فتكريس مثل هذه الاستشارة تجعل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ذاته خاضعا لمبدأ التفاوض في إطار ما يسمى بالثلاثية المشكلة من الحكومة و الاتحاد العام للعمال الجزائريين و بعض النقابات أرباب العمل³.

من خلال تتبع التطور الذي عرفه الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون يري الأستاذ أحمية سليمان أن المحطات التي أوقعت فيها لحكومة تلك الزيادات ، كانت مرتبطة أكثر بأسباب سياسية بحتة أكثر من ارتباطها بالنمو و التضخم ، إلى درجة أنه تم رفع الأجر في 2004 في وقت عرفت فيه البلاد نموا سلبيا، كما تم رفض مراجعة الأجر رغم تحقيق نسبة نمو قاربت 05 % في سنوات عدة⁴، هذا وتعد القواعد المنظمة للأجر الوطني الأدنى المضمون من النظام العام الاجتماعي بإجماع كافة التشريعات العمالية ، يترتب على مخالفتها توقيع عقوبات مدنية و أخرى جزائية⁵.

الفرع الثاني: جزاء مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجور

يعتبر الحق في الأجر دافع العمل إلى التعاقد، من أجل تحقيق أهدافه بعد قيامه بالعمل المتفق عليه، إلا أن هذه النظرة المادية الرأسمالية للأجر تغيرت ، فلم تبق عليه على أنه مجرد ثمن مقابل

1 - براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 120.

2 - ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ، ص 78.

3 - تواجية رابح، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى ، الجزائر ، 2012، ص 141.

4 - براهيم نسيمة، نفس المرجع ، ص 62.

5 - محمد عزمي بكري، مدونة الفقه و القضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الأول، القاهرة، 1985، ص 294.

العمل يتحدد بموجب قانون العرض و الطلب ، كما هو الشأن في تحديد ثمن السلع و البضائع لتصبح النظرة الحديثة للأجر تنطلق من أبعاد و أهداف اجتماعية بالإضافة إلى الأهداف الاقتصادية واحتياجات العامل و ظروفه¹ .

أولاً: جزاء عدم تسليم قسيمة الأجر

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما تعتبر من أهم التزامات صاحب العمل، وهي نفس في الوقت سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، الأمر الذي يجعلها تحظى بالحماية الجزائية في التشريع الجزائري².

ركز المشرع الجزائري في إطار حمايته للطبقة العمالية على موضوع الأجر و اعتبر عدم تسليم العامل لقسيمة الأجر المطابقة للأجر المقبوض أو الإغفال عن عنصر من عناصر الأجر مخالفة يرتكبها المستخدم. تمثل قسيمة الأجر سنداً إدارياً على قيمة الأجر المقبوض و أي نقص فيها لعنصر من عناصر الأجر سواء كانت منح أو تعويضات مستحقة فإن ذلك يعد تعدياً على أحقية العامل في أجر كامل كما أ تسلم تلك القسيمة يسمح للعامل بالاطلاع على قيمة الأجر و مدى مطابقتها للنصوص القانونية أو الاتفاقية أو لجدول مناصب العمل المعد من طرف الهيئة المستخدمة³.

يقصد بقسيمة الأجر وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل، تتضمن هذه الوثيقة اسم صاحب العمل و عنوانه التجاري، اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع إليه الاشتراكات، هوية العامل و تحديد منصب العمل نوع و مختلف المكافآت و التعويضات، مبلغ الأجر الإجمالي مبلغ ونوع الاقتطاعات المحسومة من الأجر الإجمالي، مبلغ الأجر الصافي و تاريخ الدفع⁴.

نصت المادة 86 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأنه يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم غير أنه لم يحدد العناصر

¹ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002، ص 133.

² - Tayeb et Djamel Belloula, rupture de la relation de travail, édition dahlab, 1999, p50.

³ - مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 165.

⁴ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 112.

التي يجب على المستخدم تحديدها، غير أنه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات التي يجب على المستخدم مسكها، و نص في المادة 03 منه على ما يلي :

" يتضمن دفتر الأجور العناصر التالية: اسم و لقب العامل، فترة العمل، منصب العمل المشغول، الأجر القاعدي، العلاوات، التعويضات، الزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية والاقطاعات المستحقة قانونا لاسيما الاقطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي و الضرائب"¹ .

تحقق السجلات والكشوف الأجر فوائد متعددة، فهي تمكن العامل من التعرف على طريقة حساب أجره بشكل تفصيلي وتصلح دليلا على الوفاء بالأجر بتوقيع العامل عليها بما يفيد استلام أجره ومن جهة أخرى فإنها تيسر على مفتش العمل مهمته في مراقبة طريقة الوفاء بالأجر،² زيادة عن هذا ينبغي أن تراجع الدفاتر والسجلات الخاصة بدفتر الأجر تحت مسؤولية المستخدم، دون شطب أو إضافة أو تحشيه وتقدم أو تبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليها، ويتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر والسجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة ، ولو في غياب المستخدم ، كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوبا بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها، قصد التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها³، و يجب أن يرقم سجل الأجور أمام كاتب ضبط المحكمة المختص إقليميا.⁴

في هذا الصدد نصت المادة 148 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أنه: " كل من دفع أجرا للعامل دون تسليمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عن عنصر أو عدة عناصر التي يتكون منها الراتب المقبوض، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتضاعف العقوبة في حالة العود". فالسلوك الإجرامي في هذا النص يتمثل في الامتناع عن

1 - المادة 03 المرسوم التنفيذي رقم 96-98 يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ،المؤرخ في 06 مارس 1996 جريدة رسمية عدد 17 مؤرخة في 13 مارس 1996 .

2 - يوسف إلياس ، المرجع السابق، ص 193 .

3 - المادة 13 من نفس المرسوم .

4 - المادة 14 من نفس المرسوم .

تسليم قسيمة الأجر أو الإنقاص من عناصر الأجر المستحق، و أي تعد من هذين السلوكين يعد جريمة يستحق عليها المستخدم عقوبة التخريم بالقيمة السالفة الذكر¹.

الملاحظ أن هذه العقوبة غير ردية بالمقارنة مع طبيعة المخالفة المرتكبة من قبل صاحب العمل الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع مثل هذه المخالفات و هو ما تم تأكيده من الناحية العملية، كما أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة بالمنازعات المتعلقة بإثبات الأجر و تسليم القسيمة حيث جعل الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي بشأنها ابتدائية و نهائية².

إضافة إلى المتابعات الجزائية التي يمكن أن يتعرض لها صاحب العمل بسبب رفضه تسليم قسيمة الأجر للعامل، أو عدم تحريرها فإنه يمكن للعامل أن يلجأ إلى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بعد استنفاد طرق التسوية الودية، حيث يشكل عدم تسليم قسيمة الأجر نزاعا فرديا للعمل يتوجب حله المرور على النظام الداخلي وفق ما ينص عليه قانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل³.

و تجدر الإشارة إلى أن العامل يفضل الطريق الثاني لحل المنازعات المتعلقة بتسليم قسيمة الأجر وذلك لعدم ردية العقوبات الجزائية في هذا الشأن و لأن الأحكام المتعلقة بتسليم قسيمة الأجر الصادرة عن القسم الاجتماعي ابتدائية و نهائية و لا تقبل أي طريق للطعن و يمكن في حالة تعسف المستخدم توقيع غرامة تهديديه عن كل يوم تأخير ، باعتبار أن الحكم الجزائري لا يلزم المستخدم بتقديم كشف الراتب و إنما توقيع المخالفة.

ثانيا: جزاء عدم دفع الأجر

يعتبر الأجر من أهم الحقوق التي يجب أن تعنى بنوع من الحماية الاجتماعية لفائدة الطرف الضعيف في علاقة العمل، من هنا عملت العديد من التشريعات الوطنية و الاتفاقات الدولية

1 - مهدي بن خدة ، المرجع السابق، ص 166.

2 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 112.

3 - مهدي بخدة، نفس المرجع ، ص 154.

والإقليمية على إحاطة الأجر بحماية خاصة ، اقتترنت بمطالبة الدول بالتدخل¹ لتمكين العامل من الحصول على أجر يمكنه من عيش الكفاف.

تنص المادة 88 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أنه يجب على صاحب العمل دفع الأجر لكل عامل عند حلول أجل استحقاقه، ومعني ذلك أن الأجر يدفع دوريا للعامل و في أجال متقاربة حسب النظام المعمول به لدى صاحب العمل، كما يجب أن يفهم بأن الأجر يدفع كاملا لأنه وفاء بدين يصبح واجب الأداء عند قيام العامل بالتزامه ما عدا الحالات التي يكون العامل استفاد فيها من تسبيق على أجره أو اقترض مالا لدى صاحب العمل على أن يسدده بالتنسيق،²مهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر و دفعه ،فإنها تمثل حصانة قانونية ومعنوية للعامل، ضد مختلف العوائق التي قد تؤثر في مردوبيته أو نتائج عمله، سواء بسببه هو أو بسبب صاحب العمل.³

سبق القول بأن المشرع أضفى حماية جزائية في حالة مخالفة المستخدم المبدأ المتعلق بعدم دفع الأجر بصفة منتظمة، ورتب عقوبات جزائية بموجب نص المادة 150 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، بغرامة مالية تتراوح من 1000دج إلى 2000دج ، على كل مخالف لوجوب دفع المرتب عند حلول استحقاقه، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، و في حالة العود تتراوح الغرامة من 2000دج إلي 4000دج و تطبق حسب عدد المخالفات و بالحبس من ثلاثة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين.

باستقرائنا لنص المادة 150 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية يتضح لنا أنها لم تحقق الحماية الجزائية الكافية، و لم تحقق الهدف الردعي المرجو منها باعتبار أن العقوبات مجرد غرامات مالية بسيطة لا تحقق الردع، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر فيها لحماية العامل من تعسف المستخدم.

¹- Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, Presses universitaire de France, 6^{ème} édition, 1^{er} tri 1975 , P 487.

² - عبد السلام،ذيب، المرجع السابق، ص 298.

³ - أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 217.

ثالثا: جزاء التأخر في دفع الأجر

نصت المادة 150 فقرة 01 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على ما يلي " : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 دج إلى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

المستخلص من نص المادة أن المشرع الجزائري عاقب على كل تأخير من طرف المستخدم عن أجل دفع الأجر، حيث قرر عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية عن كل تأخير في دفعه، و الذي يتحدد موعده عند انتهاء العمل المتفق عليه، كما يمكن أن تضاعف حسب عدد المخالفات .

لم يكتمل المشرع بهذا الحد بل ذهب إلى أبعد من ذلك ، بتقرير الجزاء السالب للحرية¹ لمدة 03 أشهر، بالإضافة إلى الرفع من مقدار الغرامة إلى ما يعادل 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، في حالة العود خلال 12 شهر التالية للمخالفة الأولى سواء كان ذلك في حق العامل نفسه، أو في حق عامل آخر ، و هو ما نصت عليه المادة 150 فقرة 02 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بنصها على ما يلي : " و في حالة العود تتراوح الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج و تطبق حسب عدد المخالفات و بالحبس ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

رابعا: جزاء عدم قيام رب العمل بالتصريح بالأجور

يؤدي عدم تقديم التصريح بالأجور وفقا للأجال و الشروط المنصوص عليها في المادة 14 السالفة الذكر إلى دفع غرامة مالية لهيئة الضمان الاجتماعي قدرها 15% من الاشتراكات المستحقة تضاف إليها زيادة قدرها بنسبة 05% عن كل شهر تأخير ، كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتوقيع الغرامة و الزيادة فيها و تحصيلها ، و هذا طبقا للمادة 16 من القانون 83-14. فضلا على تعرض الهيئة المستخدمة التي يلاحظ عنها أنها أغفلت ذكر عامل أجير في التصريح بالأجور ، أو قامت عمدا بارتكاب مغالطات في مبلغ الأجور المصرح بها، إلى غرامة قدرها ألف دينار 1000 دج عن كل عامل أو مغالطة و توقع هيئة الضمان الاجتماعي هذه الغرامة وتحصيلها .

ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع رفع قيمة الغرامة عند ارتكاب هذه المخالفة ، لكون آثارها تمس مبدأ التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي ، وفي حالة الاختلال المالي ، تكون خزينة الدولة ملزمة بالتدخل لتحقيق هذا التوازن رغم أن هذه الصناديق لها طابع تجاري أي هي بمثابة شركات

¹ - سليمان حميدة ، المرجع السابق، ص 247.

تجارية، لكن في حال ما إذا تعرضت للإفلاس تتدخل خزانة الدولة وتمولها لأن هذه الصناديق تقدم خدمة عامة للأفراد، و تجدر الإشارة أنه من الناحية العملية لم يحدث و إن أفلست هته الصناديق .

خامسا: جزاء مخالفة دفع أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية على كل مستخدم يخالف أحكام قانون العمل المتعلق بالأجر الوطني الأدنى المضمون باعتبار قواعده من النظام العام الاجتماعي لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها، و جاء في نص المادة 149 من 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بما يلي: "يعاقب بغرامة تتراوح من 1000دج إلى 2000دج كل مستخدم يدفع أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المحدد في اتفاق جماعي للعمل و ذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات و في حالة العود تتراوح الغرامة من 2000دج إلى 5000دج و تضاعف حسب عدد المخالفات".

هذه العقوبة لا تعد ردعية إذا ما قارناها بالآثار المترتبة على مخالفة هذا الالتزام القانوني من جهة ومن ثم كيف المشرع الجزائري هذه الجرائم على كونها مخالفات بسيطة ، رغم أن الإخلال بهذا الالتزام القانوني من شأنه أن يؤدي إلى عدم الاستقرار و إلى الإخلال بالأمن داخل المجتمع، مع العلم أنه منذ صدور القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 1990 لم يتم إعادة النظر فيها إلى غاية سنة 2015 تم تعديل نص المادة 149 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بالمادة 54 من الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2015 ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع رفع قيمة الغرامة عند ارتكاب هذه المخالفة ، لكون آثارها تمس مبدأ عدم التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي ، وفي حالة الاختلال المالي ، تكون خزانة الدولة ملزمة بالتدخل لتحقيق هذا التوازن، حيث تم رفع الغرامة لكل مستخدم يدفع أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10,000دج إلى 20,000دج و تضاعف حسب عدد المخالفات ، و في حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 20,000دج إلى 50,000دج و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين¹.

¹ - الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2015 جريدة رسمية عدد

كما رتب المشرع جزاء مدني يتجلى في البطلان القانوني لأي اتفاق ، من شأنه منح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجر المعمول به، حسب ما نصت عليه المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 11: " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به".

إن الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل لا تمنع من تقرير حقوق أو مزايا أفضل للعمال من الحقوق والمزايا المقررة في النصوص التشريعية والتنظيمية ، ومن ثم فإن الحقوق الأكثر نفعا للعمال المقررة في عقود العمل الفردية أو في الاتفاقيات الجماعية ، لا تعتبر باطلة ولا مخالفة لأحكام قانون العمل ، بل تكون واجبة التطبيق ، يترتب على البطلان في قانون العمل كقاعدة عامة رجوع المتعاقدين أي العامل وصاحب العمل إلى الحالة التي كانا عليها قبل نشأة علاقة العمل وفق القواعد العامة¹ ومن ثم يتحرر كل من العامل والمستخدم من تنفيذ الالتزامات الملقاة على عاتقهما المحددة في عقد العامل². غير أن عقد العمل يعد من العقود الزمنية ، التي يستحيل فيها تطبيق مبدأ الأثر الرجعي للبطلان ، فلا يمكن لصاحب العمل رد ما قدمه العامل من جهد بمقتضى ذلك العقد .

نلاحظ أن المشرع الجزائري كيف هذه الجرائم على كونها مخالفات بسيطة ، رغم أن الإخلال بهذا الالتزام القانوني من شأنه أن يؤدي إلى عدم الاستقرار وإلى الإخلال بالأمن داخل المجتمع ، ومن ثم فإن هذه العقوبة لا تعد ردية إذا ما قارناها بالآثار المترتبة على مخالفة هذا الالتزام القانوني من جهة ، وبالعقوبة التي أقرها المشرع ضد المستخدم الذي لا يقوم بالتصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ، إذ في حالة ما إذا لم يصرح صاحب العمل بالعامل في ظرف 10 أيام التي تلي تشغيله أو عدم تبليغ المستخدم الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته التي يريد شغلها³ ، فإن العقوبة المقررة في هذه الحالة تتراوح ما بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كل عامل لم يتم التصريح به .

شدد المشرع الجزائري العقوبة المتمثلة في الغرامة و التي تتعدد بتعدد العمال الغير المصرح بهم وهذا قصد ضمان تغطية اجتماعية ناجعة و ضمان ديمومة الضمان الاجتماعي وللحفاظ على التوازنات

¹ - بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون و دوره في تعزيز العمل اللائق، المرجع السابق، ص24.

² - ناصري حناوي، تكوين وانتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مطبعة زكريا ، 1992، صفحة 73.

³ - المادة 24 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العامل و مراقبة التشغيل المرجع السابق.

المالية في ظل الظروف الاقتصادية الاستثنائية التي تمر بها البلاد الناتجة عن انخفاض سعر البترول في العالم ، من خلال الإبقاء على المؤشرات الرئيسية للمالية العمومية في المستويات المقبولة .

يعد الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال و أصحاب الأعمال و الحكومات باعتباره العامل الرئيسي في تحديد نوع الحياة التي يمكن أن يوفرها العامل لأفراد عائلته، ففي المجتمع الذي يعتبر فيه الإنفاق الشخصي الهدف الرئيسي دائما ، يصمم العمال على الحصول على المزيد من الدخل لتحسين ظروف المعيشة¹، لذلك أعطي المشرع الجزائري أهمية بالغة لهذا الموضوع باعتباره من أهم الحقوق التي يهتم بها العامل .

إذا كان تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ضروري في التشريع الجزائري كحماية للعامل من تعسف المستخدم عند منحه أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون ، فإن هذا التحديد ليس وحده كافيا لحماية العامل لأن الظروف المحيطة بالعمل الذي يؤديه قد تعرضه إلى أخطار تهدد حياته أو سلامته الأمر الذي يؤدي بتدخل المشرع الجزائري و فرض قواعد خاصة ببعض الفئات .

لقد سبق أن أشرنا إلى أنه من بين أهم المميزات و الخصائص التي يتميز بها قانون العمل أنه قانون واقعي و متنوع الأحكام²، و قصد الاستجابة لمختلف الحالات التي تتطلبها خصوصيات بعض الفئات العمالية، أو خصوصيات العمل في مختلف القطاعات، اهتم المشرع الجزائري بفئة هشة وأحاطها بحماية قانونية، كما رتب عقوبات جزائية في حالة مخالفة المستخدم القواعد العامة للتشغيل و هو ما سوف يتم التطرق إليه في الفصل الثاني .

1 - براهيم نسيمة ، المرجع السابق، ص 284.

2 - أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 10.

الفصل الثاني: الحماية الجزائرية المكرسة لتشغيل بعض الفئات الخاصة

إضافة إلى الحقوق العامة التي منحها و حرص عليها المشرع ، هناك فئة خاصة من العمالة تتطلب رعاية خاصة، و تستدعي منح المزيد من الحقوق و الضوابط عند تشغيلها، و ذلك لأسباب عدة منها ما يرجع إلى جنسية العامل كالعمال الأجانب ، و منها ما يرجع إلى السن و الظروف الخاصة للعامل كتشغيل القصر و المعوقين، و منها ما يتعلق بطبيعة خلفة بعض هذه الفئات كالمراة العاملة.

وقوفا عند حماية هذه الفئة من العمال سنقسم هذا الفصل الثاني إلى ثلاث مباحث نتناول في (المبحث الأول) الحماية الجزائرية الخاصة بتشغيل الأجانب ونخصص (المبحث الثاني) الحماية الجزائرية الخاصة بتشغيل القصر و المعوقين أما (المبحث الثالث) بالحماية الجزائرية لتشغيل النساء .

المبحث الأول: الحماية الجزائرية المتعلقة بتشغيل الأجانب

إذا كان الحق في العمل حق طبيعي لكل مواطن، تقره مختلف المواثيق الدولية¹ و تعمل كل دولة مبدئيا و نظريا على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج و حرية العمل و تكافؤ الفرص و من دون أي تمييز²، فإن المشكل يطرح عندما تتذرع دولة الوطن بأولوية التشغيل العامل الوطني لتحرم العامل الأجنبي من منصب العمل، رغم أن مختلف قواعد الحماية الدولية أقرت بحق العامل الأجنبي ، لذا يبقى التساؤل مطروح حول تجسيد هذا الحق على أرض الواقع : فما هو موقف التشريع الجزائري ، و هل أقر بمبدأ حق العمل بالنسبة للمهاجر ؟

1 - الاتفاقية رقم 02 لسنة 1967 المتعلقة بتثقل الأيدي العاملة، المعدلة بالاتفاقية رقم 04 لسنة 1985 الصادرة عن منظمة العمل العربية.

-الاتفاقية رقم 11 حول التمييز في الاستخدام و المهنة لسنة 1958 ، المصادق عليه في 22 ماي 1969 بموجب الأمر 31-69.

2 - بن قو أمال، العامل المهاجر و الحق في العمل بين مقارنة القانون و الواقع ، الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين الواقع و الأفاق نحو عدالة اجتماعية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، أيام 28/29 أبريل 2014 .

تعمل الجزائر على ضمان اليد العاملة الوطنية، بمنح الأولوية لها في الحصول على مناصب العمل و ذلك من أجل القضاء على البطالة من جهة و من جهة أخرى من أجل عدم منافسة اليد العاملة الأجنبية لها، لذا فهي تحرص بقدر الإمكان على اللجوء إلى توظيف يد عاملة أجنبية في حدود ضيقة و مقيدة، وهي القيود التي ترد على تشغيل العمالة الأجنبية لصالح العمالة المحلية ، و يتدخل المشرع لتنظيم هذه العمالة والحد منها في حالة توافدها بشكل غير قانوني أو منظم.¹

لقد عرفت الجزائر في العشرية الأخيرة توافد كبير للجالية الأجنبية من أجل العمل بمختلف الورشات و المؤسسات الوطنية، وذلك تماشياً مع الانفتاح الاقتصادي على العالم و استجابة لنقص اليد العاملة لاسيما الفنية منها، و كان للعمالة الأجنبية نصيباً من تشريعات العمل الوطنية التي تأثرت بصفة تدريجية على مدار أكثر من 20 سنة سواء من خلال الاتفاقيات الدولية أو بشكل مباشر على المؤسسات العمومية الاقتصادية التي كانت بحاجة لهذه الحالة خصوصاً في قطاع المحروقات ، المياه الكهرباء ، الطرق السيارة ، البناء و غيرها .² توضيحاً لما سلف سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتعرض في الأول للشروط التي جاء بها المشرع الجزائري و المتعلقة بتشغيل الأجانب، و في الثاني للجزاء القانونية المترتبة في حال مخالفتها.

المطلب الأول: شروط تشغيل الأجانب

العامل قد يكون وطني و قد يكون أجنبي، إذ لا يستطيع الأجنبي أن يتمتع بحق من الحقوق في دولة من الدول أو يمارسه ، إلا إذا اعترف له بذلك ولهذا فإن نشاطه القانوني يأتي بعد تحديد مركزه القانوني ، فإذا أجاز له القانون التمتع بالحق ، بدأت عند ذلك مسألة ممارسته لهذا الحق و الأجنبي كل شخص طبيعي أو معنوي يتواجد على التراب الوطني، و لا يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت لهذا

1 - مظفر جابر الراوي ، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة(دراسة في ضوء التشريعين الأردني والجزائري)، الملثقي العلمي الدولي: "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة بالاشتراك مع مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الفترة من(15- 16 نوفمبر 2011).

2 - قارة مولود، مكانة العامل الأجنبي من خلال قضاء المحكمة العليا الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 25 الجزء الثاني، جويلية 2014 ، ص 367.

الشخص جنسية دولة أخرى أو عدما¹، مع ضرورة الحصول الأجنبي الذي يعتزم ممارسة نشاط مأجور في الجزائر على إجازة عمل أو ترخيص عمل مؤقت، يتم منحها من قبل وزارة العمل. خوفا من منافسة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية، عمل المشرع الجزائري على ضمان وحماية هذه الأخيرة، أو بالأحرى التقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى تشغيل الأجانب، في حدود ضيقة و مقيدة جدا ، فلم يرد بشأنها أي نص قانوني منذ الاستقلال حتى سنة 1981 بصدر قانون 81-10 بتاريخ 1981/07/11 المتضمن كليات وشروط تشغيل الأجانب، يحدد هذه الشروط بعده المرسوم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتضمن تحديد شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و الهيئات العمومية.² و بعده الشروط الواردة في قانون رقم 08-11 لسنة 2008 المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر، وإقامتهم بها وتقلهم فيها، و سوف ننظر إلى كافة القيود الواردة على تشغيل الجانب .

الفرع الأول: الشروط الواردة في القانون المتعلق بتشغيل الأجانب

أصدر المشرع الجزائري أول قانون يحدد شروط تشغيل الأجانب و هو القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب³، حيث تنص المادة 3 منه على أنه يمنع على كل هيئة صاحب العمل منعا باتا تشغيل و لو بصفة مؤقتة عمال أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستواهم التقني ما عدا حالة الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئيين السياسيين، ثم صدر المرسوم 276_86 يتضمن شروط توظيف العمال الأجانب⁴. و هو نفس النهج الذي اتبعه القضاء في قرارات عديدة نذكر منها قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1988/06/27 و الذي جاء فيه: " من المقرر قانونا أنه يمنع تشغيل عمال أجانب بالجزائر لا يتمتعون

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 جويلية 2003 ، يعدل و يتم الأمر رقم 66-212 المؤرخ في

21 جويلية 1966 ، المتعلقة بوضعية الأجانب في الجزائر، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 2003.

² - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 124.

³ - القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1981.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 86-276 مؤرخ في 11-11-1986 يتضمن تحديد شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 04-315 المؤرخ في 02-10-2004، جريدة رسمية عدد 63 لسنة 2004.

بمستوى تأهيل عال أو خاص، و من ثم فإن القضاء بخلاف ذلك يعد خرقا للقانون، و لما كان من الثابت أن المجلس بقضائه بالطابع التعسفي لفصل العامل الأجنبي بالرغم من كونه عامل في الصيانة لا يتوفر على أية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية يكون قد خرق القانون¹.

عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب، حيث نصت المادة 2 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب² على ضرورة مراعاة الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، وألزمت الأجنبي أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل و لا يمنح العامل الأجنبي الجواز أو الرخصة³، إلا إذا توفرت عمالة جزائرية بما فيهم المغتربين يحملون نفس مؤهلات الأجنبي، سواء أكان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي، و يشترط المشرع ضرورة توفر العامل الأجنبي على الشهادات و المؤهلات المهنية اللازمة شغلها، بالإضافة إلى توفر الشروط الصحية اللازمة عن طريق المراقبة الطبية قبل شغل المنصب⁴.

إذا توفرت كل الشروط المنصوص عليها في القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب المذكور سالفًا⁵، تسلم رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب لممارسة نشاط مدفوع الأجر، لمدة تعادل 03 أشهر أو تساويها، و لا يمكن تجديد هذه الرخصة أكثر من مرة واحدة في السنة⁶. كما ترك المشرع تقدير ذلك إلى النقابة التي يؤخذ رأيها وفق التقرير الذي يقدمه رب العمل إلى وزارة العمل ثم قيد القانون حق عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية و عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة⁷.

1 - قرار الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 1988/06/27 ملف رقم 47289، منشور في كتاب حمودي عبد الرزاق المرجع السابق، ص 158.

2 - القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب 1981.

3 - المادة 02 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

4 - المادة 05 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

5 - المواد من 02 إلى 05 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

6 - المادة 08 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

7 - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 187.

أضاف المشرع الجزائري بموجب المرسوم الرئاسي رقم 86-276 شرط آخر يتعلق بضرورة توافر الشروط التي تتطلبها الوظيفة العامة في العامل الأجنبي والمطبقة على العمالة المحلية التي تشغل مثل هذه الوظيفة، بالإضافة إلى الخبرة المهنية لا تقل عن أربع سنوات¹.

الفرع الثاني: الشروط الواردة في القانون المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر

يعتبر أجنبيا القانون رقم 08-11 المؤرخ في 02 يوليو 2008 المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر، كل فرد يحمل الجنسية غير الجنسية الجزائرية أو الذي لا يحمل أي جنسية². فكل أجنبي لا يستطيع الحصول على بطاقة الإقامة إلا إذا كان حاصلا على تصريح بالعمل، أو إذن بالعمل أو حاصل على تصريح بتشغيله كأجنبي³. لقد ألزمت المادة 28 من نفس القانون كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت أن يعلم الجهات المختصة في مدة ثمان و أربعين ساعة لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل و في حالة عدم وجود هذه المصالح لدى البلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني و ينطبق نفس الإجراء في حالة إنهاء .

ومن أجل تحقيق التوازن بين مصلحة الدولة، و حاجتها للعمالة الأجنبية، فإنها لا بد و أن تضع الجزاءات المناسبة التي تضمن تنفيذ كافة قواعد الترخيص بالعمل للأجانب، و أن يكون هذا الجزاء كافيا لمكافحة ظاهرة الهجرة غير شرعية، أو الحد من استغلال المؤسسات الخاصة من اللجوء للعمالة الأجنبية الغير المرخص بها من أجل الاقتصاد في النفقات و دفع أجور زهيدة، حين يكون للعامل الأجنبي مضطر للقبول بكافة الشروط⁴.

جعل المشرع الجزائري مسألة الشروط المتعلقة بتشغيل الأجانب من النظام العام و ذلك حفاظا على اليد العاملة الجزائرية، و قد وفق في ذلك، إذ لم يتضمن أي شرط تعسفي أو أية عراقيل بخصوص تشغيل الأجانب، بل ترك فرصة تشغيل الأجانب لكل من تتوفر فيهم الشروط القانونية ، إلا أنه يعاب

1 - المادة 02 من المرسوم الرئاسي 86-276 المؤرخ في 11 أكتوبر 1986 ، يحدد شروط توظيف المستخدمين المرجع السابق.

2 - المادة 03 من القانون 08-11 المؤرخ في 02 يوليو 2008 المتعلق بدخول الجزائر إلى الجزائر و إقامتهم بها و تتفهم فيها، جريدة رسمية عدد 36 لسنة 2008 .

3 - المادة 17 من القانون 08-11 المؤرخ في 02 يوليو 2008 المتعلق بدخول الجزائر و التنقل فيها .

4 - خالد عبد الفتاح محمد خليل، الترخيص بالعمل للأجانب بين الضوابط القانونية و النصوص الجزائية، دار النهضة العربية، 2013، القاهرة، ص 78.

على المشرع الجزائري سكوته منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1981 تاريخ صدور أول قانون منظم لتشغيل الأجانب، كما جعل هذه النصوص متفرقة بين نصوص قانونية و مراسيم رئاسية و اتفاقيات دولية أحيانا .

في انتظار تجسيد مشروع قانون العمل الجديد الذي سيضم أزيد من 700 مادة ، و الذي سيتم الانتهاء من صياغته مع الشركاء الاجتماعيين،و سيكون بمثابة أداة مرجعية موحدة لكل جوانب علاقات العمل، لاسيما ما يتعلق منها بمكافحة العمل الغير القانوني، فقد أعطيت تعليمات صارمة للولاة في تسيير عمليات التشغيل بمنح الأولوية لليد العاملة المحلية، و الاحترام الصارم للجوء إلى اليد العاملة الأجنبية مع عدم الاعتماد عليها إلا استثناء¹.

المطلب الثاني: جزاء مخالفة المستخدم التصريح بالعمال الأجانب

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حال مخالفة المستخدم للشروط المتعلقة بتشغيل الأجانب بموجب القانون 81-10 و الذي سوف نتطرق له في الفرع الأول ، كما رتب عقوبات جزائية في حالة مخالفة المستخدم الشروط الواردة في القانون 08-11 المتعلق بدخول الأجانب و الذي نتطرق له في الفرع الثاني.

الفرع الأول: جزاء مخالفة الشروط الواردة في القانون المتعلق بالتشغيل

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية لكل مستخدم يخالف شروط تشغيل العمال الأجانب بغرامة تتراوح بين 1000 أو 500 د.ج، بالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية الأخرى التي تتخذ ضده²، كما منع المشرع الجزائري بموجب المادة 19 من قانون 81-10 السالف الذكر تشغيل أي عامل إذا كان غير حائز على إحدى الوثيقتين، أو حائز على وثيقة منتهية الصلاحية أو يعمل في منصب عمل غير الذي رخص به في الترخيص، بغرامة مالية من 5000 و 10000 دج عن كل مخالفة تثبت.

¹ - رشيد واضح، ضرورة إعادة النظر في أحكام تشغيل الأجانب ، مجلة قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، العدد الأول ، جانفي 2016، ص 74.

² - المادة 25 من القانون 81 - 10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

نظرا لكثرة اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية دون مراعاة الأحكام القانونية و المخالفات المنصوص عليها في المادة 19 من القانون 81-10 المذكور سالفاً، و حفاظا على اليد العاملة الجزائرية عدل المشرع الجزائري هذا القانون بموجب قانون المالية لتكميلي لسنة 2015¹ برفع قيمة الغرامة في حالة مخالفة الشروط المتعلقة بتشغيل الأجانب ، حيث فرضت المادة 55 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015 و التي عدلت المادة 19 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 غرامة مالية تتراوح بين 10,000 دج إلى 20,000 دج عن كل مخالفة تثبت ضد من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقت.

كما أن كل مستخدم يشغل عمال أجنب ملزم بتحديد قائمة لهم خلال الثلاث أشهر الأولى من كل سنة و إرسالها إلى مصالح العمل المختصة قصد مراقبة تنفيذ الترخيص من المستخدم ، و كل مخالف لأحكام هذا الشرط المتعلق بالترخيص، يعاقب طبقاً لأحكام المادة 23 من القانون 81-10 المعدلة بغرامة مالية تتراوح من 5000 إلى 10000 دج و مضاعفة العقوبة في حالة العود .

الفرع الثاني: جزاء مخالفة الشروط الواردة في قانون المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر .

نصت المادة 25 من قانون 08-11 المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها على معاقبة من يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 أو 500 د.ج، و بالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية الأخرى التي تتخذ ضده ، و تضمنت المادة 38 من نفس القانون عقوبة الغرامة من 5000 د.ج 20000 د.ج على الشخص المستخدم عمالاً أجنب مخالفاً لنص المادة 29 من هذا القانون، أي مخالفة تشغيل عامل أجنبي دون علم السلطات المختصة أو عند انتهاء عمله أو عدم إبراز الوثائق الخاصة بهذا العامل لمفتشي العمل ، و قررت عقوبة في المادة 41 من القانون على الأجنبي الذي يرغب بممارسة نشاط تجاري أو صناعي أو حرفي دون استيفاء الشروط القانونية الواردة في المادة 20 بالغرامة من 5000 د.ج إلى 20000 د.ج .في حين قررت عقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات على كل أجنبي يمتنع عن تنفيذ قرار الإبعاد أو الطرد إلى الحدود، كما أجاز القانون للمحكمة المختصة أن تصدر حكماً يقضي بمنعه من الإقامة في الجزائر لمدة لتتجاوز عشر سنوات.

¹ - الأمر رقم 01-15 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 السالف الذكر.

ما يلاحظ هنا أنه باستقراء قانون العمل رقم 90-11 نجده جاء خاليا من أي عقوبة في حال مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب، مما ينبغي إعادة النظر في أحكامه. كما نقترح لمنح هذه الرخصة ضرورة توافر شرط تشغيل العامل الأجنبي في سوق العمل الوطنية بغية نقل مهارته المهنية لليد العاملة الوطنية وتكوينها، و أمام هذا الوضع الراهن بات لا بد من وضع العديد من الشروط والإجراءات المتصلة بتراخيص العمل للعمال الأجانب و ذلك في إطار اتخاذ إجراءات لضبط سوق العمل وتنظيمه، و العمل على النحو الذي سارت عليه القوانين المقارنة¹، ففي الجزائر تثاررت النصوص القانونية بين القوانين والمراسيم والأوامر بشكل أصبحت معالجة المشكلة ينظر إليها من جهات مؤسسية مختلفة، الأمر الذي يتطلب إيجاد نصوص موحدة حديثة تواكب الأزمة الحالية وتجميعها في قانون واحد يعالج مشكلة العمالة الأجنبية.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي رتب عقوبات جزائية على المخالفات التي تمس نظام الترخيص بالعمل الأجنبي ، وخاصة عند عدم الحصول على ترخيص مسبق من طرف السلطات الفرنسية عندما يكون العامل غير مشمول بالإعفاء منه بموجب القانون أو المعاهدات الدولية التي تكون فرنسا طرفا فيها، و قد حدد المشرع الفرنسي في المادة ل 8211-1 من قانون العمل الفرنسي لسنة 2008 الأعمال الغير مشروعة و التي تعتبر جرائم يعاقب عليها القانون، و جمع المشرع الفرنسي بين العقوبتين المالية و المقيدة للحرية في المادة ل 8256-3 و قدر الغرامة ب 10 ألف يورو و الحبس بخمس سنوات كما قرر زيادة العقوبة في حالة ممارسة ذلك بطريقة منتظمة و في حالة تكراره² . فمسلك المشرع الفرنسي في الجمع بين العقوبتين الهدف منه حماية الأيدي العاملة الوطنية و تجنب مشاكل البطالة رغم ضآلة تلك الأمور في فرنسا ، كما لا يوجد خيار في تطبيق إحدى العقوبتين بل لا بد من التطبيق الجامع لهما و على ذلك يجب على كل من يرغب في العمل على الإقليم الفرنسي أو يباشر العمل من الأجانب أن يتبع القواعد الآمرة في قانون العمل ، أو قانون التأمينات الاجتماعية³ .

¹ - قانون العمل الأردني لسنة 1996 المعدل بقانون مؤقت رقم (26) لسنة 2010.

² - ل 8211-1 من قانون العمل الفرنسي لسنة 2008.

³ - Ahmed Boudhab, le droit pénal de la sécurité sociale et leur sanction ، Maroc ,2012 P

أما بالرجوع للتشريع المصري فنجد أن الأمر يختلف ، حيث نص على جزاءات تطبق عند مخالفة الأجانب لأحكام الترخيص سواء في قانون العمل القديم ، ففي ظل القانون الملغى نصت المادة 169 منه على أن : " يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الفصل الثالث من الباب الثاني ، بشأن تنظيم عمل الأجانب و القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له ، بغرامة لا تقل عن مائة جنيه و لا تزيد عن مائتي جنيه و الحبس مدة ثلاث أشهر ، أو بإحدى هاتين العقوبتين " ، أما في قانون العمل المصري الساري المفعول لسنة 2003 فقد استبعد عقوبة الحبس مكتفيا بعقوبة الغرامة و نصت المادة 24 منه : " يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني ، بشأن تنظيم عمل الأجانب و القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تتجاوز خمسة آلاف جنيه و تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة و تتضاعف الغرامة في حالة العود ¹ . و هكذا نجد أن المشرع المصري في قانون العمل الجديد اكتفى بعقوبة الغرامة مبينا حده الأدنى والأقصى و مستبعدا كافة العقوبات المقيدة للحرية التي كانت مقررة في القانون الملغى، بيد أن الغرامة تتضاعف في حالة العود .

هذه أهم الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب و جزاء مخالفتها في القانون الجزائري و المقارن وفيما يلي سنتطرق للحماية الجزائرية التي أقرها المشرع لكل من العمال القصر و المعوقين.

المبحث الثاني: الحماية الجزائرية الخاصة بتشغيل القصر و المعوقين

لقد سبق أن أشرنا إلى أنه من بين المميزات و الخصائص التي يتميز بها قانون العمل ، أنه قانون واقعي و متنوع الأحكام، قصد الاستجابة لمختلف الحالات التي تتطلبها خصوصيات بعض الفئات العمالية²، بناء على هذا سوف نقسم الدراسة إلى مطلبين نتناول في (المطلب الأول) الحماية الجزائرية الخاصة بتشغيل القصر، أما المطلب الثاني فيخص الحماية الجزائرية بتشغيل المعاقين.

المطلب الأول: الحماية الجزائرية الخاصة بتشغيل القصر

انشغلت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها بتنظيم تشغيل القصر و إخضاع استخدامهم للحماية و الرقابة و الإشراف و محاولة القضاء على عمل الأطفال أو الحد منه و تجسد هذا الانشغال في

1 - خالد عبد الفتاح محمد خليل ، المرجع السابق، ص 90 .

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 105.

اعتماد مؤتمر العمل الدولي لسلسلة من الاتفاقيات و التوصيات الدولية¹ ، بالرجوع إلى المعايير الدولية فإننا نجدتها تتمحور حول ضرورة تحديد سن أدنى للالتحاق بعمل وجوب إخضاع العامل القاصر لفحص طبيّ للقدرة على العمل، إقامة تناسب بين قدرات العامل القاصر و ظروف العمل الصحية والأمنية و طبيعة الأعمال الموكولة إليه، سن العقوبات المناسبة أو الجزاءات الكفيلة بضمان احترام قواعد الحماية².

صادقت الجزائر على معظم الاتفاقيات المتعلقة مباشرة أو بصفة غير مباشرة بعمل القصر نذكر منها الاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها و المكملة بالتوصية رقم 190، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2000-387 و من أجل تكريس معايير هذه الاتفاقيات تضمن تشريع العمل الجزائري العديد من قواعد حماية العامل القاصر.

الفرع الأول: شروط و ظروف تشغيل القصر في التشريع الجزائري

جعل المشرع الجزائري حماية الأحداث من بين مسائل النظام العام، حيث نص على أن القوانين المطبقة في مجال المسؤولية المدنية و الجنائية تجاه القصر هي قواعد القانون العام³، الأمر الذي يبين بكل وضوح الحرص الكبير للمشرع على الحماية الخاصة التي أحاط بها هذه الشريحة من العمال، عن طريق فرض الشروط العامة لتشغيل القصر و ضمان الظروف الملائمة للعمل.

أولاً: الشروط العامة لتشغيل القصر

قيد تشغيل القصر بشرطين أساسيين هما بلوغه 16 سنة كاملة عند إبرام العقد ، و وجوب تقديم رخصة من وليه الشرعي .

1 - مؤتمر العمل الدولي سنة 1919 بشأن الحد الأدنى للتشغيل.

- الاتفاقية الدولية رقم 138 لعام 1973 بشأن الحد الأدنى للسن.

- الاتفاقية رقم 79 و التوصية رقم 77 لعام 1946 بشأن تقييد عمل الأطفال و الأحداث ليلا في المهن الغير الصناعية.

2 - محمد أحمد إسماعيل ، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، 1993، القاهرة ، ص 02.

3 - أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 107.

1_ شرط بلوغ القاصر 16 سنة كاملة عن إبرام العقد

لا شك أن عقد العمل يعتبر من الأعمال الدائرة بين النفع و الضرر و كان مقتضي ذلك يستلزم بلوغ العامل سن الرشد القانونية، و لكن هذا يؤدي إلى تفاقم البطالة إلى جانب أن الكثير من لم يبلغون هذه السن ليس لديهم مورد من موارد الرزق سوى عملهم، و لذلك و نظرا للطابع المميز لقواعد قانون العمل ، و لاعتبارات اقتصادية و اجتماعية فقد فرضت أهلية خاصة بالعمل.¹

لقد عملت اتفاقيات العمل الدولية على تحديد سن العمل بحيث يمنع تشغيل الفرد قبل سن معين أو تشغيله في أعمال معينة، لأن أهلية التعاقد في قانون العمل تختلف عن الأهلية في المعاملات المدنية الأخرى، فقد أقرت الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 الخاصة بتشغيل القصر في مادتها الثانية على أن سن العمل يتراوح ما بين 15 و 16 سنة، والذي قد ينخفض إلى 14 سنة و ذلك تبعاً لسن التمييز في القانون المدني، مع العلم أن المشرع الجزائري في القانون رقم 05_10 المتعلق بتعديل القانون المدني قد خفض سن التمييز إلى 13 سنة بعدما كان 16 سنة.²

يحظى العامل القاصر في التشريع الجزائري بمعاملة متميزة عن العامل الراشد، فلا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة³، و هو السن المحدد في اتفاقية العمل الدولية⁴، إلا في الحالات التي تدخل ضمن عقود التمهين⁵، و يمنع منعاً باتاً تشغيل هؤلاء القصر في الأعمال الليلية أو الأعمال الخطيرة أو تلك التي تتعدم فيها شروط النظافة أو التي تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقهم إلا إذا بلغوا ب 19 سنة كاملة أي سن الرشد القانوني⁶. لا يعتبر تحديد سن التشغيل بستة عشر سنة بموضوع جديد في التشريع الجزائري ، ولم تستحدثه أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، بل تعرضت قبله أحكام القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 الصادر

1 - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 120.

2 _ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 130.

3 _ الفقرة الأولى من المادة 15 من قانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل.

4 - تجدر الإشارة إلى أن كانت الجزائر من بين العشرين دولة التي حددت سنّاً يتجاوز 15 سنة كميّار قاعدي للالتحاق قاصر بشغل أو عمل.

5 - وهو ما نصت عليه المادة 15 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

6 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 187.

في سنة 1978 والتي اشترطت بلوغ القاصر سن 16 سنة كاملة عند تشغيله وأوردت ذلك في قاعدة قانونية أمرة من حيث صياغتها¹.

فالعمال القصر يشكلون صنفاً من أصناف العمال التي يجب أن يتضمّن السجل الخاص الملزم للمستخدمين²، و بهذا تكون المادة 7 منه قد عزّفت القاصر في مجال العمل صراحة على أنه كل من يقل عمره عن 18 سنة و عليه، فإذا كان سن الرشد المدني هو 19 سنة، ففي مجال العمل و في إطار موضوع بحثنا، يعتبر قاصراً كل من لم يكتمل أو لم يتجاوز 18 سنة ، بما تحمله هذه الصفة عموماً من أوصاف فرعية طفل ، حدث ، ولد ، شاب ، مُراهق حسب المراحل و المجالات المقصودة والتشريعات التي تُنظّمها وما تستوجب من حماية أقرتها هذه المشرع الجزائري³.

حددت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل السن الأدنى للتشغيل على مستوى المؤسسات الخاصة بها 18 بثمانية عشر سنة كاملة⁴، و يعتبر هذا الشرط مخالف للتشريع المعمول به المحدد للسن الأدنى للتشغيل 16 سنة ،حيث نصت المادة 135 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "تعد باطلّة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به". فالأجدر بالاتفاقيات الجماعية التي حددت السن الأدنى أعلى من السن القانوني أن تنقيد بالسن الأدنى المحدد قانوناً كمبدأ عام و استثناء عن المبدأ العام و عند الضرورة تضع سناً أعلى يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل التي تتميز بنوع من الخطورة أو المضرة بالصحة⁵.

بمفهوم المخالفة نجد أن المشرع المصري قد خالف المشرع الجزائري في السن القانوني للتشغيل حسب نص المادة 99 من قانون العمل المصري و رتب عقوبات جزائية على كل مستخدم يستخدم طفلاً دون سن أربعة عشر سنة أو قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، و يعتبر طفلاً حسب نص

¹ - نصت المادة 44 من القانون 78_12 على ما يلي: "يحدد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة و لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل عن 16 سنة".

² _ المرسوم التنفيذي 96-98 المحدد لقائمة السجلات و الدفاتر الخاصة الملزمة للمستخدمين، المؤرخ في 06 مارس 1996، ج.ر. عدد 17 لسنة 1996.

³ - طبقاً لمقتضيات المادتين 5 ، 6 ، 7 من نفس المرسوم التنفيذي 96-98 المحدد لقائمة السجلات و الدفاتر الخاصة الملزمة للمستخدمين.

⁴ - Article 33 de la convention collective de SONATRACH: l'âge minimum, requis pour un recrutement, est fixé à 18 ans révolus , sauf dans du contrat d' apprentissage .

⁵ - بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، المرجع السابق ، ص 9 .

المادة 98 من قانون العمل المصري كل من بلغ سن الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي و لم يبلغ سن ثماني عشر سنة كاملة.¹

إن المشرع المصري من خلال القانون الجديد الصادر سنة 2003 خطا خطوات ايجابية في مجال رفع الحد الأدنى لسن التشغيل ، فبينما حدد سن 10 سنوات في الأعمال الأقل خطورة بمقتضى القانون الصادر سنة 1982 رفعها إلى سن 12 سنة في الأعمال الكثيرة الخطورة و رفعها من 17 سنة إلى 18 سنة كحد أدنى لسن التشغيل في الأعمال الخطرة و الماسة بصحة و سلامة و أخلاق الطفل.² أما التشريع اللبناني قد أجاز تشغيل من تجاوز الثامنة من عمره حيث حظرت المادة 22 من المرسوم رقم 19-11 المؤرخ في 1968/10/07 تشغيل الأولاد في الصناعات الميكانيكية و في جميع الأحوال لا يجوز تشغيل من لم يتجاوز الثامنة من العمر، و تجدر الإشارة أن المشرع اللبناني هو التشريع العربي الوحيد الذي حدد السن الأدنى بالثامنة من العمر الأمر الذي يثير الاستغراب و يلفت النظر كون أن الطفل البالغ من العمر الثامنة سنوات لازال في سن مبكر و خاصة أنه سن الإلزامي للمدرس.³ لقد تدارك المشرع اللبناني مسألة السن حيث رفع السن القانوني للتشغيل إلى ثلاث عشر سنة بدلا من سن الثامنة المنصوص عليه في القوانين السابقة، فحظر استخدام الأحداث في المشاريع الصناعية و الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة بل إكمالهم سن الخامسة عشرة، كما حظر استخدام الأحداث في الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطرا على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها، قبل إكمال سن السادسة عشرة.⁴

أما المشرع الفرنسي فقد منع استخدام الحدث قبل اجتيازه مرحلة التعليم الأساسي، مع تضمنه الاستثناء بجواز استخدام الحدث ممن بلغ 14 عاما خلال فترة العطلات الرسمية في مجال الأعمال الخفيفة، وهذا ما نصت عليه المادة L211 الفقرة الأولى من تشريع العمل الفرنسي، أما فيما يتعلق بتشغيل العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة فإنه يتوجب على المستخدم الحصول على ترخيص من

1 - الفصل الثالث من الباب السادس من الكتاب الثاني من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المواد من 98 إلى 103 .

2 - فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، 2007، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، سنة 2008، ص 57.

3 - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق ، ص 318.

4 - حسين عبد اللطيف حمدان، نفس المرجع، ص 314.

قبل مفتش العمل المختص إقليمياً، بعد أن يرسل إليه رسالة مضمونة الوصول يحدد فيها هوية العامل وعنوان المؤسسات وطبيعة النشاط، وهذا ما نص عليه من خلال المادة 211 L الفقرة الثانية من تشريع العمل الفرنسي، فوجد المشرع الفرنسي اهتمام بجميع المجالات التي يمكن أن يشتغل بها الطفل و جعل تحديد السن على حسب نوع العمل الموكل للطفل، و فرق بين المتمدرس وغير المتمدرس، و حدد مجموعة من الأعمال المحظورة على الطفل، كما وضع استثناءات على بعض الأعمال شرط الحصول على ترخيص وهذا يدل على مدى تطور المشرع الفرنسي الذي كان أكثر تفصيلاً من المشرع الجزائري مما ينبغي عليه إعادة النظر في قائمة الأعمال الخطرة و تعديلها بما يواكب حركة البحوث و الدراسات العلمية الطبية شأنه في ذلك شأن المشرع المصري و الفرنسي الذي أعطى صلاحيات هامة لوزير العمل بإصدار لائحة عن قائمة الأعمال الخطيرة.

2_ اشتراط الرخصة من الولي لتشغيل القاصر

على خلاف التشريعات المقارنة¹ فلا يشغل العامل القاصر في التشريع الجزائري إلا بترخيص من وليه الشرعي هذا ما يتجلى من صياغة المادة 15 الفقرة الثانية التي تنص على ما يلي: "لا يجوز **توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي**" نلاحظ أن صياغة نص المادة مبتدئة بلا الناهية، فهي قاعدة أمرية تنهي صاحب العمل على التعاقد مع القاصر أو الحدث إذا لم يكن ملف طلب التشغيل محتويًا على رخصة من وصيه الشرعي، و إلا اعتبر العقد المبرم باطلاً تطبيقاً لما نصت عليه المادة 135 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"².

يعتبر اشتراط الرخصة من الولي حماية للقاصر تبدأ عند توظيفه بتدخل وصيه الشرعي للدفاع عن مصالحه في كل المسائل المتعلقة بالعمل الذي سيقدم عليه قصد تمكينه من نمو تام جسمياً و نفسياً فالرخصة كإجراء وقائي، تمنح الوصي مسؤولية و"سلطة" تجاه الولد القاصر إذ بإمكانه الامتناع عن الترخيص له بالعمل رعاية لمصلحته، و مع ذلك لم تأخذ بها كل القوانين كشرط من شروط التشغيل.

¹ - لم يشترط قانون العمل المصري صراحة إذن الولي أو الوصي لتشغيل قاصر رغم أن السن الأدنى للتوظيف مُنخفض (14 سنة). و كذلك الأمر بالنسبة لقانون العمل التونسي علماً بأن سن التوظيف هو 16 سنة قاصر رغم أن السن الأدنى للتوظيف مُنخفض (14 سنة). و كذلك الأمر بالنسبة لقانون العمل التونسي علماً بأن سن التوظيف هو 16 سنة.

² - غزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل و الحماية المقررة لصغار السن وفقاً لقانون علاقات العمل الجزائري المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، عدد 02، 1995، ص 391.

من القرارات و الوثائق المهمة التي صدرت عن منظمة العمل الدولية في هذا الشأن قرار مؤتمر العمل الدولي رقم 11 بشأن حماية الأطفال الصادر سنة 1945، و هذا القرار يتصف بالشمولية لأنه يمكن تطبيقه على قطاعات العمل المختلفة سواء على العمل في الصناعة أو المهن غير الصناعية يشير القرار إلى أن الترخيص بالاستخدام ينبغي أن يتضمن موافقة الوالدين ، و أيضا الترخيص الكتابي الصادر من السلطة المختصة قبل التشغيل، و يهدف هذا الإجراء إلى وقاية الأطفال وقدرتهم الجسمانية إلى خطورة العمل في سن مبكر عليهم¹ .

غير أن المشرع الفرنسي نص في المادة 211 فقرة 1 من قانون العمل على إلقاء المسؤولية الجنائية على عاتق الولي أو الوصي في حالة الموافقة على استخدام القصر دون احترام الشروط القانونية بالإضافة إلى جزاء العزل من الوصاية و حرمانه من السلطة الأبوية².

ونظرا لانتشار ظاهرة تشغيل القصر في الجزائر و بحث الجزائر عن السبل و الآليات لمكافحة الظاهرة، نرى ضرورة مواكبة المشرع الجزائري للتشريعات المتطورة في هذا المجال خاصة التشريع الفرنسي و تحميل الولي أو الوصي مسؤولية جزائية مع إمكانية العزل و الحرمان من السلطة الأبوية .

ثانيا: الظروف المتعلقة بتشغيل القصر

تتعلق هذه الظروف بمنع تشغيل القصر في الأعمال الليلية و في الأشغال الخطيرة ، أوفي تلك التي تنعدم فيها شروط النظافة والمضرة بالصحة وتلك التي تمس بأخلاقهم³، ولم يتطرق المشرع الجزائري إلى تحديد سن أعلى يجوز للأحداث فيها ممارسة الأعمال الخطيرة ، إنما منع استخدام العمال القصر مطلقا في جميعها دون تحديد أيضا قائمة يوضح فيها تلك الأعمال⁴.

على الرغم من أن لصاحب العمل حرية تحديد مواعيد بدء العمل و مواعيد انتهائها باعتباره المهيم على أداء العمل، و أن له حرية تحديد هذه المواعيد في أي ساعة من ساعات اليوم نهارا أو ليلا فليس هناك ما يلزمه على قصر العمل في ساعات النهار دون الليل، فله أن يحدد للعمل المواعيد الليلية مادامت مصلحة العمل تقتضي ذلك، غير أن حرية صاحب العمل في تحديد هذه المواعيد تقتيد بشروط

1 - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 113.

2 - رمزي فريد محمد مبروك ، الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل وضمانات حمايتها، دراسة مقارنة ، دار الجلاء المنصورة 1998 ، ص 131.

3 - المادة 15 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

4 - فاطمة بحري، المرجع السابق ، ص 54.

وضعها المشرع ومن أبرز هذه القيود حظر تشغيل الأحداث ليلاً¹، حيث أحاط المشرع الجزائري الأحداث بحماية خاصة، و منع تشغيلهم في الأعمال الليلية و جعل هذه المسألة من بين مسائل النظام العام حيث نص على أن القوانين المطبقة في مجال المسؤولية المدنية و الجنائية تجاه القصر هي قواعد القانون العام، الأمر الذي يبين بكل وضوح الحرص الكبير للمشرع على الحماية الخاصة التي خص بها هذه الشريحة .

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة شروط و ظروف تشغيل القاصر

سنتطرق إلى العقوبة المقررة في حالة مخالفة الشروط المتعلقة بتشغيل القاصر أي مخالفة السن الأدنى للتشغيل و حالة التشغيل دون رخصة الولي، ثم نعرض إلى الجزاء المترتب في حالة مخالفة الظروف المرتبطة بتشغيل القاصر في قانون العمل و قانون حماية حقوق الطفل و قانون العقوبات.

أولاً - الحماية الجزائرية لتشغيل القصر في قانون العمل

رتب المشرع الجزائري ضمن قانون العمل عقوبات جزائية في حالة مخالفة المستخدم لشروط تشغيل القصر منها ما هو متعلق بمخالفة السن الأدنى للتشغيل و انعدام الرخصة من الولي ومخالفات أخرى متعلقة بظروف تشغيل القصر.

1- الجزاء المترتب عن مخالفة السن الأدنى للتشغيل

إن ضرورة تحديد سن أدنى للتشغيل كمعيار دولي تقابلها في القانون الداخلي القاعدة الواردة في المادة 15 من القانون رقم 90 - 11 و التي تعتبر قاعدة أمر مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، لذلك أخضع المشرع صلاحية الرقابة لمفتش العمل من خلال زيارته التفقدية و يتفحص عقود العمل للتأكد من عدم تشغيل المستخدم لعمال أحداث قصر تقل أعمارهم عن أهلية العمل فلا يجوز بأي حال من الأحوال توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر²، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما تحت طائلة البطلان و رتب المشرع على مخالفة هذه الأحكام عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج و في حالة العود يمكن إصدار عقوبة الحبس تتراوح بين 15 يوماً إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى الضعف³.

1 - محمد لبيب شنب، قانون العمل، الطبعة الرابعة ، 1983، ص 79.

2 - مهدي بن خدة ، المرجع السابق، ص 135.

3 - المادة 140 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

نص قانون المالية التكميلي لسنة 2015 على رفع قيمة الغرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج في حال تشغيل لكل عامل قاصر لم يبلغ السن القانونية المقررة¹، ذلك نظرا لزيادة اللجوء إلى التشغيل القصر، حيث يفضل صاحب العمل تشغيل القصر لأنهم ضعفاء في مطالبتهم بحقوقهم كاملة فيقنعونهم بأقل أجر، و لا يوفرون لهم ما يستلزم الاستخدام من تأمينات اجتماعية وصحية و غيرها هروبا من النفقات و التزامات التشغيل، و تؤدي هذه العوامل إلى الزيادة في ظاهرة البطالة فيشغل الصغار مكان الكبار مما يترتب عنه عدم التوازن في المجتمع .

نص المشرع الفرنسي في المادة 261 فقرة 01 من القانون الفرنسي على العقوبة بالغرامة المقدرة في المخالفات من الدرجة الخامسة و هي الغرامة المالية و التي تقدر ب1500 أورو مضاعفة على حسب عدد العمال الواقعة عليهم المخالفة و في حالة العود ترفع الغرامة إلى 3000 أورو و عقوبة تكميلية يمكن نشر الحكم بالعقوبة في الجرائد تبعا للظروف و في حالة العود و ذلك بأمر من المحكمة².

المشرع المصري كغيره من التشريعات العربية أقر عقوبة غرامة مالية على المستخدم لا تقل عن 500 جنيه ولا تتجاوز 1000 جنيه مع مراعاة تعددها بتعدد العمال الواقعة عليهم الجريمة وتيسيرا للرقابة على تنفيذ القانون، فقد ألزم صاحب العمل الذي يستخدم حدثا أو أحداثا بمراعاة إجراءات شكلية معينة، تتمثل في تعليق نسخة من القواعد الخاصة بتشغيل الأحداث في أماكن العمل، كما يتوجب عليه أن يحرر أولا بأول كشفا يوضح فيه ساعات العمل و فترات راحتهم، وعليه أن يبلغ مكتب تفتيش العمل الذي يقع محل العمل في دائرة اختصاصه بأسماء الأحداث الجاري تشغيلهم و أسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعماله³.

أما المشرع المغربي فقد قرر عقوبة جزائية تعتبر الأقصى من حيث الجزاء في مدونة الشغل المغربية لكل من خالف السن القانوني لتشغيل القصر و المحدد ب 15 سنة تطبيقا لنص المادة 143

¹ - المادة 54 من الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي و المعدل للمادة

140 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 40 المؤرخة في 03 أوت 2015 .

² -Alain Coeuret et Elisabeth Foritis, doit pénal du travail , édition litec , 1998, paris , p

359 .

³ - جمال محمود الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهرة، 1982، ص 592.

من مدونة الشغل المغربية ، تتراوح الغرامة ما بين 25,000 ألف درهم و 30.000 درهم و في حالة العود تصل إلى الحبس، كما يعتبر باطلا أي عقد ابرم مع قاصر دون السن القانوني¹. يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري كان أكثر صرامة في حالة العود إذ شدد العقوبة بفرض الحبس و الغرامة و إمكانية رفع الغرامة إلى الضعف حسب الحالة، و كذلك المشرع الفرنسي عند إقراره الغرامة نص على إمكانية نشر الحكم بالعقوبة في الجرائد تبعا للظروف و ذلك بأمر من المحكمة، علما أن النشر يؤثر على سمعة المؤسسة .

2_ الجزاء المترتب على اشتراط الرخصة من الولي لتشغيل القاصر

لم يرتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية عند تشغيل الأطفال دون ترخيص من الولي الشرعي الذي اعتبره شرطا أساسيا ،على خلاف المشرع المغربي الذي اقر عقوبة خاصة بتشغيل القصر دون السن القانوني والتي تتراوح بين غرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم في حالة معارضة المخالفة، وعند العود تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين². أما في حالة تشغيل الطفل دون ترخيص من وليه الشرعي يتعرض صاحب العمل إلى غرامة من 2000 إلى 5000 درهم³.

إذن الإشكال الذي يطرح هنا: ما هو الجزاء الذي يترتب في حالة تشغيل الأطفال دون ترخيص من الولي الشرعي ؟ في اعتقادنا أنه في هذه الحالة يطبق الجزاء المدني الوارد في المادة 135 من القانون رقم 90_11 والمتمثل في بطلان العلاقة، حيث نصت: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه"⁴.

1 -محمد الشراوي، علاقات الشغل بين تشريع الشغل و مشروع مدونة الشغل، مطبعة ، مكناس، المغرب، الطبعة الثالثة، 2009، ص 24.

2 - المادة 151 من قانون العمل المغربي المشار إليه آنفا.

3 - المادة 150 من قانون العمل المغربي.

4 - بن عزوز بن صابر ، الحماية الجزائرية للعامل القاصر، الملتقى الدولي ، كلية الحقوق ، جامعة أدرار أيام 10-11 نوفمبر 2013 .

آن الأوان بضرورة تدخل المشرع الجزائري و النص على تجريم تشغيل الأطفال دون ترخيص من الولي الشرعي و أن يحذو حذو المشرع المغربي و المشرع الفرنسي لضمان حماية اليد العاملة القاصرة في غياب الولي الشرعي الذي يعتبر مسؤولاً عن مصالحه .

3 _ الجزاء المترتب على مخالفة الظروف الخاصة بتشغيل القصر

رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية عند تشغيل الأطفال في الأشغال الخطيرة والمنعدمة النظافة والمضرة بالصحة والتي تمس بالأخلاق. وردت هذه العقوبة في نص المادة 141 والتي قضت معاقبة كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان ، بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 4000 دج، و تطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة¹.

كما أورد القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل عقوبات جزائية خاصة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف تشغيل الأطفال، وردت هذه العقوبة في نص المادة 38 منه والتي تنص على أنه: " يعاقب على مخالفة نص المادة 11 المتعلقة بتكليف العامل القاصر بعمل يفوق طاقته وعلى مخالفة نص المادة 26 المتعلقة بتكليف العامل القاصر بحمولة تفوق الحمولة المقررة قانونا بغرامة من 500 إلى 1500 د.ج، وفي حالة العود بالحسب لمدة ثلاثة (3) أشهر على الأكثر بغرامة من 2000 إلى 4000 د.ج، أو بإحدى هاتين العقوبتين".

4 _ جزاء تشغيل القصر في الأعمال الليلية

يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا، كما تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية، و يمنع منعاً باتاً تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي² ، ورتب على ذلك عقوبة جزائية وردت في نص المادة 143 من قانون 90-11 والتي تقضي بأنه يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالعمل الليلي فيما يخص الشبان بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 و 1000 د.ج. و تطبق العقوبة عند كل مخالفة معايينة و تكرارها حسب عدد العمال المعنيين.

أما المشرع المصري فقد حظر تشغيل القصر ليلا و حدد فترة الحظر باثني عشر ساعة تمتد من الساعة السابعة مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً³ ، و رتب عقوبات جزائية على كل من يخالف حكماً من

¹ _ المادة 141 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² - المواد من 27 إلى 29 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

³ - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 124.

الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث بغرامة مالية لا تقل عن عشرة جنيهاً و لا تزيد على عشرين جنيهاً وتتعدد الغرامة بقدر عدد الأحداث الذين وقعت في شأنهم المخالفة و تتضاعف في حالة العود كما لا يجوز الحكم بوقف تنفيذ الغرامة أو النزول بها عن حدّها الأدنى¹، وهو الأمر نفسه بالنسبة للمشرع اللبناني الذي أقر حماية خاصة للقاصر لاعتبارات إنسانية حظر فيها استخدام الأحداث ليلاً، أما المشرع العراقي رتب عقوبات جزائية إذا كان تشغيل القصر ليلاً بالحبس مدة لا تقل عن 10 أيام و بغرامة لا تقل عن 100 دينار.²

ما يلاحظ أن غالبية الدول العربية تقرر جزاء جنائياً على مخالفة القواعد المتعلقة بتشغيل القصر ليلاً حرصاً منها على حماية القاصر العامل و تتراوح العقوبة بين الغرامة التي تختلف قيمتها من دولة إلى أخرى ما بين المشرع الجزائري و المصري و اللبناني. إلا أن المشرع العراقي يعتبر المشرع الوحيد الذي أقر مباشرة عقوبة الحبس و ذلك لردع المخالفين و لإضفاء حماية خاصة للعامل للحدث³.

5_ الجزاء المترتب على تشغيل القصر في الأشغال الخطيرة والمضرة بالصحة

يشكل القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل⁴، إلى جانب مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، القاعدة القانونية الأساسية للنظافة والأمن و الصحة و بيئة العمل و يهدف إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعامل أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .

نصت المادة 15 الفقرة 03 من القانون 90-11 على عدم جواز استخدام العامل القاصر في الأشغال التي تتعدى فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه ، إلا أنه يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة هذه الأشغال الخطيرة، كما لم يحدد قائمة لها حتى يتمكن مفتش العمل من التحقق من

1 - المادة 170 من قانون العمل المصري.

2 - حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 310.

3 - نصت المادة 251-ب من قانون العمل العراقي على ما يلي : "إذا كانت المخالفة تتعلق بتشغيل الأحداث ليلاً، في الأعمال الشاقة أو المرهقة أو الضارة، أو في الأعمال التي لا تسودها ظروف عمل صحية أو أخلاقية يعاقب المخالف بالحبس مدة لا تقل عن عشر أيام و بغرامة لا تتقل عن مئة دينار .

4- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ،جريدة رسمية رقم 4 لسنة 1988 .

مدى التزام المستخدم بعدم بتشغيل القصر في الأعمال المحظورة قانوناً، لهذا ينبغي على المشرع إعادة النظر في هذه المادة و ذلك بتفصيل الأعمال التي تشمل حماية صحة وسلامة هذه الفئة، حتى يسهل على مفتش العمل صلاحية الرقابة على تشغيل القاصر .

كما نصت المادة 11 من القانون رقم 88-07 على ما يلي: "يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى العمال القصر... لا تقتضي مجهوداً يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل".

حدد المشرع الجزائري القواعد المتعلقة بالشحن و التفريغ ، الخاصة بالعاملات و العمال القصر حيث لا يجب أن تتجاوز الحمولة 25كلغ ، أما إذا زاد وزن الحمولة عن 25كلغ فلا بد أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن و التفريغ¹ .

هذا و تلجأ بعض الدول العربية إلى تحديد الأعمال الخطرة أو المضرة بصحة القاصر بواسطة قوائم مفصلة و تحرم عملهم فيها أو تقيده في بعضها ببلوغ سن معينة و بشروط خاصة مثل العمل في المحاجر و الإشعاعات المعدنية و استخراج البترول و الغاز و العمل أمام الأفران و سبك المعادن و تداول المفرقات و المبيدات الحشرية و العمل في المسالخ و المدابح² .

لقد أثبتت الإحصائيات انتشار عمالة الأطفال في كل دول العالم و قد أكدت منظمة العمل الدولية في هذا المجال أنه من بين 250 مليون طفل عامل، يتم استثمار الثلث منهم في أعمال خطيرة تلحق الأذى و الضرر، ففي الدول النامية يتم تشغيل 90% من الأطفال في مجالات الزراعة و في أنشطة مختلفة، و أكثر من 60 % يتحملون كل المخاطر الكيميائية و البيولوجية، في حين يتعرض 40% منهم إلى كل أنواع الأمراض و قد يصل الأمر إلى بتر أعضائهم³، و في الدول العربية قدر عدد الأطفال العاملين ب 13 مليون طفل حسب الإحصائيات الواردة عن منظمة العمل الدولية، كما أثبتت دراسات المنظمة العالمية للطفولة، ارتفاع مستوى ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية، حيث قدر عددهم 5,4 كملين طفل، و حسب الإحصائيات الواردة ، تبث أن منطقة المغرب العربي تحتل الصدارة ب 6,2

¹ - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية رقم 04 لسنة 1991.

² - قرار وزاري رقم 18 لسنة 1973 المتعلق بتحديد الصناعات التي يحظر تشغيل الأحداث بها ، الكويت .

³ -Revue Internationale Du Travail, Crime Contre Les Enfants, Conférence D'Amsterdam, Intensifier La Compagne contre le travail des enfants, 1997, p 08 .

مليون طفل تأتي الجزائر في مقدمة هذه الدول ، يحث يقدر عدد الأطفال العمال 8،1 مليون طفل ، من بينهم 3،1 مليون طفل تتراوح أعمارهم ما بين 6 إلى 13 سنة من ضمنهم 56 % إناث و 28 % لا يتعدى سنهم 15 سنة¹.

استقراء للنصوص القانونية المنظمة لشروط تشغيل القصر في التشريع الجزائري نلاحظ أن المشرع الجزائري أضفى حماية قانونية خاصة عند تشغيل القصر، عن طريق تسليط أقوى العقوبات الجزائية في حالة المخالفة، كما أهمل ظروف وشروط تشغيل القصر ما بين 16 و 19 سنة فهم بحاجة إلى قواعد خاصة ما دام أن نموهم لم يكتمل بعد، و قد حدد القرار الوزاري المشترك قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية، حيث تنص المادة الأولى منه على تحديد قائمة الأشغال التي يمنع استخدام القصر و التي تتطلب تحضير المفاعلات الكيميائية و استخدامها ومعالجتها أو عرضها مثل الفلور ، الكلور، البروم، اليود... الخ²، و يري البعض³ أن عدم حصر المشرع للقطاعات التي تشكل خطورة على صحة الطفل بعينها دليل على أن كل القطاعات يمكن أن تضمن خطرا، كالقطاع الزراعي والصناعي وليس فقط قطاع المناجم و البناء ، فيمكن لهذه النشاطات أن يتضمن العمل فيها استخدام منتجات مضرّة و ظروف عمل غير آمنة⁴.

رغم وجود هذه الأحكام الخاصة لحماية هذه الفئة فإن التجاوزات لها عديدة، و تكاد أن تكون بشكل علني بسبب الإهمال من طرف الهيئات المكلفة بالرقابة و ما يلاحظ هو أن عدم الامتثال لهذه الأحكام غالبا ما يكون في القطاع الخاص الذي يسعى إلى تشغيل الأيدي العاملة الرخيصة من فئة الأطفال يستغلون عادة في أعمال تتطلب مجهود يفوق سنهم، في عمليات الشحن و التفريغ و أشغال البناء ، التنظيف و الدهن مما يعرضهم لخطورة و الضرر⁵.

¹ - بن عزوز بن صابر ، الحماية الجزائرية للعامل القاصر، المرجع السابق.

² - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 09 يونيو 1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار المهنية ، جريدة رسمية رقم 75 لسنة 1997 .

³ - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 121.

⁴ - راشدي حدوم دليلة، المرجع السابق، ص 49 .

⁵ - آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، انعكاسات و آفاق اقتصادية و اجتماعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص تسيير جامعة الجزائر 03، ص 210.

ثانيا -الحماية الجزائرية لتشغيل القصر في قانون حماية الطفل

نص القانون رقم 15-12 المؤرخ في 15 جويلية 2015 المتعلق بحقوق الطفل على عقوبات جزائية ضمن الباب الخامس، المواد من 133 إلى 149¹ في حالة تشغيل القصر و استغلالهم اقتصاديا و جرم أي اعتداء أو تحرش جنسي أو الاعتداء على الحياة الخاصة للطفل.

1_الجزاء المترتب على الاستغلال الاقتصادي للطفل

اعتبرت المادة 02 من قانون حماية الطفل المؤرخ في 15/07/2015 السالف الذكر أن الاستغلال الاقتصادي للطفل يكون إما بتشغيله أو تكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو بسلامته البدنية والمعنوية، أو تكون ظروف المعيشة أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضر بمستقبله، أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر، و يعاقب بالحبس من سنة 01 إلى ثلاث 03 سنوات و بغرامة من 50,000دج إلى 100,000دج كل من يستغل الطفل اقتصاديا و تضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسؤول عن رعايته².

2_الجزاء المترتب عند وقوع التحرش الجنسي على الطفل العامل:

عرف الفقه التحرش الجنسي و اعتبره صورة من صور العنف الممارس على بعض الفئات في صورة مغالطة جنسية غير مرغوبة ، تخلق في مجال العمل بيئة عدائية ترهيبية ، أو عدوانية باعتباره وسيلة للسيطرة غير القانونية ، يمارس في غالب الأحيان من المستخدم أو العمال الزملاء، الذين يلجؤون عادة إلى ممارسة مصحوبة باستعمال وسائل ضغط و إكراه مثل استعراض سلطاتهم، أو التهديد باستعمال هذه السلطات³.

أما المشرع الجزائري فلم يعرف التحرش الجنسي في قانون حماية حقوق الطفل ، بل اكتفى بالنص على العقوبات المترتبة على ارتكاب هذه الجريمة في المادة 139 من قانون حماية حقوق الطفل و هي نفس العقوبات المترتبة على جنحة الاستغلال الاقتصادي للطفل السالفة الذكر ، و تتمثل في الحبس من سنة 01 إلى ثلاث 03 سنوات و بغرامة من 50,000دج إلى 100,000دج، كما أشار المشرع الجزائري

¹ - القانون رقم 15-12 المؤرخ في 15/07/2015 جريدة رسمية 39 صادرة بتاريخ 2015/07/19.

² - المادة 139 من قانون 15-12 المتعلق بحماية حقوق الطفل.

³ - علي عمارة، المرجع السابق، ص 67.

على جريمة التحرش الجنسي ضمن نص المادة 143 من قانون حماية حقوق الطفل واعتبرها استعمال الطفل في البغاء و في الأعمال الإباحية و الاتجار به .

3_الجزاء المترتب على النيل من الحياة الخاصة للطفل

نصت المادة 140 من قانون حماية حقوق الطفل على معاقبة كل من ينال أو يحاول النيل من الحياة الخاصة للطفل و ذلك بنشر أو بث نصوص أو صور بأية وسيلة يكون من شأنها الإضرار بالطفل بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات و بغرامة من 150,000دج إلى 300,000دج .

تجدر الإشارة إلى أنه سبق التطرق للحماية الجزائية للحياة الخاصة للعامل ضمن الباب الأول بصفة عامة ، و لا يختلف الأمر بين العامل الراشد و القاصر من حيث المبدأ غير أن العقوبة المترتبة على الحماية الجزائية للقاصر ردية مقارنة بالعامل الراشد و ذلك أمر طبيعي مرده رغبة المشرع حماية القصر باعتبارهم فئة هشة و خاصة في المجتمع.

ثالثا-الحماية الجزائية للقصر في قانون التمهين

ألزم المشرع الجزائري ضمن قانون 81-07 المتعلق بالتمهين¹، كل مؤسسة مستخدمة بضرورة تكوين التمهينين، و حددت عددهم على حسب نسبة العمال، و في حالة عدم الوفاء بهذا الالتزام تكون قد ارتكبت جريمة و تتعرض لعقوبات جزائية نصت عليها المادة 36 من هذا القانون تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 1500دج و 3000دج حسب عدد المخالفات².

نلاحظ أنه رغم أهمية التمهين في الحياة العملية إلا أن العقوبات المتابع بها المستخدم في حالة الإخلال بالالتزام المتعلق بالتمهين تتمثل في غرامات مالية زهيدة ، و من هنا ندعو المشرع الجزائري إلى ضرورة تعديل النصوص القانونية القديمة عن طريق رفع قيمة الغرامة لأنها أصبحت لا تحقق الغرض المنشود.

رغم هذا يبقى موضوع تشغيل القصر يطرح نفسه كمشكلة ضخمة و حساسة، فبسبب نفشي هذه الظاهرة هو التخلف الاقتصادي و شيوع الفقر و انخفاض المستوى المعيشي، بالإضافة إلى ظاهرة التسرب المدرسي، ومبعث القلق هنا هو أن هؤلاء الأطفال يعملون لساعات طويلة مقابل أجور دنيا في ظروف

¹ - القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين، جريدة رسمية عدد 26 ، لسنة 1981 .

² - مكي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، أطروحة دكتوراه تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران ، السنة الجامعية 2010-2011 ، ص 154.

تؤدي صحتهم و تدمر نموهم البدني و العقلي¹، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر في صياغة النصوص القانونية و جعلها أكثر نجاعة باعتبارها تمس شريحة مهمة في المجتمع تمثل جيل الغد .

المطلب الثاني: الحماية الجزائية الخاصة لتشغيل المعاق

تحظى طبقة العمال المعوقين في التشريع الجزائري بعناية و معاملة خاصة، فمنذ بداية الثمانينات، أنشئت عدة هيئات استشارية و عملية، نذكر منها المجلس الوطني الاستشاري لحماية المعوقين، و المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسدياً، كما خصتها التشريعات العمالية المتعاقبة بأحكام تتناسب و طبيعة العاهة التي تعاني منها هذه الفئة. توضيحاً لهذا سنتطرق إلى أهم الأحكام القانونية الخاصة بتشغيل المعوقين (الفرع الأول)، لنوضح العقوبات الجزائية المترتبة في حال مخالفة هذه الأحكام (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين

يقصد بالشخص المعاق طبقاً للمادة 02 من قانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم² بأنه " كل شخص مهما كان سنه و جنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية و الاجتماعية نتيجة لإصابة ووظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية- الحسية" وتحدد صفة المعاق بناء على خبرة طبية من ذوي الاختصاص بطلب من المعني بالأمر أو أوليائه أو من ينوب عنه لأن التصريح بالإعاقة إلزامي لدى المصالح الولائية المكلفة بالحماية الاجتماعية و بناء على قرار اللجنة يتم تحديد نوع الإعاقة³، و يتم تحديد صنف المعاق حسب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 يوليو 2014 الذي يبين نوع الإعاقة، سواء كانت الإعاقة متمثلة في فقدان

1 - محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 28.

2 - القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم، الجريدة الرسمية العدد 34 لسنة 2002.

3 - مسعود احمد ، الإدماج المهني للشباب ذوي الإعاقات في الشركات الكبرى، ملتقى حل الخدمات الطبية المقدمة للشباب من ذوي الإعاقات ، الوقع و الطموح، 14، 15 أبريل 2014 ، الإمارات العربية المتحدة .

الكلي أو الجزئي لحاسة البصر أو السمع أو فقدان المؤهلات العقلية أو الفكرية بنسبة تساوي 80 % أو فقدان الشخص المصاب القدرة على استعمال اليدين أو الساقين¹.

لم يهمل المشرع الجزائري دور المعوقين في المجتمع و ضرورة إدماجهم و تأهيلهم المهني حيث أصدر عدة نصوص تنظيمية خاصة بهذه الفئة من المجتمع ، لاسيما مع بداية الثمانينات²، كما خصت التشريعات العمالية منذ الاستقلال³ هذه الشريحة من المجتمع بأحكام خاصة، تتناسب و طبيعة العاهات التي تعاني منها، حيث تركت هذه القوانين عملية تحديد الأحكام المنظمة لكيفيات تشغيل هذه الفئة من العمال ، و كذلك وضع الترتيبات و النظم الخاصة بظروف عملهم و مختلف الأحكام الخاصة بهم، إلى النصوص التنظيمية، بعد نصها صراحة على تساوى هؤلاء العمال من حيث المبدأ مع غيرهم من العمال الآخرين فيما يتعلق بالحقوق و الواجبات⁴، كما تخصص أوقات عمل خاصة بهذه الفئة من العمال عند الضرورة لاسيما بالنسبة للعمال الذين هم في طور النقاهة ، الذين لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم، أو الذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقتهم بالعمل لمدة تساوى مدة العمل القانونية، مع منح رخص تغيب بناء على رأى الطبيب المعالج و عطل خاصة للمعوقين من أجل إعادة التأهيل و التربية البدنية، و إجراء الفحوصات الطبية الضرورية بصورة دائمة و دورية⁵.

1 - المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 يوليو 2014 المتعلق بتحديد أصناف المعاقين جريدة رسمية عدد 45.

2 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 185.

3 - المرسوم التنفيذي 81-338 المتعلق بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا ، المؤرخ في 12 ديسمبر 1981 جريدة رسمية عدد 50 ص 1778.

- المرسوم التنفيذي رقم 81-397 المتعلق بإنشاء المركز الوطني الاستشاري لحماية المعوقين، المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 جريدة رسمية رقم 05.

- المرسوم التنفيذي رقم 82-180 المتعلق بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني المؤرخ في 15 ماي 1982 جريدة رسمية رقم 17.

4 - المادة 24 من قانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين : "لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية او غيرها، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة".

5 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 107.

نص المشرع الجزائري في المادة 15 من المرسوم التنفيذي المؤرخ في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل على أنه يتعين على الهيئات المستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، و ذلك في إطار الفحوص الدورية و الخاصة¹، غير أن هذه الفحوصات الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال المعوقين جسديا و ذوو الأمراض المزمنة².

في هذا الصدد نص المشرع المغربي ضمن الباب الثالث المتعلق بالأحكام الخاصة بتشغيل المعاقين و حمايتهم³، على إمكانية منح العون المكلف بالتفتيش العمل طلب عرض جميع العمال المعاقين على طبيب تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية ، قصد التحقق من أن العمل الذي يكلف به لا يفوق طاقتهم أو لا يتناسب مع إعاقته⁴.

استفادت فئة المعاقين حسب نص المادة 02 من قانون المالية التكميلي لسنة 2010 من تخفيض في مبلغ الضريبة على الدخل في حدود 1000 دج شهريا لكل العمال المعاقين حركيا أو عقليا أو الصم البكم ما عادل 80% بالنسبة لدخل أكثر من 20,000 دج أو يساوي 25,000 دج 60 % لدخل أكثر من 25,000 دج أو يساوي 30,000 دج ، 30 % لدخل أكثر من 30,000 دج أو يساوي 35,000 دج ، 10% لدخل أكثر من 35,000 دج أو يساوي 40,000 دج.⁵ كما يستفيد المستخدمون الذين يقومون بتهيئة و تجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات من تدابير تحفيزية حسب الحالة حيث نصت المادة 28 من قانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بما يلي " : يستفيد المستخدمين الذين يقومون بتهيئة و تجهيز مناصب شغل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات من تدابير تحفيزية حسب الحالة، و ذلك طبقا للتشريع المعمول

1 - المادة 15 من المرسوم التنفيذي المؤرخ في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل ،جريدة رسمية رقم 33 لسنة 1993 .

2 - المادة 16 من نفس المرسوم.

3 - المادة 163 من مدونة الشغل المغربية .

4 -دنيا مباركة ، الحماية القانونية لتشغيل الأحداث في التشريع المغربي، المجلة المغربية للاقتصاد و القانون ، مطبعة الخطاب، عدد 01، ص 01.

5 -الأمر 01-10 مؤرخ في 29 أوت 2010 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2010 جريدة رسمية عدد 49 ص 04.

به¹، كما يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم و درجتها و قدراتهم الذهنية والبدنية لاسيما عبر الورشات المحمية و مراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل ومن اجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين و تشجيع إدماجهم و اندماجهم الاجتماعي و المهني.² كما استفاد المستخدمين من تحفيزات جبائية عند تشغيلهم لفئة المعاقين تتمثل في إعفاءات أو تخفيضات جبائية تجاه صندوق الضمان الاجتماعي و هو ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 97-425 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتعلق بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، حيث يستفيد كل صاحب عمل يوظف أو يشغل أشخاص معوقين تخفيضات بنسبة 50% من حصة صاحب العمل المتعلقة بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي عن كل شخص معاق يتم توظيفه أو تشغيله³، و لا تمنح الاستفادة من التخفيض إلا للأشخاص المعوقين المتحصلين على بطاقة تثبت إعاقة العامل المعني تسلمها مديرية النشاط الاجتماعي للولاية⁴، على أن تتحمل ميزانية الدولة فارق المبلغ الذي ينتج عن تخفيض حصة صاحب العمل⁵، إن مجمل الحقوق التي كرسها المشرع الجزائري لصالح فئة المعاقين تمثل فقط جزء من التكفل والاهتمام الذي يقع على عاتق السلطات و كل أفراد المجتمع لتحقيق إدماج لمعاق في الحياة العملية وهذه الحقوق تتطلب وعى من جانب الهيئات المستخدمة بضرورة مساعدة هذه الفئة .

عموما فإن مختلف التشريعات العمالية المقارنة، أحاطت عملية تشغيل المعوقين بحماية خاصة تشتمل جوانب متعددة منها ما هو متعلق بضرورة تخصيص مناصب شغل للمعوقين في حدود نسب معينة تستجيب لشروط التأهيل المطلوبة، و ذلك لتحقيق مبدأ المساواة في تنفيذ العمل بين مختلف فئات العمال مع إمكانية منحهم بعض الحقوق التي تتفق مع حالتهم ووضعيتهم المهنية الخاصة مع ضرورة

1 - المادة 28 من قانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم.

2 - المادة 29 من نفس القانون.

3 - المادة 01 المرسوم التنفيذي رقم 97-425 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتعلق بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين جريدة رسمية لسنة 1997 عدد 75 ص 18.

4 - المادة 02 المرسوم التنفيذي رقم 97-425 السالف الذكر.

5 - المادة 04 من نفس المرسوم.

منح رخص تغيب و عطل خاصة للعمال المعوقين لإعادة تأهيلهم المهني أو إجراء المعاينة الطبية المطلوبة بصورة فردية و مستمرة أو غيرها من الإجراءات التي تتطلبها كل حالة من الحالات الخاصة للإعاقة و الممكن تنظيمها و ضبطها بواسطة الاتفاقيات الجماعية¹.

الفرع الثاني : جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين

نص المشرع الجزائري في المادة 16 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أنه يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، و استعمال مصطلح "يجب" يعكس الالتزام الواقع على صاحب العمل قصد توفير منصب عمل للشخص المعاق، غير أن المشرع لم ينص على أي عقوبة في حالة مخالفة المستخدم للالتزام و ذلك من خلال الباب الثامن المتعلق بالأحكام الجزائية المواد من 138 إلى 155 من قانون 11/90 السالف الذكر، ليأتي القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، حيث يفرض هذا القانون نسبة (1%) على الأقل من مناصب الشغل للمعوقين² المعترف لهم بصفة العامل و عند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاطات حماية المعوقين و ترقيتهم³، هذا و نجد أن المشرع الجزائري لم ينص على عقوبة رادعة للمستخدم الذي يخالف قواعد تشغيل المعوقين، حتى و إن دفع الاشتراك في حساب صندوق خاص لتمويل نشاطات حماية المعوقين و ترقيتهم فهذا لا يكفي لإعادة إدماج الشخص المعاق في المجتمع والتغلب على إعاقته التي لا دخل له فيها أحيانا و يقعد عالة على المجتمع و كان على المشرع أن يحدو حدو التشريعات الغربية المقارنة مثل التشريع المصري و التشريع اللبناني و التشريع المغربي .

نص المشرع المصري على عقوبات جزائية عند معاينة المخالفات الخاصة بتشغيل هذه الفئة من العمال تتمثل في معاقبة صاحب العمل الذي يشغل خمسين عاملا فأكثر دون أن يشغل ضمنهم عمالا معوقين ،فالمخالف لنص المادة 09 من القانون 39 لسنة 1975 بعدم استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة المختصة يتعرض لغرامة لا تتجاوز 100 جنيه و الحبس مدة لا تتجاوز

1 - بشير هدي ، المرجع السابق، ص 187.

2 - نسبة 01 % قليلة مقارنة بالتشريعات المقارنة خاصة مصر أوردت نسبة التشغيل 05 % و لبنان نسبة 03%.

3 - المادة 27 من قانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002، يتعلق بحماية

الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

شهرًا أو بإحدى هاتين العقوبتين و هذا حسب نص المادة 16فقرة 01 من نفس القانون 39 لسنة 1975 السالف الذكر¹. كما يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهريًا للمعوق المؤهل الذي يرشح له وامتنع عن استخدامه مبلغًا مساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها لا تزيد عن سنة ، و يزول الإلزام إذا قام بتعيين المعوق لديه أو التحقق المعوق فعلا بعمل آخر و ذلك من تاريخ تعيينه أو التحاقه بالعمل، وعلى صاحب العمل تنفيذ الحكم بإلزامه بأدائه المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره و الاستمرار في هذا الأداء شهريًا في الميعاد المحدد بالحكم².

في حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه إلى المعوق في الميعاد المقرر يجوز تحصيله بناء على طلب العامل بطريق الحجز الإداري و أدائه إليه دون أي مقابل أو أية رسوم من أي نوع كانت و لا يستفيد المعوق إلا من أول حكم يصدر لصالحه، و في حالة تعدد الأحكام بإلزام أصحاب العمل بالدفع عند تعددهم تؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى و ذلك طبقًا للأوضاع المنصوص عليها قانونًا³. تتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة، كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل المعوق الواحد، كما يعاقب المستخدم بعدم إمساك سجلات خاصة للمعوقين مستوفاة و بإخطار مكتب القوى العاملة المختص ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي و عدد الوظائف التي يشغلها المعوق و أجورهم في حالة مخالفة هذه الأحكام الواردة في المادة 10 من قانون 39 لسنة 1975 بالحبس مدة لا تزيد عن شهر و بغرامة لا تجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

لقد ألزم المشرع اللبناني⁴ كغيره من التشريعات العربية التي سبق دراستها المستخدم الذي يخالف قواعد تشغيل المعوقين و عدم احترام نسبة التشغيل و المقدرة ب 03 % بدفع مبلغ مالي سنوي قدره

1 - القانون رقم 39 لسنة 1975 و المعدل بالقانون 49 لسنة 1982 بشأن تأهيل المعوقين الجريدة الرسمية العدد 18 المؤرخة في 03 جويلية 1982.

2 - ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 486.

3 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل ، دار النهضة العربية، طبعة أولى، 2012، ص 349.

4 - القانون رقم 220 المؤرخ في 29 ماي 2000 المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية رقم 20 الصادرة بتاريخ 08 جوان 2000.

ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل معاق غير مستخدم ، يسدد إلى وزارة العمل ، إلى أن يسوي صاحب العمل أو المؤسسة وضعيتهم، و يعفى رب العمل من تسديد هذه الغرامة إذا ما تقدم من وزارة الشؤون الاجتماعية بما يثبت أنه تقدم من المؤسسة الوطنية للاستخدام بطلب خاص لتشغيل شخص معاق و لم يكن لدى الإدارة المختصة أي شخص تتوافر فيه المواصفات المطلوبة بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم الطلب¹، يتولى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اللبناني التحقق من حسن تطبيق موجب أرياب العمل بتشغيل المعوقين ، و يتوجب عليه إصدار براءة ذمة العمل المخالف².

أما المشرع المغربي فقد منع كل تمييز بين العمال بسبب الإعاقة يكون من شأنه خرق وتحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل ، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام والإدارة و الأجر و الترقية ، و بصفة عامة لا يمكن أن تكون الإعاقة سببا في التمييز بين العمال في الاستفادة من امتيازات اجتماعية أو تدابير تأديبية أو التسريح من العمل، و رتب عقوبة تتمثل في الغرامة من 15,000 ألف إلى 30,000 درهم و في حالة العود تضاعف الغرامة³.

نلاحظ أنه رغم أهمية تشغيل المعوقين في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية لمساعدتهم على الاندماج في المجتمع ، نجد أن المشرع الجزائري لم يتضمن أي نص يعاقب فيه المستخدم في حالة عدم الامتثال لشروط تشغيل فئة المعوقين ، بالمقابل نجد أن المشرع المصري و المغربي أولى أهمية خاصة لهذه الفئة عندما جرم الأفعال التي تخالف قواعد تشغيل المعوقين و قرر عقوبة الحبس أو الغرامة التي لا تزيد عن مئة جنيه و نادرا ما يحكم بالحبس في القضايا العمالية خاصة و أن النص جوازي، و رغم أن قيمة الغرامة قليلة جدا، إلا أن المشرع المصري لم يغفل مسألة الجزاء في حال مخالفة هذه الأحكام.

المبحث الثالث : الحماية الجزائرية الخاصة بتشغيل النساء

إن طبيعة التكوين الفيزيولوجي المرأة، و كذلك متطلبات العادات و التقاليد و التربية الأخلاقية التي تفرضها تعاليم ديننا الحنيف ، جعلت المشرع الجزائري يخص المرأة لعاملة بقواعد و أحكام خاصة

1 - حسين عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق ، ص 324.

2- المادة 74 من القانون رقم 220 المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين السالف الذكر .

3 - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في علاقات الشغل الفردية ، المطبعة و الوراقة الوطنية، الطبعة الأولى، 2001، ص

في مجال العمل ، تتعلق بطبيعة و نوعية الأعمال التي يجب أن تقوم بها المرأة ، بناء على هذا سوف نقسم الدراسة إلى مطلبين نتناول في (المطلب الأول) الأحكام الخاصة بتشغيل النساء، أما (المطلب الثاني) الجزء المترتب على المخالفات المتعلقة بتشغيل النساء .

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بتشغيل النساء

يشهد تاريخ العمل أن ظروف العمل الخاصة بالمرأة و ما تعرضت له من استغلال مشين في مناجم الفحم و مصانع الغزل و النسيج في بريطانيا و فرنسا خلال السنوات المبكرة ، الأمر الذي حرك عجلة البحث و الكفاح من أجل وضع مستويات معقولة لتنظيم ظروف العمل بصورة أفضل لهؤلاء النساء.¹

حرصت تشريعات العمل على تنظيم تشغيل النساء في قانون العمل ، فأرست قواعد عامة تؤكد جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على النساء دون تمييز بينهم ، و لكن نظرا للتكوين الخلقي للمرأة وأنها بطبيعتها أضعف من الرجل و اقل قدرة على تحمل المشاققة منه، و ما تقوم به المرأة من واجبات أساسية لرعاية الأسرة، و ما تتعرض له من أمور طبيعية خلقت من أجلها².

أورد قانون علاقات العمل لسنة 1990 حالات خاصة بعمل النساء، و لو كن من حيث المبدأ يخضعن لنفس الحقوق و الواجبات المطبقة على كافة العمال دون تمييز، لا على أساس الجنس أو اللون أو السن، إلا أن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة، و ما يفرضه ديننا من تربية فاضلة جعل المشرع يخصصها بقواعد و أحكام في مجال العمل³ و من بين أوجه الحماية التي نص عليها المشرع نذكر مبدأ عدم التمييز بين العمال في الفرع الأول ، ومنع تشغيل النساء في الفرع الثاني .

الفرع الأول:عدم التمييز بين العمال

تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال ، طبقا لمبدأ منع التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب ، و اعتبار أي نص قانوني أو اتفاقي أو عرفي من شأنه تكريس التمييز بين العمال على أساس عرقي أو جنسي أو ديني أو ما إلى

1 - على عمارة ، المرجع السابق، ص 472.

2 - محمد أنور حامد علي، المرجع السابق، ص 302.

3 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 119.

ذلك باطلا¹ و عديم الأثر بنص القانون²، إلا أن الإقرار بهذه المساواة لا يمكن أن يعني بأي شكل من الأشكال إغفال الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية التي تقتضي أن تختص المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تنظم شؤون عملها وهذه الأحكام تكون واجبة المراقبة من قبل مفتشي العمل .

تجدر الإشارة إلى أنه سبق التطرق لموضوع عدم التمييز بين العمال و إقرار مبدأ المساواة ضمن المبحث الثاني المتعلق بالحماية الجزائية للحياة الخاصة للعامل و الحق في المساواة ضمن الفصل الأول من الباب الأول المعنون بالحماية الجزائية المتعلقة بشروط التشغيل .

الفرع الثاني: منع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة

إذا كانت المخاطر التي يتعرض لها العامل بصفة عامة، فإن المخاطر تكون أقوى أثرا على المرأة العاملة، لأن تكوينها البيولوجي و البدني أضعف من تكوين الرجل، و بالتالي لا تتمكن من مقاومة هذه المخاطر، يضاف إلى ذلك أن المرأة العاملة لا تقتصر مسؤوليتها على مجرد أداء عمل، و انما عليها مسؤوليات اجتماعية أخرى³.

أغفل المشرع الجزائري مسألة منع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة و المضرة بصحتهن وسلامتهن، بموجب القانون 90-11 و اكتفى فقط بحظر التشغيل في الأعمال الخطيرة والمضرة بالصحة فقط بالنسبة لفئة العمال القصر، ولم يتطرق لهذا الحظر بالنسبة للنساء العاملات، باستثناء نص المادة 69 فقرة 02 من الدستور التي جاءت عامة و تشمل كل الفئات العمالية من نساء و رجال وقصر و معوقين⁴، كما نصت المادة 260 من الأمر رقم 75-31 الملغى المتعلق بالشروط العامة

1 -أهمية سليمان ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 138.

2 - تنص المادة 17 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: "تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرباية العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"

3 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي في اتفاقيات العمل الدولية و العربية و قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 23.

4 - نصت المادة 69-2 من دستور 1996 المعدل و المتمم على ما يلي: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

لعلاقات العمل في القطاع¹. الأمر الذي ينبغي على المشرع الجزائري تداركه و سن قواعد قانونية يحظر من خلالها على المستخدمين استخدام العاملات في جميع الأماكن والظروف الصعبة والخطيرة، كما يتوجب على المشرع أن يمنح لمفتشية العمل صلاحية مراقبة مدى التزام المستخدمين بالأحكام المتعلقة بتشغيل النساء في الورشات والأماكن المحظورة ، و في هذا المجال يمكن للوزارة المعنية أن تحدد قائمة بالأعمال والنشاطات المحظورة على المرأة ليتحقق منها مفتش العمل عند ممارسة رقابته داخل المؤسسات.

بالرجوع إلى التشريع المصري نجده أفرد حماية خاصة بالنساء ، وذلك بمنع تشغيلهن ليلا في أية منشأة صناعية في الفترة الممتدة من الساعة مساء و الساعة صباحا،² و الحظر يكون في المنشأة التي يجري فيها تصنيع المواد و تعديلها و تنظيفها و إصلاحها و إعدادها للبيع، بما في ذلك المنشأة التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو المنشأة التي تعمل في مشروعات البناء و الهندسة المدنية بما في ذلك الأعمال الخاصة بالهدم و التعديل و الصيانة.³ كما أورد حماية النساء أخلاقيا و ذلك بحظر بعض الصناعات و الأعمال في الملاهي ، نوادي القمار الشقق المفروشة ، صالات الرقص التي لا تخضع لوزارة السياحة، أما بخصوص الحماية الصحية للنساء فمنع المشرع المصري عمل المرأة في صنع الكحول و تحت سطح الأرض في المناجم و المحاجر وجميع الأعمال الشاقة والعمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو المركبات المعدنية التي تحتوى على الرصاص،الزئبق ،أول أكسيد الكربون، المبيدات وغيرها من المواد المضرة بصحة النساء.⁴

1 - نصت المادة 260 من الأمر رقم 75-31 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على ما يلي "يمنع استخدام النساء والأولاد المتدربين منهم في المراكز عمل غير صحية أو مضمينة وكذلك في أعمال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم ،كما يمنع استخدام القصر من الجنسين في أشغال تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي تتم فيها".

2 - المادة 01 قرار رقم 183 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 ،بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا وزارة القوى العاملة والهجرة جمهورية مصر العربية.

3 - المادة 02 فقرة 1،2،3 قرار رقم 183 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 ،بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا ،وزارة القوى العاملة و الهجرة جمهورية مصر العربية.

4 - المادة 01 قرار رقم 100 المؤرخ في 11 أوت 2003 ،تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها ، وزارة القوى العاملة و الهجرة جمهورية مصر العربية.

تنص المادة 90 من قانون العمل المصري لسنة 2003 بأنه: "يصدر الوزير المختص قرار بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا و أخلاقيا، و كذلك الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيه تنفيذا لما أورد المشرع فقد اصدر وزير العمل قرار رقم 100 لسنة 2003 محددًا الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا ، و تضمن القرار العديد من الأعمال التي يحضر تشغيل النساء فيها ، ومن هذه الأعمال منها ما هو ذو تأثير على الأخلاق كالعامل في الملاهي و نوادي القمار و غيرها ، ومنها ما هو من شأنه التأثير على صحة المرأة كالعامل في الزجاج و الكحول و كافة المشروبات الكحولية، و منها ما فيه مشقة كبيرة كالعامل تحت سطح الأرض و المناجم و المحاجر .

أمام هذا الفراغ التشريعي المتعلق بظروف تشغيل النساء نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري في أن يحذو حذو المشرع المصري و ذلك بتعديله للنصوص المتعلقة بقانون العمل و جعلها تحمي المرأة داخل أماكن العمل ، مع تحديد أنواع الأعمال التي يحظر تشغيل فيها النساء و سن قواعد تنظيمية و اتخاذ عقوبات ردعية لكل مستخدم يخالف ظروف تشغيل النساء .

الفرع الثالث: منع تشغيل النساء ليلا إلا في حالات خاصة بترخيص من مفتش العمل

اهتمت منظمة العمل الدولية بعمل المرأة و حمايتها، إذ شكل عمل النساء في الليل موضوع اهتمام من قبل منظمة العمل الدولية، والتي اتجهت إلى منعه في الصناعة ، لذلك فقد أقر مؤتمر العمل الدولي عام 1919 الاتفاقية عدد 04 المتعلقة بالعمل الليلي ، والتي قضت بعدم جواز تشغيل النساء خلال الليل بغض النظر عن العمر في أية مؤسسة صناعية سواء كانت عامة أو خاصة¹ . لحقت هذه الاتفاقية مراجعتان الأولى بمقتضى الاتفاقية 41 لسنة 1943، والثانية بمقتضى الاتفاقية عدد 41 لسنة 1943، والثانية بمقتضى الاتفاقية عدد 89 لسنة 1948، وقد ألحق بروتوكول إضافي للاتفاقية عدد 89 سنة 1990 وقد اهتمت هذه التعديلات بإدخال بعض المرونة على تنفيذ مبدأ منع عمل الليل، مع السماح بتكييفه مع ظروف بعض الصناعات أو المناطق وكذا احتياجات العمال² .

لم يعرف المشرع الجزائري العمل الليلي و لم يحدد قواعده و شروطه تاركا مسألة تنظيمه للاتفاقيات الجماعية للعمل، غير أن المشرع المصري نص على ضرورة أن يوفر المستخدم كافة

¹ - عرفت الاتفاقية مؤتمر العمل الدولي عام 1919 عدد 04 المتعلقة بالعمل الليلي فترة الليل أنها: "الفترة الممتدة إلى

إحدى عشرة ساعة متتالية على الأقل من بينها المدة الواقعة بين الساعة العاشرة مساء و الساعة الخامسة صباحا ."

² - صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 137.

ضمانات الحماية و الرعاية و الانتقال و الأمن للنساء العاملات¹. أما الفقه فعرفه بأنه كل عمل يؤدي خلال فترة الليل و ذلك بغض النظر عن نوع العمل ، هل هو مستمر أو مؤقت، أساسي أو عرضي، أو موسمي أو الشخص القائم به هل هو رجل أو امرأة، كما عرفت اتفاقية العمل الدولية رقم 171 لسنة 1990 العمل الليلي، بأنه كل عمل يتطلب أداءه عددا كبيرا من ساعات العمل الليلي يتجاوز حدا معيناً و تحدد السلطة المختصة هذا الحد بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل و العمال، أو الاتفاقيات الجماعية².

تطرق المشرع الجزائري للعمل الليلي من خلال نص المادة 27 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل كما يلي : " يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً عملاً ليلياً " كما نصت المادة 29 من نفس القانون على أنه : "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية ، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل."³ ، يتضح من نص المادة أنه كمبدأ عام يمنع تشغيل المرأة العاملة في أوقات الليل ، و استثناءاً فقد سمح للمستخدم أن يطلب رخصاً من قبل مفتشية العمل المختصة إقليمياً لتشغيل النساء في أعمال ليلية وذلك إدراكاً منه لأهمية دور المرأة في التنمية الاقتصادية و مشاركتها الفعالة في الرفع من النشاط الاقتصادي و اعتباراً لعدم إمكانية الاستغناء عن المرأة في بعض الأنشطة ذات الطابع الليلي و التي أثبتت فيها المرأة كفاءتها وإمكاناتها العالية في تقديم نتائج مرضية⁴.

يحرص مفتش العمل المختص إقليمياً بتفحص هذه الطلبات بجدية، ويتأكد من طبيعة النشاط المهني و خصوصية منصب العمل و مدى تأثير العمل على صحتهم وشرفهن وأخلاقهن، وإن كان

1 - محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، طبعة أولى، القاهرة، 2012، ص 304.

2 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص 16.

3 - تنص المادة 29 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل ما يلي : "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية .

غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل ."

4 - دليلى داود ، المرأة و التنمية، مجلة العمل و التنمية، المعهد العربي للثقافة العمالية، العدد 08 ، ص 59.

يدخل ضمن الأعمال المسموح بها للنساء ليلاً¹، و يجوز أن يمنح ترخيصاً ، عندما تبرز ذلك طبيعة النشاط ، و خصوصية منصب العمل².

كشفت الدراسات العديدة التي تناولت آثار العمل الليلي على العمال و صحتهم خاصة النساء على مضاعفات صحية كإطراب النوم من خلال وضع العاملة تحت ضغط مزدوج ، فهي من ناحية مجبرة على أداء العمل في فترة الركود الجهاز العصبي، و هذا يتطلب جهد إضافي من جانبها و من ناحية أخرى يجب على العاملة أن تنام في فترة النشاط النهاري، لذلك يكون العمل الليلي أكثر إرهاقاً من العمل النهاري³.

المطلب الثاني: الجزاء المترتب على المخالفات المتعلقة بتشغيل النساء

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى الأحكام الجزائية الخاصة بمخالفة شروط الاستخدام الخاصة بالمرأة العاملة في الفرع الأول ، لنعرج في الفرع الثاني إلى جريمة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل و العقوبات المترتبة عليها.

الفرع الأول: جزاء مخالفة شروط الاستخدام الخاصة بالمرأة العاملة

رتب المشرع الجزائري في قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حماية جزائية على كل مخالفة للقواعد المتعلقة بتشغيل النساء فنص في المادة 141 على ما يلي : " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية من 2000 دج إلى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة " .

بالرجوع للتشريع المصري نجده رتب بموجب قانون العمل _عقوبات جزائية لكل مستخدم يخالف قواعد تشغيل النساء، فيعاقب على هذه المخالفات، بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تزيد عن ألف جنيه و تتعدد الغرامة بقدر عدد النساء اللاتي وقعت في شأنهن المخالفة و تضاعف العقوبة في حالة العود⁴.

¹ - قد كان يشترط المشرع الجزائري سابقاً من خلال الأمر رقم 75-31 على صاحب العمل الذي يلجأ إلى العمل الليلي أن يقدم تصريحاً بذلك لمفتشية العمل، و هذا ما نص عليه من خلال المادة 198 منه كما يلي : "يجب على كل صاحب عمل يلجأ إلى العمل الليلي أن يقدم تصريحاً بذلك إلى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية " .

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 106.

³ - سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السابق، ص 21.

⁴ - ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 486.

حظر المشرع المصري فصل العاملة لأي سبب أو إنهاء أو فسخ عقدها أثناء إجازة الوضع فإذا خالف صاحب العمل هذا الحظر و قام بفصل العاملة فإنه يكون فصلا أو إنهاء غير مشروع يعاقب صاحب العمل أو من يمثله بغرامة لا تقل عن مائة جنيه و لا تزيد عم مائتي جنيه و تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة و تضاعف الغرامة في حالة العود¹، أما إذا تبث أن العاملة قد اشتغلت لدى صاحب العمل آخر في فترة إجازة الوضع كان لصاحب العمل الحق في أن يحرّمها من مقابل أجرها الكامل الذي يدفعه لها في أيام الإجازة أو أن يسترد ما أداه من هذا التعويض عن طريق الاقتطاع من المرتب في الحدود التي نصت عليها المادة 50 من القانون من قانون العمل مع حفظ حق صاحب العمل في مجازاتها تأديبيا².

كما نص المشرع المصري بموجب نص المادة 95 من قانون العمل على أنه يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس نساء عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام التشغيل النساء، و رتب عقوبات جزائية لكل مستخدم مخالف لأحكام المادة 95 المذكورة سالفًا بغرامة مالية لا تقل عن مائة جنيه و لا تجاوز مائتي جنيه³.

إن التزام المستخدم حسب نص المادة 95 من قانون العمل المصري السالف الذكر هو تعليق نسخة من النصوص الخاصة بتنظيم تشغيل النساء، و نري أن تتضمن الأحكام أيضا نصوص القرارات الوزارية المنفذة لهذه النصوص المشار إليها لأن عبارة نظام تشغيل النساء عبارة مطلقة تشمل أحكام نظام التشغيل بعمومها و خصوصها و لا شك أن القرارات الوزارية تعتبر مكملة و مفسرة و مخصصة لأحكام القانون⁴.

نلاحظ أنه رغم أهمية تشغيل النساء في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية لمساهمتهم الفعالة في المجتمع ، نجد أن المشرع الجزائري لم يتضمن نصوص قانونية متنوعة يعاقب فيها المستخدم في حالة عدم الامتثال لشروط تشغيل النساء خاصة و أن الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في معظمها ملزمة إلا أنه بالمقابل نجد أن العقوبة غير ردعية مقارنة مع خطورة التشغيل في هذه المناصب الخطيرة بغرامة مالية من 2000 دج إلى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة.

1 - المادة 435 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ، المرجع السابق.

2 - المادة 50 من قانون العمل المصري .

3 - المادة 444 من قانون العمل المصري.

4 - على عوض حسن ، المرجع السابق، ص 590.

بمفهوم المقارنة نجد أن المشرع المصري أولى أهمية خاصة لهذه الفئة عندما جرم الأفعال التي تخالف قواعد تشغيل النساء، و رغم أن قيمة الغرامة قليلة جدا، إلا أن المشرع المصري لم يغفل مسألة الجزاء في حال مخالفة هذه الأحكام.

كما يعاقب حسب نص المادة 142 من نفس القانون كل من يوقع على اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأنه إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب و ظروف الاستخدام على أساس الجنس بغرامة مالية تتراوح بين 2000دج و 5000دج و يعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000دج إلى 10.000دج و الحبس مدة 03 أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين.

رغم أن نص المادة 142 هو تدعيما للمبادئ العامة للدستور الجزائري و تأكيدا للقواعد العامة الواردة بقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و كل الاتفاقيات الدولية التي تحظر كل تمييز على أساس الجنس بين العمال و تضمن مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين.

الفرع الثاني: جريمة التحرش الجنسي ضد المرأة

يكون التحرش الجنسي متى وجد سلوك غير مرغوب فيه، ذو طابع جنسي يعبر عنه بالقول أو بالفعل، و يستهدف المساس بكرامة الشخص و يخلق بيئة غير مناسبة، و يعد كل من التحرش الجنسي خصوصا تمييزا بسبب الجنس¹.

يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري ، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنة عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو بالإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، و يعتبر من قبيل التحرش الجنسي كل الأفعال أو الألفاظ أو التصرفات التي تحمل طابعا جنسيا، و يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات و بغرامة من 100000دج إلى 300000 وفي حالة العود تضاعف العقوبة².

¹ - على عمارة، المرجع السابق، ص 134.

² - المادة 06 من قانون 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، المعدل و المتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات جريدة رسمية عدد 71 ص 03 .

تطرق المشرع الفرنسي لمفهوم التحرش الجنسي بموجب القانون رقم 496-2008 المؤرخ في 27 فيفري 2008 لمكافحة التمييز و ذلك بحظر كل تصرف سيء ذي طابع جنسي ممارس على شخص ويكون هدفه أو من شأنه المساس بكرامته أو التسبب في بيئة عدائية مشينة أو جارحة¹.

يقع التحرش بين الرجال و النساء و يكون الرجال عادة هم المعتدين، و النساء هن الضحايا وقد تجبر العاملة على القيام بنشاط جنسي مقابل الحفاظ على عملها أو أجرتها أو ترقيةها و هذا النوع هو الأكثر وضوحا من العنف الجنسي، و في بعض الأحوال تكون هنالك وجهات نظر مختلفة داخل المحاكم حول الشروط التي يتعين توافرها لوقوع التحرش الجنسي و ذلك راجع للسلطة التقديرية للقاضي في تقدير الوقائع².

نخلص في ختام دراسة الباب الأول المتعلق الحماية الجزائية المتعلقة بشروط التشغيل أن الإرادة تلعب دور مهم في إنشاء التصرفات القانونية و تخضع للمبادئ العامة للقانون المدني المتعلقة بالعقد شريعة المتعاقدين ، غير أنه يجب أن تنقيد هذه الإرادة بالنصوص القانونية و التنظيمية المنظمة لعلاقات العمل حتى تنتج الإرادة عقدا عادلا غير مخالف للقانون و يضمن الحقوق التي تخص العمال فقد أدرج المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد ضمن حقوق العمال ضمانات أكثر و حماية أكبر للحقوق العمالية .

حاولنا من خلال هذه الدراسة التطرق إلى أهم المبادئ و القواعد القانونية التي نظمها قانون العمل الجزائري و التشريعات الجزائية المرتبطة به ومقارنتها مع المعايير الدولية والنظم القانونية المقارنة.

كما أثمرت الدراسة مدى حرص المشرع الجزائري على حماية العمال جزائيا خاصة في الشروط المتعلقة بالتشغيل و التي تنعكس على حرية التعاقد في مجال العمل، و رتب عقوبات جزائية غير ردية أحيانا على المخالفين للأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بتشغيل العمال و التصريح بهم أمام الهيئات المختلفة لضمان حقوقهم المختلفة .

¹ - سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الأمن ، أطروحة دكتوراه تخصص القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ،السنة الجامعية2015-2016، ص 216.

² - علي عمارة، المرجع السابق، ص 134.

غير أن الواقع العملي يكشف خرق المستخدم أحيانا للعديد من القواعد و الأحكام القانونية التي تعارض المصلحة الاقتصادية للمؤسسة، مع غياب إحصائيات واقعية في هذا المجال، و خروج النصوص القانونية المشمولة بالحماية عن معناها الحقيقي. لقد تعددت أوجه الحماية الجزائية فعلى غرار الحماية الجزائية لشروط التشغيل ، نجد أن المشرع الجزائري اهتم أيضا بجانب لا يقل أهمية عن الأول و هو الحماية الجزائية لظروف التشغيل ، وهو ما سنتطرق له في الباب الثاني تحت عنوان الأحكام الجزائية المتعلقة بظروف التشغيل.

الباب الثاني: الحماية الجزائية المتعلقة بظروف التشغيل

حرص المشرع الجزائري على تقرير حقوق العمال المتعلقة بظروف تشغيلهم و اعتبر أن حماية العمال و ضمان هذه الحقوق بمثابة تدعيم لاستقرار العملية الإنتاجية و سيرها في مسارها الصحيح ولاسيما تلك الحقوق المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة التي يسترد من خلالها العامل قواه ويعيد نشاطه وتقرير حق العمال في الراحة عن طريق ساعات عمل مناسبة.

برزت الأخطار المهنية بشدة في الوقت الحالي مما جعل مسألة الحماية أمر حتميا يتطلب حلا سريعا لها، نظرا للجهود الكبرى التي تبذلها الطبقة العاملة لتتماشى مع التطور الذي تعرفه الدول في المجال الصناعي خاصة ، الأمر الذي حمل الدول على وضع قوانين خاصة بالضمان الاجتماعي وذلك لتوفير الحماية الكاملة للعامل من المخاطر التي تترصد به أثناء حياته المهنية¹. نصت المادة 01 من قانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بقواعد الصحة والأمن و طب العمل على تحديد الطرق و الوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تعيين الأشخاص المسؤولين و المؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة .

في ظل الارتفاع الملحوظ و المتزايد لهذه الأخطار التي أضحت هاجسا للعمال ، الأمر الذي يستدعي تبين نطاق الحماية المقررة للعامل، و هو ما سعت الجزائر كغيرها من التشريعات المقارنة إلى تحقيقه إيمانا بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الاجتماعية في جميع المجالات منذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحدد بالبيئة الإنسانية بشكل عام و ببيئة العمل على وجه الخصوص أخذت في اتخاذ التدابير القانونية و الفنية التي تعمل على الوقاية من تدهور بيئة العمل لذلك كان دور منظمة العمل الدولية فعال و ضروري في هذا الشأن فأصدرت العديد من الاتفاقيات و التوصيات².

¹ - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 153.

² - الاتفاقية الدولية رقم 13 لسنة 1921 المتعلقة بحظر استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء.

- الاتفاقية رقم 155 الصادرة بتاريخ 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل و التي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-59 المؤرخ في 11_02_2006 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006.

-- التوصية الدولية رقم 4 المتعلقة بحماية النساء و الأحداث من التسمم بالرصاص.

- التوصية رقم 144 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين.

- التوصية رقم 147 بشأن الوقاية و الحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد و العناصر المسببة للسرطان.

نظرا لتعدد أوجه و جوانب هذه الظروف و الأحكام التي تنظمها وفق ما يتلاءم و متطلبات القطاعات المستخدمة من جهة ، و طبيعة علاقات العمل، التي تحكم العمال و أصحاب العمل بها من جهة أخرى، فإننا سوف نعتمد في عرض مختلف هذه الظروف على الفصل الموضوعي بين كل جانب من الجوانب التي تشكل بصفة كلية ما يطلق عليه بظروف العمل¹.

بناء على هذا سوف نقسم الدراسة إلى فصلين نتطرق في الفصل الأول إلى الحماية الجزائرية المتعلقة بصحة العامل أما الفصل الثاني فنخصصه للحماية الجزائرية لعلاقات العمل الجماعية.

الفصل الأول : الحماية الجزائرية المتعلقة بصحة العامل

منذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحقق بالبيئة الإنسانية بشكل عام، و بيئة العمل على وجه الخصوص، قد أخذت في اتخاذ التدابير القانونية و الإدارية و الفنية التي تعمل على الوقاية من تدهور البيئة و مكافحة مصادر تلوثها و الأنشطة التي تؤثر على بيئة العمل بشكل خاص، غير أن الدول أدركت في ذات الوقت أن تلك التدابير و الإجراءات الانفرادية التي تتخذها على المستوي الوطني و المحلي غير كافية وحدها لتحقيق فعالية لحماية البيئة².

اهتمت الاتفاقيات العربية³ الدولية بحماية و تأمين بيئة العمل ، فنصت اتفاقية العمل العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن مستويات العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي تؤثر على الصحة و من أخطار العمل و الآلات و ذلك في النطاق الذي يحدده تشريع كل دولة⁴.

حق العامل في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل حق دولي⁵ و دستوري، حيث نصت المادة 55فقرة 2 من الدستور الجزائري على أنه : " يضمن القانون أثناء العمل الحق في

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 124.

2 - أحمد عبد الكريم سلامة، الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل التخصص، المؤتمر العلمي الثاني ، كلية الحقوق جامعة المنصورة ، 1997، القاهرة.

3 - الاتفاقية العمل الدولية رقم 148 لسنة 1979/07/11 المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية .

- التوصية العربية رقم 05 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل .

4 - ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 139.

5 - نصت التشريعات العربية كلها على وجوب تأمين بيئة العمل، باستثناء التشريع التونسي ، فقد اكتفي بما تضمنه بشأن المؤسسات الخطرة و المخلة بالصحة و المزعجة من وجوب الحصول على ترخيص قبل إنشائها كما أقر المشرع المصري في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الباب الثالث من الكتاب الخامس لتأمين بيئة العمل المواد من 208 إلى

الحماية و الأمن و النظافة " تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية و الدستور الجزائري، حيث صدرت جملة من النصوص التشريعية و التنظيمية، تسهر كلها على حماية العامل من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية¹.

تضمنت مختلف التشريعات الدولية مجموعة من التدابير و الأحكام الوقائية من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية المختلفة، الناشئة عن محيط العمل و أدواته و التي يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات، المجموعة الأولى مرتبطة بحماية العامل النفسية و توفير طب العمل المجموعة الثانية مرتبطة بحماية بيئة العمل أي المحيط و أخيرا المجموعة الثالثة و المتعلقة بالحماية من مواد العمل² و هو ما سوف نتطرق له بالتفصيل في المبحث الأول تحت عنوان الحماية الجزائرية المتعلقة بالصحة و الأمن .

تطبيقا لمبدأ رعاية العامل باعتباره الطرف الضعيف، حرص المشرع الجزائري على تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله و تنظيم وقت العمل اليومي ، و ذلك بقواعد أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا في صالح العامل ، و ذلك على اعتبار أن طاقة العامل محدودة و متجددة بعد ترك الراحة للعامل لاسترجاع قواه، كما لا يمكن الوقاية من حوادث العمل كلما صاحب العامل إرهاق بدني ونفسي وهو موضوع المبحث الثاني المتعلق بالحماية الجزائرية المتعلقة بساعات العمل.

المبحث الأول: الحماية الجزائرية المتعلقة بالصحة و الأمن

كلما تقدمت التكنولوجيا و تطورت زادت حوادث العمل و هرت أمراض مهنية لم تكن معروفة أو معلومة من قبل حتى أصبحت حوادث العمل و الأمراض المهنية مسؤولة عن وفاة الآلاف من العمال كل سنة، إلى جانب العدد الأكثر من المصابين، و في الآونة الأخيرة و مع ازدياد استخدام الآلات فائقة التكنولوجيا أو المواد الأولية التي ينتج عنها إشعاعات ذات تأثير سلبي على جسم الإنسان زاد تعرض العمال لحوادث العمل و الأمراض المهنية و الحقيقة أن توفير طب العمل داخل المؤسسة يقلل كثيرا من الأمراض المهنية عن طريق الوقاية منها أو متابعتها في حالة اكتشافها³.

¹ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ، المرجع السابق، ص 245.

² - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 169.

³ - صلاح علي علي ، المرجع السابق ، ص 153.

المطلب الأول: مفهوم التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة و الأمن

سنتعرض في هذا المطلب إلى أهم الحقوق التي كرسها المشرع الجزائري حماية لصحة و أمن العامل داخل المؤسسة، حيث سيشمل الفرع الأول حق العامل في النظافة و الأمن، أما الفرع الثاني فنتعرض فيه للشروط الأمنية داخل أماكن العمل أما الفرع الثالث فسنعرضه للأجهزة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

الفرع الأول: حق العامل في النظافة و الأمن

اعتبر المشرع الجزائري حق النظافة و الصحة و الأمن جانب مهم في حياة العامل الاجتماعية والمهنية، فنص على جملة من القوانين الصادرة بشأنها، كما دعمها بمجموعة من التدابير الوقائية أهمها القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية¹ والقانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية² وآخرها القانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل³، وفي نفس السياق صدر المرسوم التنفيذي 90-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل المشار إليه سابقا .

أولا: الحماية المتعلقة بشروط النظافة

يجب تصميم⁴ و تهيئة و صيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل و ملحقاتها، كما تضمنت المادة السابعة منه على تدابير احتياطية خاصة بوسائل و تقنيات و أدوات العمل حيث نصت على أنه: " يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات و التكنولوجيا كذا في تنظيم العمل⁵، غير أن المشرع لم يبين الآليات و معايير تطبيق النصوص وأحال المسألة كغيره على التنظيم⁶. و فيما يلي سنبين أهم الشروط أو القواعد الخاصة بالنظافة داخل أماكن العمل.

1 - القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.

2 - القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.

3 - القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المرجع السابق .

4 - المادة 05 من قانون 88-07 المتعلق بقواعد الصحة و الأمن .

5 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 136.

6 - المرسوم التنفيذي 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن

العمل، المؤرخ في 19 يناير 1991، جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1991.

1- القواعد المتعلقة بالنظافة

نصت المادة 03 المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 على أن تشمل قواعد النظافة تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل و ملحقاتها بانتظام، كما يجب تنظيف الجدران و السقوف و إعادة الدهن و التغليف دوريا و كلما اقتضى ذلك بواسطة الغسل و المسح كلما سمح غطاء الأرضية ذلك،¹ و تكون ملساء كاتمة ليس فيها فروج و لا تحتوى على مواد قابلة للتلف أو أشياء تتطوي على أخطار التعفن و التآكل، أو الالتهاب قابلة للغسل و تحتوى على حوض مانع من التسرب يمكسك السوائل و حالة وجودها إفراغها و تنظيفها دون أن يتسبب ذلك في أخطار على البيئة.²

تعتبر شروط النظافة من الأساسيات التي يجب على المستخدم القيام بها و رغم أنها ضرورية داخل المؤسسة لأنها تحد من المخاطر إلا أنها غير كافية ما لم تعززها شروط أمنية تكون مصاحبة لها و تنتوع هذه الشروط الأمنية منها ما هو متعلق بالإضاءة أو تهوية المحلات أو غيرها من القواعد .

2- القواعد المتعلقة بالإضاءة

تعتبر الإضاءة من الوسائل الأساسية لوقاية العمال من الأخطار المهنية سواء عن طريق رؤية الخطر و تفاديه أو لحماية مستوى العين للنظر، حيث يجب أن تضاء الأماكن و مواقع و مناطق المرور و الشحن و التفريغ و المنشآت الأخرى إضاءة تضمن راحة البصر و لا تتسبب في أية إصابة للعيون حسب ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر، حيث لا تقل نسبة الضوء في طرق المرور الداخلية 40 لوكس ن الأدرج و المستودعات 60 لوكس، أماكن العمل و غرف الملابس و المرافق الصحية 120 لوكس و الأماكن المظلمة المخصصة للعمل 200 لوكس³.

3- القواعد المتعلقة بالحماية من الضجيج

يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من أشد مخاطر العمل، و تتغير الضوضاء بشكل كبير تبعا لنوعية المصنع، و زمن التعرض له، إذ نجد بعض العاملين في المصانع يتعرضون للضجيج حوالي من

¹ - المادة 03 المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل ، المرجع السابق.

² - المادة 04 المرسوم التنفيذي 91-05 .

³ - بن عزوز بن صابر، حق العمال في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، العدد 01 معهد الحقوق و العلوم القانونية بالمركز الجامعي غليزان ، جانفي 2010، ص 46.

07 إلى 08 ساعات يوميا، أي طيلة الدوام الرسمي للعمل، هذا الضجيج قد يجد مصدره في التصادم و ضوضاء الميكانيكا الآلات و الكهرو مغناطسية كالمحركات، و هي تؤدي عادة إلى فقدان حاسة السمع¹.

اعتبر المشرع الجزائري الضجيج خطر على صحة العامل حيث يترتب عليه نتائج وخيمة الأمر الذي ألزم المستخدم بالمحافظة على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم وصحتهم و ذلك عن طريق تخفيفه أو كتم الصوت باستعمال وسائل و تقنيات اصطناعية.²

4_ القواعد المتعلقة بتهوية المحلات

تشمل التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية و ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقا للمقاييس المعمول بها ، كما يجب تركيب جهاز التهوية الميكانيكية أو الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار³، كما يتعين أن يركب جهاز التهوية الطبيعية أو الميكانيكية أو المختلطة أو فروج تطل على الخارج في الأماكن المغلقة كالأنفاق أو التي تكون تحت الأرض كالمناجم يجب أن تساوى مساحة الفروج على الأقل سدس مساحة الأرض⁴، و إذا تترتب عن انجاز أشغال في أماكن مغلقة يتراكم فيها الغبار و الأبخرة و قليل التهوية يجب أن يصرف مباشرة نحو الخارج دون أن يتسبب ذلك في أخطار على البيئة⁵، و أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد و تقلبات الأحوال الجوية سواء بارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها عن طريق توفير ملابس و أجهزة التدفئة أو الحرارة و ملابس واقية من الحر و البرد⁶ .

1 - فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، الكويت ، العدد 331، سنة 1987 ، ص 103.

2 - المادة 13 المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

3 - بن عزوز بن صابر، حق العمال في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، 46.

4 - المواد 06،07،08 من نفس المرسوم.

5 - المادة 10 من نفس المرسوم.

6 - المادة 14 من نفس المرسوم.

5_القواعد المتعلقة بالإطعام

تشمل هذه القواعد تزويد العمال بماء صالح للشرب المطابق للصحة الغذائية، ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرف العامل، و تخصيص مرحاض واحد لكل 15 عاملا، و إقامة المرشات الساخنة ، و تخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عاملا منهم لتناول الوجبات الغذائية في أماكن العمل¹، و يمنع هؤلاء تناول طعامهم في مكان العمل إلا إذا كان نشاطهم لا يتنافى مع ذلك كما يجب وضع الماء الشرب تحت تصرف العمال، كما يتعين عزل أماكن العمل مع الاعتناء بنظافتها وتهويتها.²

ذهب التشريع المصري في نص المادة 221 من القانون العمل رقم 12 لسنة 2003 إلى أبعد من ذلك حيث نص على ضرورة توفير المستخدم وسائل المواصلات في الأماكن التي لا تصل إليها المواصلات العادية ، و على من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمسكن الملائم مع ضرورة تخصيص بعضها للمتزوجين، كما يلتزم بتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها بشرط أن يتجاوز عدد العمال 50 عاملا³. الملاحظ هنا أن المشرع المصري وفق كثيرا في نصه على ضرورة توفير وسائل النقل و الطعام في أماكن العمل البعيدة عن العمران وذلك لضمان صحة جيدة للعمال و الأداء المتميز للعمل، و هو ما يختلف فيه عن قانون العمل الجزائري و نحن ندعو المشرع الجزائري أن يذهب إلى ما ذهب إليه المشرع المصري لضمان السلامة النفسية و الصحية للعامل.

الفرع الثاني: الشروط الأمنية داخل أماكن العمل

إذا كان على العامل تنفيذ العمل بأمانة و دقة و عناية الشخص المعتاد كالتزام أساسي ، إلا أنه يتعذر عليه تحقيق ذلك ما لم يؤد صاحب العمل واجبات معينة لازمة لتمكين العامل من التزاماته ولهذا فهي تعد التزامات هامة ينبغي على صاحب العمل القيام بها ، و هذه الواجبات تتعلق بالقواعد الأمنية المتعلقة ببيئة العمل بما يلزم لحماية العمل و العاملين على حد سواء، حتى يستطيعوا أداء التزاماتهم بصفة عامة⁴. هذه الشروط تم الإشارة إليها في قانون 07-88 المتعلق بقواعد الصحة

1 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 248.

2 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 192.

3 - صلاح على علي حسن، المرجع السابق، ص 192.

4 - أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 581.

والأمن داخل أماكن العمل و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل و هي متعلقة بالشروط و المقاييس الخاصة بالشحن والتفريغ و الحماية من السقوط والحريق و الآلات .

أولاً:الشروط المتعلقة الشحن و التفريغ

في المؤسسات التي يتطلب العمل فيها نقل و تحويل أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، يجب أن لا تتجاوز الحمولة لكل عامل بالغ 50 كلغ في المسافات القصيرة، أما العاملات والعمال القصر لا يجب أن تتجاوز الحمولة 25كلغ أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن و التفريغ، كما يجب أن يزود العمال بوسائل الرفع والشحن و التفريغ و النقل حتى يقوموا برفع الحمولات التي يزيد وزنها على ما نصت عليه الفقرتان الأولى و الثانية ، و شحنها و تفريغها و نقلها¹.

يجب أن يخصص طرق للمرور إذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات و المركبات النقل أو آليات الشحن و التفريغ ، كما يجب أن يكون عرض تلك الممرات كافياً لتجنب خطر الاصطدام، بحيث يتجاوز هذا العرض 60 سنتمترا على الأقل عرض الآليات أو الشاحنات و إذا كان عرض هذه الحمولات يتجاوز عرض الآليات أو العربات المستعملة ، وعندما يكون المرور في الاتجاهين يجب أن يساوى عرض الممرات مرتين على الأقل عرض المركبات أو الحمولات مع زيادة 90 سنتمترا².

ثانياً: الشروط المتعلقة بالحماية من السقوط

ألزم المشرع صاحب العمل بتزويد الجسيرات و السقيفات و الصبوبات العلوية و القوالب ووسائل الوصل إليها بحواجز واقية صلبة تحتوى على سقالات أصلية ووظائد ، كما يجب أن تكون الأرضيات متصلة بالأجزاء و أن يزود اليرم و الأحواض و الخزانات بالحواجز الجانبية أو بجدران الحماية المخصصة للوقاية من أخطار السقوط و أن تسيج الفوهات الأرضية و الآبار و فتحات النزول، و أن

1 - المادة 26 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر .

- انظر كذلك بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 227.

2 - المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي .

توضع إشارة تنبيه إلى وجود السياج بكل الوسائل الممكنة و في حالة العمل الليلي أو الرؤية غير الكافية يجب أن يرشد العمال إلى الفتحات و لو بأجهزة منيرة¹.

ثالثا: الشروط المتعلقة بالحماية من الآلات و الدواليب

يصطدم العامل أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية بمخاطر مختلفة تنشأ بصفة خاصة في مجالات العمل الصناعية نتيجة استعمال الآلات و المواد المتعلقة بها ، لذلك وضعت بعض الأحكام القانونية والتنظيمية من شأنها المساعدة على تحسين ظروف العمل و حماية العامل².

لضمان هذه الحماية يجب أن تكون جميع المعدات المستعملة بمختلف أنواعها و أحجامها وجميع وسائل الحماية مرتبة بكيفية تسمح باستعمالها و صيانتها دون خطر على سلامة العامل وصحته، و يجب أن تكون وسائل الوقاية مصنعة بكيفية تسمح باستعمالها لما تهدف إليه، و يتعين أن يكون العتاد و المعدات المستعملة مركبة و مصونة علة نحو يسمح بحماية أمن العامل³.

رابعا: الشروط المتعلقة بالحماية من الحريق

ألزم المشرع المؤسسة و فروعها باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق و ذلك بتطوير معدات الإطفاء و الوقاية باستخدام احدث الوسائل و توفير أجهزة التنبيه و التحذير و الإنذار المبكر و العزل الوقائي و الإطفاء الآلي التلقائي⁴، كلما كان ضروريا حسب طبيعة الهيئة المستخدمة ونشاطها كما يجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في تلك الأماكن و المراكز التي يمكن أن تتسبب في حريق أو انفجار،⁵ أما الأماكن التي تودع فيها مواد سريعة الالتهاب يجب أن لا تضاء إلا مصابيح كهربائية مزودة بغلاف عازل و لا تحتوى على أي موقد أو لهب من شأنه أن يتفاعل مع المواد السريعة الالتهاب⁶.

أعطى المشرع الجزائري أهمية للمنافذ داخل الهيئة المستخدمة في حالة وقوع كوارث لإجلاء العمال و تمكنهم من الخروج⁷ ، حيث ألزم المستخدم بضرورة توزيع منافذ ، و لا يمكن أن يكون في

1 - المواد 32 و 33 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر .

2 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 169.

3 - عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص193.

4 - صلاح على على حسن ، المرجع السابق، ص 180.

5 -رشيد واضح، المرجع السابق، ص 135.

6 - المادة 48 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر .

7 - بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 230.

المحل الواحد أو البناية الواحدة أقل منفذين إذا كان يمر عبرها 100 شخص ينتمون إلى المؤسسة أو لا ينتمون إليها، كما لا يمكن أن يقل عرض المنفذ و المخارج المؤدية إلى هذه البنايات 80 سم و ذلك بوضع علامات مرئية ليلا و نهارا تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ أو مخرج.

خامسا: الشروط المتعلقة بالحماية من الوسائل الخطيرة

كلما تقدمت التكنولوجيا و تطورت زادت بيئة العمل سوء وازادت مخاطر العمل و ظهرت أمراض مهنية لم تكن معروفة، و في الآونة الأخيرة و مع ازدياد استخدام الآلات الخطيرة أو المواد الأولية التي ينتج عنها إشعاعات ذات تأثير سلبي على جسم الإنسان ، زاد تعرض العمال لحوادث العمل والأمراض الخطيرة .و فيما يلي سنتعرض لأهم الشروط الخاصة بالحماية من الوسائل الخطيرة في المنشآت الكهربائية، و إلى الحماية من الإشعاعات المؤينة و غبار الأميانت.

1- الحماية المتعلقة بالشروط العامة التي يجب أن تستوفيها المنشآت الكهربائية

يجب أن تكون الحماية لجميع المعدات المستعملة بمختلف أنواعها و أحجامها و جميع وسائل الحماية مرتبة بكيفية تسمح باستعمالها و صيانتها دون خطر على سلامة العامل و صحته، كما يجب أن تكون وسائل الوقاية مصنعة بكيفية تسمح باستعمالها لما تهدف إليه، كما يتعين أن يكون العتاد والمعدات المستعملة مركبة و مصنوعة على نحو يسمح بحماية أمن العامل، وعليه يجب أن تمنح للعامل إمكانية قطع التيار الكهربائي عند الضرورة ، و أن يعزل العامل عن الأجهزة الخطيرة المحركة للعتاد الآلات و الحركات و المولدة للطاقة¹، كما يجب تركيبها ومسكها في أفضل الأوضاع الخاصة بالأمن²، مع العلم بها من طرف الصناع و المستوردون و ذلك لتقدير الأخطار من طرف المستخدم وهو ما نصت عليه المادة 10 من القانون 88-07 السالف الذكر³ .

1 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 193.

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 136.

3 - نصت المادة 10 من قانون 88-07 السالف الذكر على ما يلي: " يخضع صنع أو استيراد أو التنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات للتشريع الجاري العمل به ، و ذلك استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل.

يتعين على المؤسسات المستخدمة و لاسيما الصناع و المستوردون أن يقدموا للمؤسسات و الهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية و الأمن المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال و ذلك قبل إدخالها إلى السوق".

يتعين أن تكون الحماية لجميع المعدات المستعملة بمختلف أنواعها و أحجامها و جميع وسائل الحماية مرتبة بكيفية تسمح باستعمالها و صيانتها دون خطر على سلامة العامل و صحته، و يجب أن تكون وسائل الوقاية مصنعة بكيفية تسمح باستعمالها لما تهدف إليه، كما يتعين أن يكون العتاد و المعدات المستعملة مركبة و مصنوعة على نحو يسمح بحماية أمن العامل، وعليه يجب أن تمنح للعامل إمكانية قطع التيار الكهربائي عند الضرورة ، و أن يعزل العامل عن الأجهزة الخطيرة المحركة للعتاد الآلات و الحركات و المولدة للطاقة،¹ كما يجب تركيبها ومسكها في أفضل الأوضاع الخاصة بالأمن.² كما يجب أن تعد و تصمم المنشآت الكهربائية في كل أجزائها وفق التوتر الذي يحدد مجالها وأن تتجز من طرف أشخاص مؤهلين باستعمال عتاد كهربائي قابل للعزل المناسب لتوفير الحماية اللازمة للعامل من الحرائق و الانفجارات و يجب أن يضمن عزل الناقل بكيفية لا يسمح للتيار الذي يمر منها بصورة عادية.³

2- الحماية من الإشعاعات المؤينة و غبار الأ미انت

حدد المشرع الجزائري تدابير الوقاية من الأخطار المتعلقة بالنشاطات التي يتعرض فيها العمال أو السكان جميعهم للغبار الناجم عن الأميانت⁴ أو عن المواد التي تحتوي عليها أو من المحتمل التعرض لها، حيث يجب على الهيئة المستخدمة أن تخفض إلى أدنى مستوى ممكن تعرض العمال للغبار الناجم عن الأميانت أو المواد التي تحتوي عليها أماكن العمل⁵، و أن تراعي في حالة تجمع أو تنقل بقايا الأميانت و المعليات الفارغة، التي من شأنها إصدار الألياف، خارج مكان العمل بانتظام في رزم ملائمة و محكمة الإغلاق مع وضع ملصقة عليها و أن تعالج و تتلف وقت تنظيم معمول به وذلك

1 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 193.

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 136.

3 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية

العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، جريدة رسمية عدد 65 لسنة 2001.

4 - المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أبريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتعلقة بالأميانت ، جريدة رسمية رقم 28.

5 - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 99-95.

حفاظا على صحة العامل من المواد الخطيرة¹، كما يمنع قصد الاستعمال أو صنع أو عرض للبيع مختلف الأجهزة التي لا تستجيب للمعايير الدولية و التي لا تضمن حماية العمال².

نص المشرع الجزائري على هذه المواد الخطيرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أبريل 2005 و تضمن التدابير الحمائية من الإشعاعات المؤينة، خاصة أثناء عمليات الاستيراد والمواد المشعة و عبورها و وضعها و تحويلها و استعمالها و معالجتها و نقلها و تخزينها و كل الممارسات تؤدي إلى خطر ناتج عن التعرضات المهنية الممكنة³، كما ألزم المشرع الجزائري المستخدم بتخفيض إلى أدنى مستوي ممكن تعرض العمال للغبار الناجم عن الأميانت أو عن المواد التي تحتوي عليها في أماكن العمل، و منع وضع الأميانت ن طريق الرش و تسحب أو تعزل كل الأشغال التي تحتوي عليها ، مع تقليصها رميه في الجو و في الغازات السائلة إلى أدنى حد ممكن⁴.

تهدف قواعد الصحة و الأمن إلى حماية مباني المنشأة الصناعية ومراقفها من الأخطار والجرائم- ومحاولة التقليل من فرص حدوثها- والتخطيط الفعال لمواجهة الطوارئ والكوارث والاهتمام برفع مستوى الوعي والتفكير لدى الأشخاص العاملين بالمنشأة بأهمية التقيد ببرامج الأمن والسلامة⁵.

قواعد الصحة هي إجراءات تتخذها المؤسسة كاحتياط لتفادي الوقوع في المخاطر الصناعية وحماية الأفراد والممتلكات والبيئة من أي ضرر وقد يلحق بها ولنفاذي هذه المخاطر يجب على المؤسسة احترام مبادئ الأمن الصناعي التي تركز على توفير بيئة عمل آمنة، توفير معدات السلامة

1 - المادة 07 من المرسوم رقم 99-95 السالف الذكر .

2 - نصت المادة 08 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية و الصحية و الأمن : "يمنع قصد الاستعمال صنع أو عرض أو عرض للبيع أو بيع أو شراء أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت .

الأجهزة أو الآلات أو جزء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية و الدولية السارية في مجال الوقاية .
الأجهزة و التجهيزات أو مواد الحماية التي لا تضمن حماية للعمال من الأخطار "

3 - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أبريل 2005 على التدابير الحمائية من الإشعاعات المؤينة، جريدة رسمية رقم 28 لسنة 2005.

4 - المواد 04، 05، 06 من المرسوم التنفيذي رقم 99-95 السالف الذكر .

- القرار وزاري مشترك مؤرخ في 01 أكتوبر 2003، يتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت، جريدة رسمية رقم 07 لسنة 2004.

⁵- طلال محمد نوري، الأمن الصناعي ، بحث تخرج الدورة التأهيلية الثامنة عشرة للضباط الجامعيين، المعهد العالي للدراسات الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض، ص20.

الشخصية، إجراءات الطوارئ... الخ، وإن كل خلل أو مساس بهذه المبادئ أو إهمالها سيؤدي حتما إلى وقوع خسائر كبيرة في المؤسسة سواء تعلق الأمر بالعمال أو الممتلكات أو البيئة و ذلك عن طريق وضع أليا و أجهزة الرقابة المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن¹.

الفرع الثالث: الأجهزة المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن

نصت المادة 34 من قانون 07-88 السالف الذكر: " إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية و الأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب خطير وشيك يبادر فوراً بإشعار مسؤول الأمن في سجل خاص و أن يبلغ خلال 24 ساعة مفتش العمل ". استقرأ لنص هذه المادة يتبين لنا أن هناك عدة أجهزة تختص بموضوع الرقابة الصحية والأمن داخل أماكن العمل تتمثل في طبيب العمل و هو ما سوف نتطرق إليه في العنصر الأول و نخصص العنصر الثاني للجنة الوقاية الصحية و الأمن أما العنصر الأخير للجنة المشاركة.

أولاً: طبيب العمل

تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل، كما تعد مهمته وقائية أساسا و علاجية أحيانا إلى الاهتمام برعاية العمال و المترشحين إلى العمل صحيا و اجتماعيا و اقتصاديا ووقايتهم من الأمراض أو تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل و كذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها².

يعد التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الأولية لمواجهة الظروف الطارئة أحد الحقوق المهمة للعمال، كما نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل، إما أن تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة أو أن تبرم الهيئة المستخدمة اتفاقا مع القطاع الصحي³، عن طريق اتفاقية نموذجية متعلقة بطب العمل المبرمة

¹ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 193.

² - بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة 2011، ص 122.

³ - المادة 13 من قانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، المؤرخ في 26 يناير

1988. جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1988.

بين الهيئة المستخدمة و القطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل¹، تيرم لمدة سنة قابلة للتجديد تلقائيا ، كما يتعين على كل طرف لا يرغب في تجديد هذه الاتفاقية أن يشعر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أشهر من نهاية فترة الاتفاقية².

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل، كما عليه أن يمكس سجلا للنشاط اليومي والفحوصات الطبية للتشغيل و الفحوص الدورية و التلقائية و فحوص الاستئناف³، بالإضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار، و سجل التقيحات في وسط العمل و سجل الأمراض المهنية تسمك هذه السجلات يوميا باستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل و تحفظ لمدة 10 سنوات من تاريخ غلقها⁴.

يعتبر طب العمل مهمة وقائية أساسا و علاجية أحيانا ، تسعى إلى الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية و العقلية ، و تشخيص كل العوامل التي تضر صحة العامل في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها قدر الإمكان، قصد حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن تتجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم، و تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل⁵.

فالطب الوقائي للعمل جزء من السياسة الوطنية للصحة، و يهدف إلى وقاية العمال من الأمراض المهنية و علاجهم عند الاقتضاء، و من الأهداف التي سطرها له القانون حماية ووقاية العامل من الأخطار، تشخيص كل ما من شأنه الإضرار بصحته، تعيين و إبقاء العامل في منصب يتماشى وقدراته الفيزيولوجية و النفسية و تكييف المنصب مع العامل ، التقليل من حالات العجز و تنظيم العلاج الاستعجالي.

في هذا الصدد نذكر الاتفاقية الدولية الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية لسنة 1985 تحت رقم 161 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية (طب العمل) و التي نصت على أن كل دولة

1 - قرار وزاري مشترك يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة و القطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، المؤرخة في 02 أبريل 1995، جريدة رسمية رقم 30 لسنة 1996.

2 - المادة 06 من نفس المرسوم .

3 - المادة 17 من قانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، المرجع السابق.

4 - بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 233.

5 - المادة 12 من قانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .

مصادقة على هذه الاتفاقية تلتزم بأن تقيم تدريجيا أقساماً للصحة المهنية لجميع العمال، بما فيهم في القطاع العام و في جميع فروع النشاط الاقتصادي و في جميع المؤسسات، كما حددت هذه الاتفاقية الوظائف التي تسند لأقسام الصحة المهنية بحيث تكون داخلية، وملاتمة للمخاطر المهنية في المؤسسة. استجابت الكثير من التشريعات العربية لهذا النداء، فنص المشرع المصري¹ على ضرورة إنشاء لجنة السلامة و الصحة المهنية أما المشرع المغربي فألزم هو الآخر المؤسسات على إحداث لجان السلامة و الصحة،² أما في التشريع الجزائري فتعتبر حق دستوري نص عليه المادة 55 فقرة 2 بنصها: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة"، و تطبيقاً لهذا النص الدستوري صدرت عدة نصوص تشريعية و تنظيمية تسهر على حماية كل من المصالح الاجتماعية للعامل و المصالح الاقتصادية للمؤسسة من الحوادث و الأخطار و أهمها: القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل بالإضافة إلى النصوص التطبيقية و يتعلق الأمر بالمرسوم التنفيذي 93/120 المتعلق بتنظيم طب العمل والمرسوم التنفيذي 91/05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن داخل أماكن العمل³ المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/01/2005، المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن المرسوم التنفيذي 05-11 والمتعلق بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية. بعد استقراءنا للنصوص التشريعية والتنظيمية المكرسة لحق العامل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، داخل أماكن العمل ، يمكن طرح الإشكالية التالية فيما تتجلى مسؤولية الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، وما هي الآثار المترتبة عن الإخلال بهذا الالتزام القانوني؟.

تقع مسؤولية حوادث العمل و الأمراض المهنية على عاتق الهيئة المستخدمة، حيث يتوجب عليها إنشاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل، فتقييم الأخطار يعتبر مسعى وقائياً يقع

¹ - فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، در الهنا للطباعة، مصر، 1985، ص 557.

² - المادة 336 من مدونة الشغل المغربية الصادر بموجب الظهير الشريف رقم 01-194 المؤرخ في 11/12/2003 جريدة رسمية صادرة بتاريخ 08/12/2003.

³ - مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 ص 265.

على عاتقها بهدف ضمان ظروف العمل، كما يسمح بالتخفيف من وطأة الأعباء المنبثقة عن نقص التكفل بمجال الوقاية الصحية في العمل¹.

ثانيا: لجنة الوقاية الصحية و الأمن

يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن في المؤسسة² التي تشغل أكثر من تسعة عمال لمدة محدودة كما يجب تعيين مندوب دائم يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين مؤهلين أما إذا كان عدد العمال أقل من تسعة عمال يعين مندوبا للوقاية الصحية و الأمن وتخول له نفس الصلاحيات المخولة للجنة³، و إذا كانت مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن وتدعى لجنة الوحدة و تعتبر المديرية العامة بمثابة المقر و تسهيا لمباشرة عملها خول لها المشرع مجموعة من الصلاحيات⁴، تتشكل اللجنة من عضويين ممثلين لمديرية الوحدة، وعضويين يمثلون عمال الوحدة بينما تتكون لجان المؤسسة من ثلاث أعضاء من كل طرف ، وتكون مدة عضويتهم ثلاث سنوات قابلة للتجديد⁵، تجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر على الأقل، بينما تجتمع لجان المؤسسة مرة كل ثلاث أشهر على الأقل ، كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها و هو المستخدم أو الممثل القانوني إثر وقوع حادث عمل⁶.

1: صلاحيات لجنة الوقاية الصحية و الأمن الوقائية قبل وقوع الحادث

تتعدد مهام و صلاحيات لجنة متساوية الأعضاء و يظهر ذلك من خلال أهميتها في حماية العمل من حوادث العمل و الأمراض المهنية و نظرا لكون مهامها واسعة سوف نقتصر على أهمها على

1 - رصابي ر. ، الوقاية عن طريق تقييم الأخطار ، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة لمفتشية العمل للعمل، العدد 17 ، الجزائر، جوان 2007، ص 09.

2- المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 08 يناير 2005 ،المتعلق بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية ، جريدة رسمية عدد 04 لسنة 2005.

3 -انظر المادة 23 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الصحية و الأمن و طب العمل .

4 - سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الدراسات الاجتماعية و القانونية، عدد 11، جانفي 2014، ص 82.

5 - أحمية سليمان، محاضرات في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، السنة الثالثة ليسانس ، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01 ، السنة الجامعية 2014/2015، ص 49.

6 المادة 17 المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/01/2005،المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، جريدة رسمية عدد04 ، 2005.

سبيل المثال لا الحصر و تتمثل أساسا في التأكد من تطبيق القواعد التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية و الأمن، اقتراح التحسينات الضرورية و اختيار العتاد و الأجهزة الأكثر أمانا و كذا تهيئة مناصب العمل مع المساهمة في إعلام العمل و تكوين المستخدمين في مجال الوقاية الصحية و الأمن ، إعداد الإحصائيات المتعلقة بوحدة العمل و الأمراض المهنية ، كما تقوم بإعداد تقرير سنوي و ترسله إلى مسؤول الهيئة المستخدمة و لجنة المؤسسة و مفتش العمل المختص إقليميا.¹

كما نصت المادة 34 من قانون 07-88 المذكور سالفًا على صلاحية أي عضو في لجنة الوقاية أو مندوب الوقاية صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو المستخدم في حالة وقوع خطر وشيك الوقوع يهدد العمال بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية كما يجب أن يقيد في سجل الملاحظات وفي حالة عدم اتخاذ المستخدم الإجراءات الضرورية يجب على عضو اللجنة أن يبلغ مفتش العمل.

2: صلاحيات لجنة الوقاية الصحية و الأمن الوقائية بعد وقوع الحادث

تجتمع اللجنة بناء على طلب من رئيسها و هو المستخدم أو الممثل القانوني إثر وقوع حادث عمل لإجراء تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير بهدف الوقاية تبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز 48 ساعة.²

ثالثا : لجنة المشاركة

تتمتع لجنة المشاركة³ بصلاحيات استشارية واسعة فلا يجوز للمستخدم أن يتخذ بعض القرارات إلا بعد أن تبدي لجنة المشاركة رأيها فيها، رغم أن رأيها استشاري ، إلا أنه إجراء جوهري يترتب على تخلفه بطلان هذه القرارات ، و تعتبر لجنة المشاركة صاحبة الاختصاص العام في مراقبة و تنفيذ الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن⁴ ، حيث نصت المادة 94 فقرة 02، 03 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي : " للجنة المشاركة الصلاحيات التالية مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل و الوقاية الصحية و الأمن و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي ، القيام بكل عمل

1 - المادة 3 فقرة 1 و 2 من نفس المرسوم.

2 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي 05-09 السالف الذكر.

3 - تضمنت المادة 93 مكرر من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ضرورة إنشاء لجنة المشاركة، تتنوع صلاحياتها في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل و الوقاية الصحية و الأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

4 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 213.

ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .

إن لجنة المشاركة المنبثقة من قانون 90-11 لم تكن مطلبا من طرف التنظيم النقابي، إذ كان يري فيها كسر لنفوذ و تهميش الفرع النقابي الذي يمثل التنظيم أمام المستخدم، و لا ندري ما إذ كان إنشاء لجنة المشاركة خيار سياسي ناتج عن تطور مفهوم الديمقراطية التي تركز على الانتخابات¹ ونحن نرى بأنه اعتراف من المشرع بضرورة مشاركة كل العمال داخل المؤسسة للمساهمة في تطوير الإنتاج باعتبارهم شريط فعال و مهم داخل المؤسسة.

استخلاصا لما سبق و رغم أهمية قواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل إلا أنها تبقى حبرا على ورق ما لم يعلم بها العامل بشتى الوسائل المتعلقة بالتكوين و الإعلام من حوادث العمل، حيث يعد التكوين و الإعلام واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ، فهي ملومة بإعداد برنامج سنوي للتعليم و التكوين، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية و الأمن و طبيب العمل ، و في هذا الصدد رتب المشرع الجزائري عقوبات تتمثل في غرامات مالية للمستخدم الذي يخالف مجال التكوين و الإعلام المتعلقة بقواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل².

المطلب الثاني: جزاء مخالفة حق العامل في مجال الوقاية الصحية و الأمن

رتب المشرع الجزائري لكل مخالف لإجراءات و التدابير في مجال الوقاية الصحية و الأمن عقوبات جزائية و سيتم التطرق إليه من خلال الفرع الأول، سنخصص الفرع الثاني لأهم الجزاءات المقررة في حق المستخدم في حال مخالفته الالتزام بعدم التصريح بحدث عمل أو مض مهني .

الفرع الأول: جزاء مخالفة صاحب العمل لتدابير الصحة و الأمن

يضطلع مفتش العمل بتنفيذ المهام المتعلقة بتطبيق تشريع العمل المتعلق بتدابير الصحة و الأمن ويسهر على احترام التشريع و التنظيم المعمول بهما في ميادين النظافة و الأمن و صحة العمال مع مساعدة جميع الأطراف على فهم و تطبيق ما جاءت به النصوص بهذا الخصوص و ذلك عن طريق مجموعة من الصلاحيات المخولة له فإذا لاحظ مفتش العمل أن هناك خرق للنصوص القانونية المتعلقة

¹ - محمد بودو، نظام تمثيل العمال داخل المؤسسات في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه القانون الخاص، جامعة جيلالي اليابس ،سيدي بلعباس، 2009-2010 ، ص 55.

² - بن عزوز بن صابر، حق الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد الحقوق و العلوم القانونية، غليزان، العدد الأول، 2010، ص 51.

بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل يقوم بتوجيه اعدار للمستخدم قصد الامتثال إلى التعليمات و إذا ما تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل، يحرر مفتش العمل فوراً محضر مخالفة و يعذر المستخدم قصد اتخاذ تدابير الوقاية الملائمة و في حالة عدم امتثال هذا الأخير يحرك مفتش العمل دعوى عمومية ضده باعتباره له صفة الضبطية القضائية و يتابع جزائياً و توقع ضده غرامات مالية والتي تم التطرق لها في الفصل التمهيدي، سنتطرق لأهم الجزاءات في حالة مخالفة صاحب العمل لتدابير الصحة و الأمن منها المتعلقة بعدم حماية العمال من الوسائل الخطيرة في العنصر الأول وجزء مخالفة قواعد النظافة في العنصر الثاني ، أما العنصر الثالث لجزاء عدم إعلام و تكوين العمال بقواعد الصحة و الأمن و النظافة.

أولاً: جزاء مخالفة عدم حماية العمال من الوسائل الخطيرة

خص المشرع الجزائري العمال بحماية جزائية خاصة من استعمال الوسائل الخطيرة في العمل دون مراعاة خطورتها على صحة العامل و منح حق المراقبة للأجهزة الرقابية داخل أماكن العمل المتمثلة في لجنة الوقاية الصحية و الأمن، كما أجاز لمفتش العمل الحق في الاطلاع على محتوياتها عن طريق أخذ عينات واختبارها في مخبر مختص، مع ضرورة إرفاق لكل مواد صلبة أو سائلة خطيرة بوصفة تحتوي على كل المكونات الأساسية للمواد الخطيرة و إرفاقها بالنصائح و الإرشادات الواجب إتباعها من طرف العامل¹.

رتب المشرع الجزائري بموجب القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل السالف ذكره على كل مستخدم مخالف لأحكام المواد، 34، 08، 10، غرامة مالية تتراوح ما بين 1000 دج إلى 2000 دج و في حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر و بغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بأحدي هاتين العقوبتين ، و يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية و الأمن المقررة قانوناً².

استقرأ لنص المادة 37 المتعلقة بحماية العمال من الوسائل الخطيرة نطرح الإشكال التالي: هل

تحقق هذه المادة حماية جزائية للعمال ؟

¹ - بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الثاني

، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم، جوان 2016، ص 09 .

² - المادة 37 من قانون 88-07 السالف الذكر.

لم يوفق المشرع الجزائري عند نصه على جزاء مخالفة عدم حماية العمال من الوسائل الخطيرة داخل أماكن العمل باعتبار أن العقوبة غير متناسبة مع جسامة خطورة الوسائل المستعملة قد تصل أحيانا إلى نقل العدوى أو المرض الخطير إلى أسرة العامل عن طريق الاتصال المباشر، و من ثم كيف المشرع الجزائري هذه الجرائم على كونها مخالفات بسيطة ، رغم أن الإخلال بهذا الالتزام القانوني من شأنه أن يؤدي إلى عواقب تضر بصحة العامل و تكلف المستخدم مصاريف هو في غني عنها و تمس بالاقتصاد الوطني و من ثم نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري بإعادة النظر في تحديد الغرامة الناتجة عن مخالفة صاحب العمل للإجراءات و التدابير الوقائية في مجال الوقاية الصحية و الأمن و جعلها أكثر صرامة خصوصا و أن القانون المنظم لقواعد الصحة و الأمن هو قانون قديم حيث أصبح لا يساير التطور التكنولوجي و ظهور مخاطر جديدة على صحة العمال.

حيث أن هذه الإجراءات و التدابير الوقائية غير كافية ما لم تعززها وسائل النظافة و الصحة والأمن، إذ يجب على العامل تنفيذ العمل بأمانة و دقة و عناية الشخص المعتاد وفقا لما ينص عليه قانون العمل و المبادئ العامة في العقود عموما كالالتزام أساسي¹، إلا أنه يتعذر عليه تحقيق ذلك ، ما لم يؤدي صاحب العمل واجبات معينة لازمة لتمكين العامل من انجاز التزامه، و لهذا فهي تعد التزامات هامة ينبغي على صاحب العمل القيام بها، و تتعلق بالحق في النظافة الصحية و الأمن.²

ثانيا: جزاء مخالفة صاحب العمل قواعد النظافة داخل أماكن العمل

اعتبر المشرع الجزائري مسألة النظافة داخل أماكن العمل من بين الأولويات التي يلتزم بها صاحب العمل لوقاية العمال من الأمراض الناتجة عن عدم النظافة و رتب غرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 1500 دج و في حالة العود يعاقب بالحبس لمدة 03 أشهر على الأكثر و بغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين³.

ثالثا: جزاء عدم إعلام و تكوين العمال بقواعد الصحة و الأمن و النظافة

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لتكوين العمال و إعلامهم في مجال الوقاية الصحية و الأمن يتجلى ذلك من خلال تخصيص أحكاما بالموضوع، و يعد التكوين واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة

¹ - أحمد حسن برعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي، علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، الجزء الثاني القاهرة ، 2000 ، ص 581.

² - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 170.

³ - المادة 38 من قانون 88-07 السالف الذكر .

يهدف إلى تزويد العمال بمعلومات ضرورية تتعلق بقواعد الأمن يتنوع بين النظري و التطبيقي مع مراعاة مستوى التعليم و التأهيل و الخبرة المهنية للعمال المعنيين¹، و في حالة مخالفة المستخدم لهذه القواعد المتعلقة بالتكوين يتعرض لعقوبات نصت عليها المادة 39 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل على ما يلي : " يعاقب كل مخالف للمادتين 21 و 22 بغرامة من 500 دج إلى 1,500 دج و في حالة العود تكون الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج ."

تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري لم يقرر عقوبات ردية في حالة مخالفة المستخدم جانب الإعلام و التكوين بقواعد الصحة و الأمن ، كما لم يحدد المحاور المتعلقة بالتكوين و كذا وقت التكوين و العمال المعنيين بالتكوين، بل ترك الحرية للمستخدم بمساهمة الأجهزة المؤهلة قانونا في تحديد مضمون التكوين، و نحن ندعو المشرع الجزائري أن يسلك منهج المشرع الفرنسي في تنظيمه جانب التكوين و الإعلام بقواعد الصحة و الأمن ، حيث قيد مضمونه بثلاثة محاور أساسية : يتمثل المحور الأول في التكوين في مجال الأمن الخاص بالسير داخل المؤسسة و يخص هذا المحور العمال الجدد و العمال المؤقتين أما المحور الثاني يتعلق بالتكوين عند تنفيذ العمل، أما المحور الأخير ينصب حول تكوين العمال في حالة وقوع حادث أو خطر قصد اتخاذ الإجراءات الضرورية².

الفرع الثاني: جزاء مخالفة الالتزام بعدم التأخير في التصريح بحادث عمل أو مرض مهني

يقع على عاتق المستخدم التزاما أساسيا يتعلق بحماية الحق في الصحة و الأمن و السلامة البدنية للعمال ، حيث تنص المادة 13 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أنه : " يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه، إلى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة و لا تحسب أيام العطل³.

يؤدي عدم التصريح بحادث عمل من قبل المستخدم حسب نص المادة 13 من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، إلى تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغ 20 % من الأجرة الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر و هذا وفق لنص المادة 26 من

¹ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 261.

² _ Voir article R 231-36 du code de travail Français .

³ - راشدي حدوم دليلة، المرجع السابق، ص 385.

قانون 83-14، و غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 0.1 % عن كل يوم من التأخير تحسب على الأجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة¹.

يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري لم يكتف بتقرير الغرامات المالية أو عقوبة الحبس لمخالفى هذه القواعد، بل ذهب إلى أبعد من ذلك ففي حالة العود سيؤدي إلى الغلق الكلي أو الجزئي للهيئة المستخدمة ، بناء على محضر يعده بمفتش العمل إلى غاية العمل بتلك القواعد، كما يمكن أن يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات ، في حالة حادث عمل أو وفاة أو في حالة الإصابة بجروح². إذا كان على العامل تنفيذ العمل بأمانة و دقة و عناية الشخص المعتاد كالتزام محوري وأساسي يجب عليه أداءه على نحو ما ينص عليه القانون، إلا أنه يتعذر عليه ذلك ما لم يؤد صاحب العمل واجبات معينة لازمة لتمكين العامل من انجاز التزامه ، من بين هذه الواجبات تأمين بيئة العمل بما يلزم لحماية العمل و العاملين على حد سواء، لذلك نجد اتفاقيات العمل الدولية و العربية تولي هذا الموضوع أهمية قصوى باعتباره حقا للعمال و التزاما على أصحاب الأعمال³.

لا يختلف الحق المتعلق بتوفير وسائل الصحة و الأمن داخل أماكن العمل عن الحق في الراحة كون أن الأول يكمل الثاني، باعتبار أن قوانين العمل الحديثة لم تعد تهتم بما يقدمه العامل من جهد وعمل، و ما يحققه من إنتاج فقط، بل توسع اهتمامها إلى مختلف الجوانب الاجتماعية و الصحية للعامل ، و منحه جزء من الراحة لتجديد طاقته و جهده، حيث أصبح هذا الحق من أهم الالتزامات القانونية التي تفرض على صاحب العمل ، ليس بمقتضى اتفاقيات جماعية أو عقود فردية، و إنما بمقتضى نصوص قانونية و تنظيمية من وضع السلطة العامة⁴.

المبحث الثاني: الحماية الجزائرية المتعلقة بتحديد ساعات العمل

نظم المشرع الجزائري تحديد وقت العمل و المدة ، و تخصيص فترات الراحة و العطل تقاديا لترك الحرية المطلقة للمستخدم في تنظيم وقت العمل تحقيقا لمصلحة العامل العامة باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل ، الأمر الذي يجعله يشغل العامل أطول وقت ممكن، و يستغله استغلالا

1 - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 66.

2 - سليمان حميدة، المرجع السابق، ص 245.

3 - صلاح علي على حسن ، المرجع السابق، ص 170.

4 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 144.

سيئا سنتناول في المطلب الأول الأحكام الجزائية الخاصة بالمدة القانونية أما في المطلب الثاني الحماية الجزائية المتعلقة بالراحة.

المطلب الأول: الأحكام الخاصة بالمدة القانونية للعمل

يقصد بالمدة القانونية للعمل، تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف و خدمة صاحب العمل، أو بمعنى آخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل.¹ كما يقصد بساعات العمل بأنها تلك التي تحقق أقصى إنتاج دون تعب أو إرهاق في حدود وسائل الإنتاج المتاحة ، فساعات العمل القصوى تمثل الحد الذي ينبغي ألا تتخطاه ساعات العمل اليومية، و يمكن القول أن هناك عوامل أساسية تؤثر في تحديد ساعات العمل وهي تلافي التعب والإرهاق الغير الضروري، و الرغبة في توفير قدر من الفراغ و الراحة للعمال².

إن تخفيض ساعات العمل اليومية، و تحديد يوم العمل بثمانى ساعات منذ أكثر من قرن من الزمان، كان من أهم المطالب العمالية، فهي تشكل بالنسبة للعمال نصرا غالبا ، فقد كافحت الحركة النقابية منذ ظهور الثورة الصناعية في دول أوربا من أجل الحقوق العمالية، حيث كان من المألوف في هذه الفترة أن تتراوح ساعات العمل ما بين 14 و 16 ساعة ، لذلك كان من الطبيعي أن يكون هدف المنظمة النقابية في كفاحها من أجل الحقوق العمالية هو تخفيض ساعات العمل³.

ألزم المشرع الجزائري المستخدم بمدة عمل قانونية تعقبها فترات راحة يستعيد فيها العامل قواه بالإضافة إلى ما يستفيد منه من تغيّبات قانونية أخرى مبررة ، من اجل ذلك أولى المشرع اهتماما بالغا بعنصر المدة أو الزمن لتحديد علاقة العمل ، و توالت القوانين التي تنظم هذا الجانب ، فأصدر الأمر 30/75 في 29 أبريل 1975⁴ المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي الذي نص في مادته الأولى على أن المدة القانونية للعمل يجب أن لا تتجاوز 44 ساعة على أن لا تتجاوز 10 ساعات في

1 - أحمية سليمان، نفس المرجع ، ص 124.

2 - على عمارة، المرجع السابق، ص 402.

3 - أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية و أثارها الاجتماعية و القانونية، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1983، ص 292.

4 - الأمر 75 - 31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص جريدة رسمية ، عدد 39 لسنة 1975 .

اليوم ، ليغيه بالقانون 03/81¹ الصادر في 21 فيفري 1981 ، ليغيه ثانيا بالقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ليعيد بذلك مسار الإصلاحات الاقتصادية و يفتح المجال أمام الإدارة التعاقدية لتنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الاتفاقيات الجماعية² أو عن طريق التشاور الثلاثي مثلما حدث في أشغال الثلاثية التي جرت في أوت 1996 والتي تم تحديد المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة عمل في كافة القطاعات، بينما لا تتجاوز المدة حسب نص المادة 22 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ب44 ساعة في الأسبوع و لا تتجاوز 10 ساعات في اليوم في كافة المؤسسات المستخدمة العامة و الخاصة أما في سنة 1997 صدر الأمر 03/97 المؤرخ في 11 فيفري 1997³ المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل في المادة 02 منه ليحدد مدة 40 ساعة عمل في الأسبوع ، توزع على خمسة أيام عمل على الأقل، كما نص في المادة 07 من نفس القانون أن لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال 12 ساعة في اليوم .

بغية الحفاظ على صحة العامل أولى المشرع أهمية بالغة لبعض الأعمال شديدة الإرهاق والخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية و العصبية عن طريق تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل، على أن تحدد قائمة الأعمال الشاقة ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل⁴.

المطلب الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة المدة القانونية للعمل و تجاوز الساعات الإضافية

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حالة مخالفة المستخدم المدة القانونية للعمل في الفرع الأول ، كما رتب عقوبات جزائية في حالة مخالفة تجاوز الساعات الإضافية في الفرع الثاني .

¹ -القانون 81-03 المؤرخ في 21 فيفري 1981 ، المتعلق بالمدة القانونية للعمل ، جريدة رسمية عدد 08 لسنة 1981.

² - رشيد واضح، المرجع السابق ، ص 130.

³ - الأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل جريدة رسمية عدد 3 لسنة 1997.

⁴ - المادة 04 من نفس الأمر.

الفرع الأول : جزاء مخالفة المدة القانونية للعمل

لم يكتف المشرع الجزائري بالنص على الأحكام المتعلقة بمدة العمل، بل جعل من الإخلال بالأحكام المرتبطة بها فعلا مجرما يترتب عليه عقوبات جزائية تطبق على كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون و تتمثل في الغرامة المالية و التي تتراوح من 500دج إلى 1000 دج و تطبق هذه العقوبة عند كل مخالفة معاينة كما تتكرر بحسب عدد العمال¹.

غير أنه لا يوجد أي نص قانوني من شأنه تجريم لجوء المستخدم إلى تشغيل العامل لمدة تتجاوز 12 ساعة في اليوم، إلا ما نص عليه في المادة 143 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بنصها على مايلي: " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان و النسوة "التي تتعلق بتجريم مجاوزة هذا الحد بالنسبة للقصر والنسوة، و ذلك بغرامة مالية من 500 دج إلى 1000دج ، و تكرر بحسب عدد المخالفات التي يعاينها مفتش العمل.

أمام هذا الفراغ القانوني الذي يمكن أن يستند إليه المستخدم في كثير من الحالات، فإننا ندعو المشرع الجزائري لتعميم نص المادة 143 من القانون 90-11 السالف الذكر بأن يصدر نص نصوص قانونية أمرة في محتواها تجرم وتمنع المستخدم من مجاوزة الحد القانوني للعامل محفوفة بجزاءات ردية و كذا مشددة في حالة العود و متعددة بعدد الأطراف .

بالمقارنة مع تشريع العمل المصري نجد أنه نص على القاعدة العامة في شأن الحد الأقصى لوقت العمل اليومي و الأسبوعي ، فلا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل لمدة تزيد عن ثمان ساعات في اليوم بمعدل 47 ساعة في الأسبوع، و يرد على هذه المدة استثناءات: يتمثل الاستثناء الأول في إمكانية تخفيض ساعات العمل إلى 07 ساعات لبعض الفئات و بعض الصناعات و يجوز في الاستثناء الثاني زيادة ساعات العمل إلى 10 ساعات في اليوم الواحد في المواسم و المناسبات والأعمال الموسمية² كما أوجب المشرع المصري أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام و الراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، كما وضع المشرع قيودا على حرية صاحب العمل في

1 - المادة 143 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر .

2 - ناهد العجوز، المرجع السابق ، ص 476.

تحديد فترة الراحة وتناول الطعام ، و هو ضرورة أن يراعي في تحديد هذه الفترة عدم تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة بدون راحة،¹ و في حالة مخالفة صاحب العمل أي قاعدة من قواعد تحديد ساعات العمل التي تم التطرق إليها فيعاقب على هذه المخالفة بعقوبة المتمثلة في الغرامة التي لا تقل عن 10 جنيهاً و لا تزيد عن 20 جنية و تتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة و تتضاعف العقوبة في حالة العود.² غير أن ما يلاحظ أن نوع الغرامة غير ردية تتراوح بين 10 جنيهاً إلى 20 جنية.

الفرع الثاني : جزاء مخالفة تجاوز الساعات الإضافية

الأصل أنه لا يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية و استثناءً أجاز المشرع للمستخدم إضافة ساعات إلى المدة القانونية للعمل استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة ، بحالات محددة على سبيل الحصر نص عليها المشرع³، المتمثلة في الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث و ثانياً في حالة إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار و في كلتا الحالتين يجب أن تخضع لشروط محددة يلتزم بها المستخدم .

من بين الشروط أن يتم الاتفاق على الساعات الإضافية في الاتفاقيات الجماعية مع وجوب استشارة ممثلي العمال و إلزامية إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً، غير أن النص لم يحدد من هم الممثلون المعنيون بالاستشارة أهم الممثلون النقابيون؟ أم مندوبي المستخدمين أي أعضاء لجنة المشاركة، ويرى البعض⁴ أن الممثلين المقصودين هم أعضاء لجنة المشاركة كونهم يتمتعون بهذه الصلاحية أي صلاحية الاستشارة ، كما يجب على المستخدم أن يخطر مفتش العمل المختص إقليمياً غير أنه لم يحدد المشرع الغرض من الإخطار، فهل من أجل مراقبة شرعية العملية و معارضتها إن اقتضي أم هو لتسجيل الطلب، يرى البعض⁵ أن الحكمة من الإخطار تكمن في مراقبة ملائمة العملية وهو مستمد من الدور القانوني المنوط بمفتش العمل .

1 - المادة 81 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

2 - المواد من 08 إلى 87 من الفصل الأول من الباب السادس من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 .

3 - المادة 31 فقرة 3 من قانون 90-11 المعدل و المتمم.

4 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني ، المرجع السابق، ص 80.

5 - عبد السلام ديب، المرجع السابق ،ص 177.

لا يجوز أن تتعدى هذه الساعات الإضافية 20 بالمائة¹ من المدة القانونية المذكورة أعلاه ودون أن يتمكن المستخدم من تبرير أو تقديم الدليل على وجود ضرورة للعمل، و أن يدفع للعامل زيادة تقدر ب 50 بالمائة من أجر الساعات العادية المقرر قانوناً².

تجدر الإشارة أن الأجر الإضافي الذي يستحقه العامل عن ساعات العمل الإضافية ليس منحة يمنحها رب العمل للعامل و إنما هم مقابل التشغيل العامل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة أو تشغيله في يوم الراحة الأسبوعية أي مقابل تشغيل فعلي للعامل ساعات عمل إضافية، كذلك هو أجر متغير مرتبط بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد يقتضيه من زيادة ساعات العمل عن الحد المقرر أو تشغيل العامل في يوم راحته .

أما قانون العمل المصري رأى أنه إذا أُلتمت بالمؤسسة حالة الضرورة أو ظروف استثنائية تطلبت من العمال العمل بالساعات الإضافية ووافقت الجهة المختصة على ذلك، فإنه يجب أن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد، و يستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية ، وذلك طبقاً لما اتفق عليه بين العامل وصاحب العمل في عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيث لا يقل الأجر المتفق عليه عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه 30 بالمائة عن ساعات العمل النهارية و 70 بالمائة عن ساعات العمل الليلية³.

في حالة مخالفة القواعد المتعلقة بمدد الساعات الإضافية و تجاوزت 20 بالمائة من المدة القانونية المذكورة أعلاه و دون أن يتمكن المستخدم من تبرير أو تقديم الدليل على وجود ضرورة للعمل فيكون قد ارتكب مخالفة معاقب عليها بغرامة تتراوح بين 1000دج إلى 2000دج.

¹ - المادة 31 فقرة 2 من قانون 90-11 المتمم بالمادة 05 من الأمر 96-21 المؤرخ في 09 يونيو 1996 السالف الذكر .

² - المادة 32 من قانون 90-11.

³ - على عمارة، المرجع السابق، ص 419.

وفي حالة مخالفة القواعد المتعلقة بالساعات الإضافية و تم دفع للعامل زيادة تقدر بأقل من 50 بالمائة من أجر الساعات العادية المقرر قانونا ، يكون رب العمل قد ارتكب مخالفة يعاقب عليها القانون بغرامة تتراوح بين 500دج و 1000دج.¹

إن اكتفاء المشرع بالغرامة في حالة مخالفة النصوص القانونية المتعلقة بالساعات الإضافية يعد إجحافا في حق العامل، حيث تدفع المستخدم إلى اللجوء إلى الساعات الإضافية دون توفر أسبابها مما يستدعي تدخل المشرع الجزائري بالنص على جزاءات ردية و أمرة و متشددة في حالة العود متعددة بعدد أطراف المخالفة، لمنع المستخدم من خرق القواعد القانونية التي تضر بصحة العامل.

المبحث الثالث: الحماية الجزائية المتعلقة بالراحة و مسك الدفاتر

الحق في العطلة هدفه حماية القوى العاملة و هي حماية تتعلق بالصالح العام لإتاحة الفرصة للعامل للراحة يؤدي إلى استعادته لنشاطه و تجديد قواه بما يستطيع معه أن يواصل العمل و بالتالي يساهم ايجابيا في زيادة الإنتاج، ومن هنا فإن المشرع يحمي العامل و يبطل أي اتفاق على التنازل عن الإجازة،² و رتب حماية جزائية على مخالفتها سوف تنتظر له في(المطلب الأول)، و جعل مسألة مراقبة و التفتيش لمفتش العمل عن طريق المعاينة و مسك الدفاتر.(المطلب الثاني).

المطلب الأول:الحماية الجزائية للحق في الراحة

أقر المشرع الجزائري حق العامل في الراحة ضمن جميع الدساتير الجزائرية،و تطبيقا لهذا المبدأ صدر قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في الفصل الرابع من الباب الثالث في المواد من 33 إلى 65، ليحدد العطل القانونية العادية و حصر المشرع العطل القانونية في العطل الأسبوعية والعطلة السنوية³.

لم تعد قوانين العمل الحديثة تهتم بما يقدمه العامل من جهد و عمل، و ما يحققه من إنتاج فقط، بل توسع اهتمامها إلى مختلف الجوانب الاجتماعية و الصحية للعامل ، ومنحه جزء من الوقت المأجور لتجديد طاقته و قوته و جهده، و التمتع بقسط من الراحة بعد طول عناء و جهد أسبوعيا أو

¹ - المادة 143 من قانون 90-11 ، السالف الذكر.

² - على عوض حسن، المرجع السابق ، ص 316.

³ -المادة 63 من دستور 1976 ، المادة 52 من دستور 1989 ، المادة 55 من دستور 1996 .

سنويا، حيث كرست كافة القوانين العمالية العالمية، مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية و الأعياد الوطنية والدينية و حقه في العطلة السنوية.¹ توضيحا لذلك ارتأينا تجزئة هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الأول الأحكام القانونية الخاصة بالعتل أما الفرع الثاني فنتعرض فيه للحماية الجزائية للحق في العطل.

الفرع الأول:الأحكام القانونية الخاصة بالعطلة

الحكمة من تقرير العطلة للعامل هي الرغبة في المحافظة على صحته بإعطائه فسحة من الوقت يتمكن معها من تغيير جو العمل و البحث عن أماكن الهواء الطلق بعيدا عن أماكن العمل خاصة في ظل التكدس السكاني و تلوث البيئة و الضوضاء²، لذا يقتضي الأمر التطرق لأنواع العطل المنصوص عليها قانونا.

أولا: العطلة الأسبوعية

بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد أن تحديد يوم للراحة الأسبوعية مر بمراحل عدة، حيث أبقى على يوم الأحد كيوم للراحة الأسبوعية عادة الاستقلال نظرا لظروف مرتبطة بتلك الفترة، و استمر على هذا الحال سنة 1976 تاريخ استبدال يوم الأحد بيوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني، حيث نصت المادة الأولى منه على ما يلي: "يحدد يوم العطلة الأسبوعية في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة"³، أما قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية اعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظروف العمل العادية، و لقد حدد النص التنظيمي تنظيم ساعات العمل في الأسبوع من يوم الأحد إلى يوم الخميس⁴، المعدل للنص التنظيمي القديم⁵ الذي حدد أيام العمل خلال الأسبوع ابتداء من يوم السبت إلى غاية الأربعاء كما أدخل المشرع تعديلا على هذا التنظيم، فاستبدل يومي

1 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 144.

2 - على عمارة، المرجع السابق، ص 254.

3 - الأمر رقم 76-77 المؤرخ في 11-08-1976 يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية جريدة رسمية عدد 66 سنة 1976.

4 - المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو 2009 جريدة رسمية عدد 44 المؤرخة في 26 يوليو 2009 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 59-97 المؤرخ في 09 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في القطاعات و المؤسسات و الإدارات العمومية .

5 - المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس 1997 المحدد لتنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية جريدة رسمية عدد 13.

الخميس و الجمعة بيوم الجمعة و السبت. كما يمكن حسب نص المادة 37 من قانون 90-11 و ما يليها منه تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم ، كما يحق للهيئات و المؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم عطلة يتعارض مع طبيعة النشاط المؤسسة¹.

ثانيا: العطلة السنوية

نص المشرع الجزائري في المادة 39فقرة 01 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ، يمنحها إياه المستخدم ، و كل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر²، و يعتمد الحق في العطلة على أساس العمل المتم في فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة و تحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف³.

لكل عامل أتم سنة من العمل الحق في العطلة السنوية لا تتعدى مدتها الإجمالية 30 يوما على أساس يومين و نصف يوم في كل شهر عمل، غير أنه استثناء عن هذه القاعدة منح المشرع عمال الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام ، كما أجاز تمديد العطلة السنوية لفائدة العمال الذين يؤديون أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية، تاركا للاتفاقيات الجماعية⁴ كيفية منح هذه العطلة و تحديد طبيعة تلك الأشغال⁵.

أما المشرع المصري فقد سار على نفس النهج الذي سار عليه المشرع الجزائري إلا أنه يختلف من حيث الجهة المحددة للعطلة الإضافية في المناطق النائية و التي تكون فيها العمل شاق بإضافة عطلة إضافية لا تزيد عن 07 أيام تضاف إلى الإجازة السنوية المقررة بنص القانون ، و ذلك بغض

1 - المادة 37 من القانون 90-11 السالف الذكر.

2 - يعتبر الحق في العطلة السنوية من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على حرمان العامل منها ، أو تنازل العمل عن حقه في الراحة يعتبر باطلا و عديم الأثر سواء كان التنازل عنها صراحة أو ضمنا.

3 - المادة 40 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

4 - نصت المادة 157 من الاتفاقية الجماعية لشركة سونلغاز على منح امتيازات إضافية لعمال الجنوب بعطلة إضافية قدرها 20 يوما بعد ممارسة العمل خلال سنة كاملة تعادل 12 شعرا .

5 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 234، 235.

النظر عن مدة الخدمة العامل حتى و لو كان العامل في السنة الأولى من الخدمة يستحق الزيادة كاملة وذلك بموجب قرار صادر من وزير العمل المصري¹ .

ثالثا: عطل الأعياد الدينية و الوطنية

تتفق مختلف الأنظمة القانونية للدول حول منح أيام للراحة مدفوعة الأجر، في مناسبات دينية ووطنية ، و التي تختلف حسب اختلاف الأنظمة السياسية و الاجتماعية ، و لم يخرج المشرع على هذا المنهج ، حيث أقر في المادة 54 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و ترك مسألة تنظيمها عن طريق التنظيم و من أمثلة ذلك عيد الفطر، عيد الأضحى، عيد الاستقلال².

رابعا: العطل الخاصة المدفوعة الأجر

نص المشرع الجزائري على إمكانية تغيب العامل دون فقدان الأجر متى أخطر المستخدم و قدم تبريرات مسبقا، أو عند تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين أو متابعة التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، كما يستفيد العامل أيضا من ثلاث أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية المذكورة على سبيل الحصر مثل زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع أو الأصول أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل ، أو تأدية مناسك الحج مرة واحدة خلال الحياة المهنية³.

الفرع الثاني:الجزاء المترتب على مخالفة الحق في العطلة

إن إضفاء المشرع الحماية القانونية للعطلة سواء الأسبوعية أو السنوية لما لها من أهمية اجتماعية تمكن العامل من تجديد طاقته و قوته، و الاعتناء بشؤونه الخاصة ، و الاهتمام بأبنائه و ذويه حتى يتمكن العامل من القيام بعمله بصفة مرضية و فعالة و بالتالي يحقق المردودية المطلوبة منه⁴، و لم يكتفي المشرع بالإقرار بالحق في الراحة فقد أضفي المشرع حماية جزائية بتجريم الأفعال المخالفة لأحكام القانون 90-11 المتعلقة بالراحة القانونية، و حرمان العامل من العطلة السنوية أو عدم احترام

1 - علي عمارة، المرجع السابق، ص 256.

2 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 166.

3 - المادة 54 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

4 - أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 129.

طريقة حساب العطلة السنوية بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج و ينكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.¹

يلاحظ أن المشرع الجزائري عند نصه في حالة المخالفة على الغرامة المالية التي تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج لم يوفق إلى حد بعيد ، كون أن هذا الجزاء لا يتناسب و أهمية الراحة و لا يتناسب أيضا مع ما انتهينا إليه من تعلق الحق في الراحة بالنظام العام .

لقد أضفى المشرع المصري حماية جزائية لا تختلف عن الحماية المقررة في التشريع الجزائري بناء على أهمية العطلة السنوية و إعمالا لطبيعتها القانونية باعتبارها حقا للعامل يتعلق بالنظام العام مما يوجب صاحب العمل الالتزام بها و منحها لعماله²، و في حالة مخالفة صاحب العمل لهذا الالتزام بمعاقبة صاحب العمل بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه، إذا خالف أحكام منح العامل لإجازته السنوية و تتعدد الغرامات في حالة تعدد العمال الذين وقعت في حقهم المخالفة ، هذا بالإضافة إلى مضاعفة العقوبة في حالة العود³، كما أضاف المشرع الجزائري حماية خاصة للعطل المدفوعة الأجر عن طريق إلزام المستخدم بمسك الدفاتر الخاصة بها.

المطلب الثاني : الحماية الجزائية المتعلقة بمسك الدفاتر من طرف المستخدم

ألزم المشرع الجزائري و التشريعات المقارنة⁴ العربية مفتشي العمل بأن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من مدى احترام الأحكام القانونية و التنظيمية و ذلك عن طريق طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل و تنظيمه بغية التحقق من مطابقتها ، و استنساخها أو استخراج خلاصات منها⁵، سنتطرق للأحكام الخاصة بالدفاتر و السجلات في الفرع الأول، ثم للعقوبات المتعلقة في حالة مخالفة المستخدم مسك الدفاتر و السجلات في الفرع الثاني .

1 - المادة 144 - 145 من نفس القانون .

2 - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق ، ص 101.

3 - تقتضي المادة 247 من قانون العمل المصري.

4 - المادة 333 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 .

- المادة 174 من قانون العمل التونسي رقم 27 لسنة 1966.

5 - المادة 06 من قانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر .

الفرع الأول : الأحكام الخاصة بمسك الدفاتر

نص المشرع على مجموعة من الدفاتر بموجب المادة 156 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المستخدم بمسك الدفاتر و السجلات المتعلقة بالمسار المهني للعامل و المتعلقة براحة العامل داخل أماكن العمل و أصدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها².

تراجع الدفاتر و السجلات الخاصة بصفة دائمة، تحت مسؤولية المستخدم دون شطب أو إضافة أو تحشية و تقدم و تبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليمياً و إلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع، يرقم و تفهرس و تسجل الدفاتر لدى كاتب الضبط المحكمة المختصة إقليمياً³ و يتم الاحتفاظ بها لمدة 10 عشر سنوات ابتداء من تاريخ غلقها⁴.

تضمنت الاتفاقيات الدولية⁵ الصادرة عن منظمة العمل الدولية سلطة مفتش العمل في فحص الدفاتر و الأوراق و طلب المستندات، و تقرير هذا الحق يرتبط بالمهمة التي ينفذها مفتش العمل و هي التأكد من احترام تطبيق قانون العمل و القرارات المنفذة له، ذلك أنه عن طريق الاطلاع على الدفاتر يستطيع أن يتوصل إلى قيام صاحب العمل بالوفاء بالالتزامات الواردة في القانون من عدمه⁶.

أولاً: دفتر الأجور

1 - المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، جريدة رسمية عدد 17 سنة 1996.

2 - المادة 02 من نفس المرسوم على ما يلي: "الدفاتر و السجلات هي دفتر الأجور ، سجل العطل مدفوعة الأجر سجل العمال ، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية ، سجل حفظ الصحة والأمن و طب العمل، سجل حوادث العمل".

3 - المادة 13، 14 من نفس المرسوم.

4 - المادة 17 من نفس المرسوم .

5 - الاتفاقية رقم 81 لسنة 1947 والبروتوكول المكمل لها الصادر في سنة 1990 بشأن تفتيش العمل .

- الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة .

- الاتفاقية رقم 178 لسنة 1996 بشأن التفتيش في ظروف العمل و معيشة العمل البحارة.

- الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل .

6 - صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 246.

إن أول تشريع عمالي نص على دفتر الأجور و فرض على أرباب العمل مسكه هو القانون الفرنسي سنة 1941 ، و حدي المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي ، لكن الإشارة إليه كانت عامة إلا أن الأهم هو إلزام المستخدم بمسكه¹ و في حالة الإخلال تترتب عنه عقوبات جزائية ، و يعتبر حجة في الإثبات في حالة نشوب نزاع حول الأجر².

نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 96-98 على مجموعة من البيانات التي يلزم المستخدم بتدوينها في دفتر الأجور و هي كل المعلومات المتعلقة بالأجر لاسيما اسم و لقب العامل، فترة منصب عمله، الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات و الزيادات مقابل الساعات الإضافية و الاقتطاعات المستحقة قانونا المتعلقة بالضمان الاجتماعي و الضرائب³.

ثانيا: سجل العطل مدفوعة الأجر

سبق التطرق للعطل المدفوعة الأجر بموجب المادة 54 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، و نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي 96-98 المتعلق بقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها على مجموعة من البيانات الضرورية التي يجب ذكرها في سجل العطل المدفوعة الأجر و هي : " اسم و لقب العمل، منصب العمل المشغول تاريخ التوظيف، مدة العطل، تاريخ الذهاب ، تاريخ استئناف العمل، مبلغ التعويض العطل، توقيع العامل.

ثالثا: سجل العمال

يعتبر سجل العمال من السجلات المهمة التي يلتزم المستخدم بمسكها، باعتبارها توضح حركات العمال كما يحدد الأصناف المختلفة للعمال الذين يمارسون عملهم، و يخص العمال و الممتهين والعمال القصر و العمال الذين يعملون في منازلهم و العمال الذين يعملون بعض الوقت و العمال المعوقين⁴، يحدد سجل العمال طبيعة علاقة العمل للشباب الذين يتابعون تكويننا عن طريق التمهين بعبارة متهمهن مع تحديد تاريخ و بداية مدة التمهين و نهايته، و كل العمال الذين تقل أعمارهم عن 18

1 - بطاهر أمال ، المرجع السابق، 211.

2 - مقني بن عمار ، المرجع السابق، ص 154.

3 - نص المشرع الجزائري على دفتر الأجور بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 96-98 السالف الذكر .

4 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي 96-98 السالف الذكر .

سنة بعبارة عامل قاصر، و العمال المتعاقدون بعبارة عقد المدة محددة، العمال الذين يعملون في منازلهم بعبارة عمال في المنزل، العمال الذين يعملون بعض الوقت بعبارة عامل لبعض الوقت العمال المعوقون بعبارة عامل معوق¹.

يتضمن سجل العمال العناصر التالية : اسم و لقب العامل، الجنس، تاريخ الميلاد و مكانه العنوان ، منصب العمل المشغول، تاريخ التوظيف، تاريخ انتهاء علاقة العمل، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، طبيعة علاقة العمل².

يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف مفتش العمل سجل العمال و كل الشهادات المرفقة له لاسيما كرخصة العمل بالنسبة للعمال الأجانب ، شهادات التمهين بالنسبة للعمال المتمهين الوثائق المتعلقة بالعمال المعوقين كبطاقة المعوق لكي يتمكن مراقبة مفتش العمل التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها³.

رابعاً: سجل عمال الأجانب

نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 96-98 المتعلق بمسك الدفاتر على مجموعة من البيانات المتعلقة باسم و لقب العامل، تاريخ ميلاد و مكان ، تاريخ الدخول ، العنوان ، تاريخ التوظيف تاريخ فسخ علاقة العمل، الأسباب، منصب العمل، رخصة العمل أو الترخيص ، مدة صلاحية رخصة العمل.

خامساً: سجل حفظ الصحة و الأمن و طب العمل

ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 10 من المرسوم التنفيذي 96-98 السالف الذكر المستخدم بمسك سجل بيدي فيه كل الملاحظات و الآراء الصادرة عن لجنة حفظ الصحة و الأمن و المكلفين بحفظ الصحة و الأمن و طب العمل أو أي عامل آخر فيما يتعلق بالأفعال الخطيرة المخلة بصحة العمال و أمنهم التي قد يلاحظونها عند تطبيق القواعد المرتبطة بمقاييس حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل و كذلك التوصيات المقدمة بغرض تحسين ظروف العمل ، و كل المساعي التي يقوم بها ممثلو العمال لدى المستخدم فيما يخص الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال حفظ الصحة و الأمن

1 - المادة 07 من المرسوم التنفيذي 96 - 98 السالف الذكر

2 - نص المشرع الجزائري على دفتر الأجور بموجب المادة 05 من نفس المرسوم.

3 - المادة 08، و المادة 13 من نفس المرسوم.

و طب العمل، و التقارير المتعلقة بحوادث العمل الخطيرة أو القاتلة التي وقعت في مجال العمل وحالات الأمراض المهنية و كذا التدابير المقترحة في هذا المجال¹.

سادسا: سجل الفحوصات التقنية للمنشآت و التجهيزات الصناعية

نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ، على أنه يتم تسجيل الفحوصات التقنية للمنشآت و التجهيزات الصناعية بتسجيل كل الملاحظات و توصيات الهيئات المؤهلة للبحث في شروط تطبيق المقاييس المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما في هذا المجال و كذلك تواريخ إجراء هذه الفحوصات².

سابعا: سجل حوادث العمل

يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي وطراً في إطار علاقة العمل³، لكي يستفيد العامل المصاب بحادث العمل من الأداءات المنصوص عليها في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، يجب أن يتم التصريح بهذا الحادث سواء من طرف المصاب ، أو رب العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي أو المنظمة النقابية طبقاً للمواد 13، 14 ، 15 من قانون 83-13 كإجراء أولي يترتب على عدم احترامه الحق في أي تعويض⁴. يعد سجل حوادث العمل من الدفاتر المهمة داخل المؤسسة يتضمن اسم و لقب ضحية حادث العمل، وكل المعلومات المهمة في الإثبات لاسيما تاريخ وقوع الحادث وظروفه ومدة العجز المحتملة⁵.

¹ - بن ديب محمد، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل و مراقبتها، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد الثاني، المرجع السابق، ص 14.

² - بن ديب محمد، نفس المرجع، ص 14.

³ - المادة 06 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، جريدة رسمية رقم 28 لسنة 1983 .

⁴ - سماتي الطيب ، المنازعات الطبية و التقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص 56.

⁵ - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المتعلق بمسك الدفاتر السالف الذكر.

الفرع الثاني: الحماية الجزائرية المتعلقة بمسك الدفاتر

نصت المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المتعلق بمسك الدفاتر و السجلات على أنه في حال مخالفة مسك الدفاتر و السجلات الخاصة و عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها فيعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا المرسوم طبقاً للتشريع المعمول به ، و أحال لنص المادة 154 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على أنه يعاقب كل مستخدم يخالف أحكام القانون المتعلق بمسك الدفاتر بغرامة مالية من 2000 دج إلى 4000 دج و في حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج إلى 8000 دج .

هكذا نجد أن المشرع الجزائري اهتم بتوفير الضمانات ووسائل الحماية الكافية للعامل، و رتب على مخالفة الأحكام الخاصة بذلك جزاءات، و تجدر الإشارة إلى أن جرائم قانون العمل يمكن التصالح فيها كما هو الحال بالنسبة للجرائم المرور و الحوادث الجمركية مما يوقف المتابعة الجزائية بشأنها¹ حيث تنص المادة 155 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على مايلي : " يمكن مخالفي أحكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجزائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون ، و لا يزيل دفع الغرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ، و يحدد التنظيم إجراءات و كفيات دفع غرامة الصلح المذكورة".

يري الفقه أن الدفاتر يمكن تقديمها كدليل إثبات في أي مرحلة من مراحل الدعوى سواء أمام المحكمة الابتدائية أو أمام الاستئناف ، غير أنها لا تقدم لأول مرة أمام المحكمة العليا باعتبارها محكمة قانون لا محكمة موضوع²، يجب على المؤسسات التي تستعمل أجهزة الإعلام الآلي في تسييرها أن تكمل دفتر الأجور بسندات الإعلام الآلي ، بحيث لا يتضمن هذا الدفتر في هذه الحالة إلا المبلغ الإجمالي بالنسبة لهذه المؤسسات و لكل عنصر من عناصر الأجر بما فيها الاقتطاعات القانونية³.

1 - مقني بن عمار ، المرجع السابق ، ص 158.

2 - مقني بن عمار ، نفس المرجع، ص 167.

3 - المادة 19 من المرسوم التنفيذي 96-98 المتضمن قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، المرجع السابق.

رغم أن المشرع الجزائري يؤكد صراحة بأن دفتر الأجور وسيلة لرقابة احترام المستخدم للأحكام القانونية المعمول بها في مجال تحديد و حساب و الوفاء بالأجر إلا أنه لا يبين دور دفتر الأجور كوسيلة إثبات أو حجية في إثبات الوفاء بالأجر¹.

الفصل الثاني : الحماية الجزائية لعلاقات العمل الجماعية

تفسح علاقات العمل الجماعية أمام الباحث مجالات جديدة للتعلم، ليس فقط في الدراسات القانونية، و إنما أيضا في الربط بين هذه الدراسات وبين النظام الاجتماعي و الاقتصادي، باعتبار أن علاقات العمل الجماعية، بما حققته من تطور وما بلغته من تنظيم، تعكس طبيعة العلاقات القائمة بين أرباب العمل من جهة، و جماعات العمال من جهة أخرى، و تبين حقيقة ما يملكه كل من طرف من قوة في مواجهة الآخر².

إن أهم ما يميز قانون العمل هو التجاؤه إلى الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل وهذا واضح في تكوين العمال للنقابات، و في تجميع أصحاب العمل في منظمات خاصة بهم و في التفاوض الجماعي بين العمال و أصحاب العمل التي قد تؤدي إلى إبرام اتفاقيات جماعية، و في الإضراب الذي يلجأ إليه العمال في حالة فشل طرق التسوية الودية للنزاع للضغط على أصحاب العمل³.

بعد دخول الجزائر في اقتصاد السوق بموجب دستور 1989 و سنها لقوانين جديدة تتماشى وهذا الواقع الاقتصادي الجديد تم الاعتراف للعمال بالحق النقابي و الحق في التفاوض الجماعي و في الإضراب المشروع . و قولا عند هذا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول الاعتراف بالحرية النقابية كنتيجة لتبني الجزائر التحولات الاقتصادية الدولية و نخصص المطلب الثاني لتكريس حق التفاوض الجماعي و نتأجه الايجابية و السلبية.

1 - بطاهر أمال، المرجع السابق، ص 214.

2 - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ، ص 3.

3 _ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاثر السياسة و القانون، المركز الجامعي بالبويرة، العدد الرابع، جانفي 2011، ص 87.

المبحث الأول: الحماية الجزائية للحق في التفاوض الجماعي و تطبيقاته

نظم قانون العمل مجموعة من الآليات لفض النزاعات الجماعية للعمال ، و يعتبر التفاوض من بين الأدوات القانونية من أجل تحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي، و أضيف لها حماية جزائية رتب على مخالفيها عقوبات جزائية، نتطرق في المطلب الأول للحماية الجزائية للحق في التفاوض الجماعي و المطلب الثاني لتطبيقات التفاوض الجماعي على العمال المسرحين لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: الحماية الجزائية للحق في التفاوض الجماعي

خص المشرع الجزائري التفاوض الجماعي بحماية خاصة بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و الذي سيتم التطرق له في الفرع الأول ، و كرس له أحكاما جزائية وعقوبات في حال مخالفته، و هو ما سنفصله في الفرع الثاني.

الفرع الأول : أحكام التفاوض الجماعي

نظم المشرع الجزائري أحكام التفاوض الجماعي ضمن القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ضمن المادة 05 منه على أنه يتمتع العمال بحق التفاوض ،كما نص في الباب السادس من نفس القانون تحت عنوان التفاوض الجماعي بموجب المادة 114 منه و الذي سيتم التطرق له في العنصر الأول ، و النتائج الايجابية للتفاوض الجماعي في العنصر الثاني.

أولاً: مفهوم التفاوض الجماعي

التفاوض هو عملية صنع القرار المشترك بين طرفين أو أكثر و من خلالها تتحول المصالح والمواقف المتصارعة إلى ناتج عام يعود بالنفع المتبادل على الأطراف المتفاوضة بينما لا يتحقق ذلك في حالة عدم الاتفاق¹، تجري بين النقابات العمالية و أصحاب الأعمال من أجل حسين شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام، كما تعني بالتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال وتسوية المنازعات بينهما². يهدف التفاوض الجماعي إلى تحسين أوضاع العامل المادية والمعنوية

¹ - عائشة عبد الهادي، توعية أطراف العمل بأهمية المفاوضة الجماعية و دورها في حسم منازعات العمل الجماعية، محافظات القاهرة، الجيزة الإسكندرية ، 2012 ، وزارة القوى العاملة و الهجرة، ب ط ، ص 14.

² - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ، 2003، ص

وتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال من شأنه أن يؤثر على الإنتاج والإنتاجية ، ويؤثر على مستوى الدخل والاستهلاك ذلك أن الأجور من المواضيع الأساسية التي تليها الاتفاقيات الجماعية الأهمية البالغة ، فإذا ما شملتها الزيادة ، فإنها تؤدي إلى زيادة القدرة الشرائية ، بما يزيد من الطلب على السلع ، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث دورة اقتصادية نشيطة¹.

يشكل التفاوض الجماعي أحد العناصر الجوهرية للعمل النقابي ، نظرا لكثرة لجوء النقابات إلى هذه الوسيلة السلمية، و لاسيما في الوقت الراهن في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها الساحتان المحلية و الدولية² و يعد مظهرا من مظاهر انسحاب الدولة³. يعد التفاوض جزءا مهما من قانون العمل، نظرا لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط و ظروف عملهم وهو أسلوب متحضر يميز المجال الاجتماعي نظرا لما يحتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية⁴.

اجتهد الفقه القانوني كثيرا في إيجاد تعريف للاتفاقيات الجماعية فقد عرفها البعض على أنها تنظيم عقدي سابق لشروط العمل أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل تبرم بمقتضاه عقود العمل الفردية، بينما عرفها البعض الآخر على أنها هي اتفاق مبرم بين واحد أو عدة أصحاب العمل، أو

1 - محمد عبد الله نصار ، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، مطبعة جامعة الدول العربية ، طبعة 1996 ص71.

2 - الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949، و الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 ، التوصية رقم 163 لسنة 1981 والتي قد صادقت عليها الجزائر ، إذا كانت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية رقم 98 قد ركزت على ضرورة تشجيع وتنمية الإجراءات التي من شأنها أن تؤدي إلى فسخ المجال أمام أطراف الإنتاج بقصد التفاوض الجماعي الحر والاختياري، و إبرام الاتفاقيات الجماعية باعتبارها الوسيلة المثلى لتنظيم العلاقة بينهم، فإن الملاحظ أن هذه الاتفاقية لم تتضمن ما من شأنه تنظيم الاتفاقية الجماعية كثرمة يمكن أن تتولد عن المفاوضات الجماعية بين أطراف الإنتاج، و هو ما تداركته المنظمة الدولية من خلال التوصية رقم 91 لسنة 1951 التي تطرقت لمختلف ما تتضمنه الاتفاقية الجماعية.

3-Lyon Caen , la négociation collective dans ses dimensions internationales ,Soc 1997 , P 352.

4 - بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، تخصص القانون الاجتماعي ، جامعة وهران 02 محمد بن أحمد، السنة الجامعية 2014/201، ص 02.

تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل من جهة، و تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية من جهة أخرى بهدف التحديد المشترك لشروط التوظيف و العمل، و مختلف الضمانات الاجتماعية¹.

عرف المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية على أنها اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية²، يعالج عناصر معينة كشروط التشغيل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية³. تعتبر الكتابة من الشروط الشكلية الجوهرية التي نص عليها المشرع الجزائري، و تجد مبررها في الطابع القانوني الذي تتخذه بالنسبة لأطرافها، باعتبارها تشكل القانون أو النظام الذي سوف يحكم كافة العلاقات المهنية الحالية و المستقبلية بين كل من جماعة العمال ممثلين في المنظمات النقابية و صاحب العمل ، انطلاقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين⁴.

1 - أحمية سليمان ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، 2015، ص 267.

2 - المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

3 - نصت المادة 120 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على مايلي : " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون ، شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- التصنيف المهني .
- مقاييس العمل ، بما فيها ساعات العمل و توزيعها .
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود .
- تحديد النفقات المصرفية.
- فترة التجريب و الإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط .
- التغييبات الخاصة .
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقصها .

4 - أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 55.

نصت المادة 126 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ضرورة تسجيل الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودتين في مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية، وفي مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة، وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقية الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع أو الوطنية¹، ويشكل هذا الإجراء الشكلي بداية دخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، و الشروع في تنفيذ الآثار الناتجة عنها على الأطراف الموقعة لها، سواء بالنسبة للأطراف الأصلية أو تلك التي انضمت إليها².

أكدت الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي، بأنه لا يمكن للتفاوض الجماعي أن يعمل بشكل فعال إلا إذا أُجري بحسن نية من جانب كلا الطرفين وشددت على أن حسن النية لا يمكن فرضه بموجب القانون، و لكن يمكن تحقيقه فقط كنتيجة للجهود الطوعية والمستمرة لكلا الطرفين، كما يعتبر التفاوض الجماعي من أنجع الوسائل لتسوية النزاع الجماعي في العمل الذي قد يؤدي إلى عدم استقرار المؤسسة الذي هو شرط في تمتيتها وتطورها، يشمل الحوار الاجتماعي التشاور و التفاوض للانخراط في حوار أكثر تعمقا حول القضايا المثارة، و يختلف بمرور الوقت من بلد إلى آخر³.

تتم عملية التفاوض بين الممثلين النقابيين للعمال من جهة و بين المستخدم أو مجموعة من المستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أخرى، و هو نوعين التفاوض على مستوى المؤسسة و الذي ينتهي في حالة الاتفاق إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة والتفاوض الجماعي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي الذي ينتهي إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع⁴.

كما يحقق التفاوض الجماعي مبدأ التكافؤ بين المصالح المتناقضة، المصالح الاقتصادية للأرباب العمل و أخرى اجتماعية للعمال، و يضمن مساواة الشركاء الاجتماعيين خلال سيره بين القوة

1 - المادة 126 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2 - أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 57.

3 - دليل المفاوضة الجماعية و تسوية المنازعات، منظمة العمل الدولية، الطبعة الأولى، 2012، القاهرة، ص 46.

4 - بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد، الطبعة الأولى 2011، عمان، ص 90.

الجماعية للعمال بعد انضمامهم إلى منظمات نقابية تمثيلية تدافع عن مصالحهم الاجتماعية و المهنية من جهة، و بين القوة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة ثانية، من خلال الوصول إلى إبرام اتفاقية جماعية تضمن مكاسب جماعية للعمال بفضل اتحادهم بدلا من تحقيق مكاسب فردية أقل ما يحصلون عليها بموجب عقود فردية.¹

ثانيا: النتائج الايجابية للتفاوض الجماعي

إذا جرى التفاوض الجماعي في مناخ ملائم من جانب أطرافه، مع توافر حسن النية، فإن من المتوقع، أن تتفق إرادة الطرفين على حسم المسائل الخلافية المعروضة على التفاوض، و من ثم يتمكن طرفا هذا التفاوض الجماعي من إبرام اتفاقية جماعية تتضمن تسوية للمسائل التي كانت محلا للخلاف بينهما.² تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها آلية نقابية و حضارية فعالة، تطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، و هي ثمرة للتفاوض الجماعي ، الذي يتم بين الشركاء الاجتماعيين في إطار لجان متساوية الأعضاء تتخذ قراراتها التي تترجم في شكل قواعد مهنية تنظم علاقات العمل الفردية و الجماعية، كما تبرز أهميتها لاعتبارها وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية³.

تعتبر اتفاقيات و اتفاقات العمل الجماعية من أهم المصادر المهنية لقانون العمل ، نظرا لما يتمتع به من مكانة معتبرة في التشريعات العمالية المقارنة، و ما يمتاز به من إمكانية إدخال أحكام ومبادئ و قواعد أكثر فائدة للعمال، نظرا لاستقلاليتها عن السلطات الرسمية عند وضعها و تنفيذها لكونها تخضع لإرادة الحرة و المستقلة للعمال و أصحاب العمل، دون أن تمس هذه الاستقلالية و الحرية في اتخاذ ما يتناسب و مصالح الطرفين في حدود ما يسمح به النظام العام الاجتماعي⁴.

¹ – V Castel, les roles des conventions collectives de travail , évolution et développement, thèses universités Beziens ,1940 , p 37.

² _ عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 218.

³ – بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 7.

⁴ – عباسه جمال ، المرجع السابق، ص 671.

قد يعترض التفاوض الكثير من العقبات ، قبل و أثناء سيرها، فهي قد تتوقف أحيانا لفترة لإعادة التنسيق، و تعود حيث يمكن التغلب على هذه العقبات ، و هي معوقات قد يفرضها أحيانا الأمر الواقع متعلقة بالتفاوض كعدم وضوح الهدف الذي يتم التفاوض من أجله و أخري متعلقة بصاحب العمل كغياب صاحب العمل حيث لا يجد العمال من يتفاوضون معه أو عدم اعتراف صاحب العمل بال نقابة أو التفاوض أو خرق للنصوص القانونية المتعلقة بالتفاوض يتعرض المستخدم لمتابعة جزائية.¹

الفرع الثاني : جزء مخالفة المستخدم حق العمال في التفاوض الجماعي و الاتفاقيات الجماعية

أولاً: جزء مخالفة المستخدم حق العمال في التفاوض الجماعي

إن كل بند من بنود الاتفاقية الجماعية المخالف للنظام العام يعد باطلا و عديم الأثر ، كما ينطبق البطلان على مخالفة البند لأحكام النصوص القانونية و التنظيمية ، ذلك أن فكرة النظام العام في مجال قانون العمل تصطبغ بصبغة اجتماعية مؤداها أن معظم قواعد قانون العمل ، إنما وضعت لحماية العامل، لذلك فهي تبين الحد الأدنى من الحماية المقررة له، و الذي لا يجوز النزول عنه أو الإتيان منه.²

منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات هامة وحيوية في مجال التفاوض الجماعي ،فهو يتدخل خلال المراحل المختلفة للتفاوض الجماعي ، يتدخل أثناء التفاوض وذلك بتقديم الإرشادات والمساعدة لأطراف التفاوض الجماعي وهو ما نصت عليه المادة 2 فقرة 3 من القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل ، وبعد إعداد الاتفاقية الجماعية تعرض عليه من أجل تسجيلها وليس له الحق في رفض التسجيل حتى ولو كانت الاتفاقية الجماعية مخالفة للنصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها³.

إذا أبدى أحد أطراف العلاقة نيته في التفاوض، و ذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال، و يجب على الطرف الآخر الجلوس على طاولة التفاوض و إلا تعرض لعقوبات جزائية حسب نص المادة 152

¹ - حسن عطية حجي، التجربة المصرية في الخصخصة و تأثيرها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، 2010، القاهرة، ص 206.

² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق ، ص 79.

³ - بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مجلة المحامي منظمة المحامين بسيدي بلعباس، العدد الرابع، ص 98.

من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع أو تسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو الإشهار بها في وسط العمال المعنيين، و كذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية".

الملاحظ أن العقوبة الجزائية المقررة ضد الطرف الذي يرفض التفاوض الجماعي بعد أن يبدي الطرف الثاني رغبته فيه، غير ردعية، فهي غرامة رمزية بالمقارنة مع النتائج المترتبة على عدم امتثال أحد الطرفين لطلب التفاوض الجماعي، و هي ملاحظة خاصة بجميع العقوبات الجزائية المقررة في تشريع العمل الجزائري. هذا و قد جعل المشرع الجزائري بموجب نص المادة 153 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل و يعاقب عليها طبق القانون. فإن كان من البديهي القول أن الاتفاقيات الجماعية لا يمكن أن تنص على عقوبات جزائية للأفعال التي تشكل خرقاً للقواعد التي تضعها، باعتبار ذلك نتيجة حتمية لمبدأ شرعية العقوبة إلا أن هذا المبدأ لا يمنع المشرع من النص على عقوبات جزائية على الإخلال بالتزامات ذات مصدر اتفاقي¹.

تطبيقاً لذلك نص المشرع الجزائري في المادة 149 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه كل مستخدم يدفع للعامل أجراً أقل من الأجر الوطني الأدنى المحدد في اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الواردة في التشريع المعمول به بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج، و في حالة العود تتراوح الغرامة من 2000 دج إلى 5000 دج و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

أثارت هذه الإشكالية جدلاً فقهيًا، فاعتبر اتجاه أول أن تطبيق العقوبة الجنائية على صاحب العمل خرق لمبدأ الشرعية، فلو أراد المشرع معاقبة مخالف القواعد الاتفاقية جزائياً لنص على ذلك صراحة أما الاتجاه الثاني فلا يرى في تطبيق العقوبة الجنائية خرقاً لقواعد الشرعية لأن الردع الجنائي يفترض التزاماً و تجريمًا يمنع مخالفة ذلك لأن خرق الاتفاق هو جزء من الركن القانوني للجريمة².

تشكل أحكام الاتفاقيات الجماعية منظومة قانونية مهنية مكملة للأحكام الصادرة عن الأجهزة التشريعية، بل و هي جزء لا يتجزأ منها، الأمر الذي يجعلها تتمتع بنفس القيمة القانونية التي يتمتع بها

¹ - فتحي وردية ، خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمن ميرة ، بجاية ، مجلة سداسية محكمة متخصصة، عدد خاص 2015 ص 700.

² - فتحي وردية ، نفس المرجع ، ص 701.

القانون، من حيث فرضا إلزاميتها على المخاطبين بها، تحت طائلة الجزاءات الجزائية على كل من يخالفها حيث تنص المادة 153 من قانون 90-11 على أنه تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل، و يعاقب عليها طبقا لأحكام القانون¹.

ثانيا: جزاء مخالفة المستخدم حق العمال في الاتفاقيات الجماعية

اهتم المشرع الجزائري ضمن قانون العمل بمحتوى الاتفاقية الجماعية و رتب عقوبات جزائية في حالة الإخلال بأحكامها المتعلقة بالإيداع و التسجيل و الإشهار بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج²، فإذا لاحظت مفتشية العمل أن الاتفاقية الجماعية مخالفة للتشريع و التنظيم المعمول بهما يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة³، هذا و قد أكدت نص المادة 153 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على اعتبار كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل.

نلاحظ أنه رغم أهمية التفاوض في الحياة العملية إلا أن المشرع الجزائري رتب عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة البسيطة التي لا تتجاوز 2000 دج ، و بالتالي فإن العقوبة لا تحقق الردع و من تم فإننا ندعو بضرورة تدخل المشرع لإعادة النظر في العقوبة المقررة و ذلك برفعها.

المطلب الثاني: دور التفاوض في حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية

أمام التطور التكنولوجي و الهيكلي للمؤسسات المستخدمة، و أمام الأزمات الاقتصادية و المالية التي أفرزتها عدة نتائج على عالم الشغل، أصبحت فيها المؤسسات معرضة إلى ظروف و حتميات تملئها عليها الأوضاع السائدة و تفرضها عليها من أجل التغلب على هذه الصعوبات حتى تتمكن من فرض وجودها في عالم المنافسة و إعادة التنظيم الهيكلي و الوظيفي للمشاريع، أصبح فيها الفصل أو التسريح يتجاوز المفهوم التقليدي، ليتخذ مفهومها أوسع مما كان عليه⁴.

1 - أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 282.

2 - المادة 152 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

3 - المادة 134 من قانون 90-11 من نفس القانون .

4 - رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 363.

سعيًا من المشرع الجزائري لتحقيق التوازن بين المعطيات الاقتصادية الجديدة و الحماية الاجتماعية و لتكييف محتوى الاتفاقيات الدولية¹ مع القوانين الداخلية، نص في المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية" و هو ما سوف نتطرق له في الفرع الأول و رتب عقوبات جزائية في حالة إخلال المستخدم لشروط و إجراءات التسريح لسبب اقتصادي الذي سوف يتم تناوله في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مضمون التسريح لأسباب اقتصادية

من خلال هذا الفرع سنوضح مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية و الإجراءات الخاصة به.

أولاً: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

التسريح الجماعي هو فصل عامل أو مجموعة عمال بسبب صعوبات مالية أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط ، و ذلك وفق جدول زمني محدد و متلاحق أو دفعة واحدة، و تكمن العبرة في تكييف التسريح على أنه جماعي لأسباب اقتصادية ، في اشتراك العمال المسرحين في السبب، و ليس في العدد، و عليه يخرج من نطاق هذا التصنيف فصل عمال لأسباب أخرى².

كما نص في المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن علاقة العمل تنتهي بالبطلان أو الإلغاء القانوني و انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة و الاستقالة و العجز الكامل عن العمل و إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة و التقاعد و الوفاة فضلا عن ذلك العزل و التسريح لأسباب اقتصادية .

¹ - إذ أقر مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة و الستون المنعقدة في جوان 1982، و كذا الاتفاقية الدولية رقم 158 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل و التي جاء في ديباجتها مايلي: "إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، يري أن التطورات جعلت من المناسب اعتماد معايير دولية جديدة بشأن هذا الموضوع، و خاصة بالنظر إلى المشاكل التي طرأت هذه السنوات الأخيرة في بلدان عديدة "

- انظر محمد الفتاح على محمد ، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، 2005، ص 336.

² - أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 366.

يستخلص من نص المادة 69 من قانون 90-11 السالفة الذكر أن المشرع قيد التسريح بضابط موضوعي يتمثل في ضرورة وجود سبب اقتصادي يبرر هذا الإنهاء و يضافي عليه المشروعية كما قيده بضرورة توافر شروط إجرائية نضمها هذا القانون و فصل فيها المرسوم التشريعي رقم 94-09 يتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية¹.

لم ينطرق المشرع الجزائري للمعايير التي يستند عليها المستخدم في التسريح الأمر الذي يحيلنا إلى المشرع الفرنسي الذي أتى بمجموعة من المعايير لتكييف التسريح على أنه تسريح مشروع، باعتماده معيار المتعلق بشخص العامل، أي أن لا يكون لصيق به، كما اعتمد معيار الوظيفة أي وجوب أن يمس التسريح الوظيفة المشغولة من طرف العامل، بتحويلها أو إلغائها ، كما أتى بمعيار آخر و هو معيار التعديل الأساسي لعقد العمل، كما يجب أن يستند المستخدم عند تسريحه للعامل إلى مجموعة من الأسباب الحقيقية و الجدية².

يترتب عن مبدأ تبرير الإنهاء لسبب اقتصادي نتيجة هامة مفادها تقييد حرية المستخدم في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة، فلا يجوز له التسريح أو الانتهاء للتقليل من عدد المستخدمين إلا إذا برر ذلك أسباب اقتصادية حقيقية و جدية ، و لم يحدد الحالات المبررة لهذا النوع من الإنهاء فاسحا المجال للاتفاقيات الجماعية و أيضا للقضاء لتوضيح فكرة السبب الاقتصادي³.

لم يجعل المشرع الجزائري من الظروف الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة قوة قاهرة بالرغم من أن هذه الظروف خارجة عن إرادة العامل و صاحب العمل، و بالتالي لا يستطيع هذا الأخير، أن يدفع بعدم مسؤوليته و التحرر و الإعفاء من التعويض لفائدة العامل، إلا إذا أثبت تحقق شروط و صور القوة القاهرة المحددة قانونا، و هذا ما حدث بالفعل للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي مرت و مازالت تمر بمراحل صعبة ، و يعود ذلك لنقص موارده المالية و تراجع الدولة عن تمويلها بالإضافة إلى نقص التجربة في التوجه الاقتصادي الحر⁴.

1 - المرسوم التشريعي رقم 94-09 ، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، جريدة رسمية عدد 34 .

2 - سليمان حميدة، المرجع السابق، ص 112.

3 - فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه العلوم، تخصص القانون، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2013/2014، ص 49.

4 - معاشو نبالي فطة ، المرجع السابق ، ص 285.

كثيرا ما عملت النقابات العمالية على تضيق الخناق على مشروعية أسباب هذا الإجراء نظرا لخطورته و حماية لحقوق العمال، مهما كانت التسميات و الدوافع، سواء اقتصادية ظرفية أو أسباب اقتصادية ناتجة عن إعادة تنظيم و هيكلة العمل في المؤسسة أو بسبب اندماج عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة و بالتالي الاستغناء عن العمال¹.

ثانيا: إجراءات التصريح لسبب اقتصادي

أكد المشرع الجزائري ضمن المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء² الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية المذكور سابقا على القواعد و الإجراءات التي تحكم التصريح لسبب اقتصادي ، حيث يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تنظيم المحافظة على الشغل ويحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

يحدد هذا المرسوم التشريعي القواعد و الإجراءات التي تحكم اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل لأسباب اقتصادية، كما يرسم طبيعة المساعدة و مستوياتها و أشكالها التي يمكن أن تمنحها السلطات العمومية للمحافظة على الشغل و ترقيته³، لكل هيئة مستخدمة تشكل أكثر من تسع أجراء تقرر اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل و الأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية بجانب اجتماعي و هو ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التشريعي السالف الذكر. أنه على كل صاحب عمل يشغل أكثر من تسعة عمال يقرر اللجوء إلى ضبط مستويات الشغل و الأجور أن يدرج ذلك في إطار جانب اجتماعي، و بالتالي فإن المرسوم لا يطبق على المؤسسات التي تشغل تسعة عمال فأقل⁴.

¹ - رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 168.

² - نصت المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية على أنه تطبق أحكام هذا المرسوم على جميع الأجراء و الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي مهما كان وضعها القانوني و يمكن تمديدها لأجراء المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب نص .

³ - المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

⁴ - المادة 05 من المرسوم التشريعي السالف الذكر .

- أنظر عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص 449.

1- إعداد الجانب الاجتماعي

يهدف الملف الاجتماعي إلى دراسة و بحث كل السبل التي من شأنها الحفاظ على مناصب الشغل لأكبر قدر ممكن من العمال ، و من جهة و إلى وضع معايير موضوعية و منصفة لتحديد عدد العمال الذين سوف يشملهم التسريح ، و من جهة ثانية، و لهذا يتطلب الأمر ضرورة التعاون بين كل من صاحب العمل و الهيئات الممثلة للعمال للتوصل إلى تحقيق هذه الأهداف عن طريق التشاور والتفاوض¹ و يشمل الجانب الاجتماعي المنصوص عليه في المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور سائفا إلى مرحلتين يتم فيها إعداد الجانب الاجتماعي.

أ: المرحلة الأولى لإعداد الجانب الاجتماعي قبل التسريح

نصت على المرحلة الأولى إعداد الجانب الاجتماعي المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور سائفا، حيث تشمل هذه المرحلة على إجراء واحد أو عدة إجراءات و تتمثل فيما يلي :

- 1- تكيف النظام التعويضي و لاسيما العلاوات و التعويضات المرتبطة بنتائج العمل.
- 2- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل و مستويات بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة.
- 3- تجميد لترقية .
- 4- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء.
- 1- إعادة توزيع العمال .
- 2- إلغاء تدريجي للجو إلى العمل الساعات الإضافية.
- 3- إحالة الأجراء الذين يبلغون السن القانونية على التقاعد أو التقاعد المسبق .
- 4- إدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي .
- 5- عدم تجديد عقود العمل محددة المدة .

¹ - أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 380.

ب: المرحلة الثانية إعداد الجانب الاجتماعي بعد التسريح

أما المرحلة الثانية التي تضمنتها المادتين الثامنة و التاسعة من المرسوم التشريعي 94-09 المذكور سلفاً، فتتمثل في بعض التدابير التي يمكن اللجوء إليها كتكملة للتدابير السابقة من جهة، وبعض التدابير و الإجراءات الضرورية لتحديد الفئات و الأعداد العمالية المعنية بالتسريح¹.

تبدأ المرحلة الثانية إعداد الجانب الاجتماعي من قبل المستخدم، بتنظيم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له و المصالح العمومية للعمل والتكوين المهني و الإدارات القطاعية المختصة، أو إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر لصالح العمال المعنيين بإعادة التوزيع².

كما يلزم المستخدم بتحديد المعايير و المقاييس التي ينبغي أن تسمح بتحديد الأجراء الذين يستفيدون من تدابير الحماية ، كذلك تنظيم شروط إعداد القوائم الاسمية للأجراء الموزعين حسب أماكن العمل كفاءته عند الاقتضاء، ليستفيدون من إحدى الحالات المتمثلة إما في الإحالة على التقاعد أو التقاعد المسبق، أو أداءات التأمين على البطالة أو التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع³.

بعد استنفاد كل الطرق القانونية لتفادي التسريح لسبب اقتصادي يعرض المستخدم تقرير يشمل مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي للمصادقة عليها من طرف لجنة المشاركة و المنظمات التمثيلية لعمال المؤسسة للتعبير عن آرائهم و اقتراحاتهم و ملاحظاتهم و توصياتهم حول مضمون الجانب الاجتماعي⁴.

يتم التفاوض الجماعي حول الإجراءات الواجب إتباعها لدخول الجانب الاجتماعي حيز التنفيذ و يكون هذا التفاوض مع لجنة المشاركة⁵ و مع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً و في غيابها مع ممثلين

1 - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 382.

2 - المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

3 - المادة 09 من نفس المرسوم.

4 - المادة 10، 11 من نفس المرسوم.

5 - لقد قلص المشرع من صلاحيات و دور لجنة المشاركة في التسريح الاقتصادي إلى الاستشارة و منح المفاوضة الحق في وضع الخطوط العريضة و المهمة في التسريح، و بالتالي فإن المفاوضة هي التي تتحكم في مصير هذا الإجراء ذلك لأن مندوبي النقابيين هم أصحاب تقرير مصير المؤسسة .

منتخبين عن العمال¹، يترتب عن التفاوض تحرير محضر يوقع عليه الطرفان و يثبت نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف².

نصت المادة 15 من المرسوم التشريعي 94-09 المذكور سالفاً أنه إذا تم الاتفاق على جميع البنود و المسائل الواردة في وثيقة الملف الاجتماعي المعروض للنزاع سواء بعد التعديل أو بدونه ، فإن هذا الاتفاق لا يكون نافذاً إلا بعد إيداعه من قبل المستخدم لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، ليشرع بعد ذلك في تنفيذه وفق الجدول الزمني و الآجال والإجراءات المتفق عليها .

أما فيما يتعلق باشتراكات الضمان الاجتماعي فإنه لا يمكن لأي مستخدم اللجوء إلى إجراءات التقليل من عدد العمال، إلا إذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها الاشتراكات التي أسماها نظام التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق، و في حالة التأخير يفتح سجلاً خاصاً للتسوية بعد الاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي و في حالة المخالفة يتعرض المستخدم لعقوبات³.

2- الطبيعة القانونية للجانب الاجتماعي

يحرر الجانب الاجتماعي بمبادرة من صاحب العمل، فهو بذلك عمل ملزم لشخص أو أحادي الجانب ، و بعد عليه من قبل أجهزة التسيير يصبح مجرد مشروع يطرح على التفاوض و ينتقل إلى مركز الاتفاق في حالة المصادقة عليه من قبل لجنة التسيير و المنظمة النقابية⁴. هذا و يعد الجانب الاجتماعي، وفقاً لأحكام التشريعي رقم 94-09، التزام قانوني يقع على عاتق الهيئة المستخدمة مفاده، إعداد مشروع يتضمن جملة التدابير التي تهدف إلى تجسيد مبدأ المحافظة على الشغل، و في حالة استحالة، تسهيل عملية إعادة توظيف العمال المعنيين بإجراء التسريح للسبب الاقتصادي مع ضرورة تقديمه لممثلي العمال للتشاور و التفاوض حوله⁵.

1 - عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص 450.

2 - المادة 13 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر.

3 - المادة 20 من نفس المرسوم التشريعي.

4 - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 450.

5 - فتحي وردية ، المرجع السابق، ص 124.

تظهر القوة الإلزامية للجانب الاجتماعي من خلال نص المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-09- السالف الذكر، الذي جاء بصيغة ملزمة "يجب" و اقترانه بجزاء في حالة مخالفة المستخدم لتدابير الجانب الاجتماعي.

يستخلص مما سبق بأن المرسوم التشريعي رقم 94-09 حسب رأي الأستاذ نصر الدين قريش:"جاء خاليا من أي نص صريح يتضمن تعريفا أو معيارا مساعدا على تحديد مفهوم السبب الاقتصادي و على الرغم من هذا الفراغ القانوني، يتبين من الفحص المجمل لمواد هذا المرسوم المتعلقة بالشرط الأول للجانب الاجتماعي ، اعتماد المشرع على الأسباب الحقيقية الهيكلية والعرضية في آن واحد، مع تأكيده على إسناد مهمة تحديد هذه المعايير إلى الممارسات المهنية بداخل المؤسسات المستخدمة و إلى خاصة قضاة الموضوع الذين عليهم الاجتهاد برأيهم لأجل حصر مفهوم السبب الاقتصادي".

كما أن الاتفاقيات الجماعية التي أحيلت إليها مهمة تحديد شروط و إجراءات التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية ، لا تشير في كافة الحالات سوى إلى الأسباب المالية الاقتصادية دون أن تحدد أو توضح فيما إذا كانت هذه الأسباب ظرفية أو تنظيمية، أي إذا كانت خارجة عن إرادة المؤسسة¹.

أما قضائيا، فإنه يظهر عدم اهتمام القضاء بمفهوم السبب الاقتصادي ، إذ كل الأحكام والقرارات القضائية الواردة في مرجعه تتعلق أساسا بالجانب الإجرائي لنظام التقليل من عدد المستخدمين ، دون أن تولى أهمية للأسباب المبررة له، مما جعله يقتصر فقط على مراقبة مدى احترام المستخدم لإجراءات الجانب الاجتماعي دون غيره²، و يظهر جليا في قرارات المحكمة العليا بعد مراقبة مدى احترام الإجراءات الشكلية في عملية التسريح لأسباب اقتصادية ، حيث جاء في قرار عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بما يلي : " لم تخطئ المحكمة في تطبيق القانون لما اعتبرت التقليل الذي تم لأسباب اقتصادية قد راعى الإجراءات المنصوص عليها قانونا"³، و جاء في قرار آخر صادر عن

1 - أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 371.

2 - بوكلي حسن شكيب ، المرونة في إطار عقد العمل كوسيلة لتحقيق الشغل الكامل، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق سيدي بلعباس، سنة 2008 ص 150.

3 - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر بتاريخ 2001/03/21 ملف رقم 214537 ، منشور في المجلة القضائية العدد 02 ، سنة 2002، ص 307.

الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بما يلي: "يعد تسريحا تعسفيا، كل تسريح لأسباب اقتصادية ، لا يحترم إجراءات المرسوم التشريعي رقم 94-09¹.

الفرع الثاني: جزاء مخالفة المستخدم لشروط و إجراءات التسريح لسبب اقتصادي

فيما يلي سنتعرض لأهم الجزاءات التي قررها المشرع الجزائري في حال عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال المسرحين من قبل صاحب العمل في العنصر الأول، لنبين جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بتقليص العمال المسرحين لأسباب اقتصادية في العنصر الثاني.

أولا : مخالفة عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال المسرحين

لا يمكن للمستخدم اللجوء إلى تقليص عدد العمال و تنفيذه إلا إذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي ، بما فيها تلك الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق، أما إذا خالف نظام الاشتراكات يمكن فتح سجل استحقاق خاص بالتسوية بعد الاتفاق على موعد محدد في اتفاقية مشتركة من الطرفين²، في حالة رفض المستخدم المتخلف عن تسديد الاشتراكات التسوية الودية رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية.

نصت المادة 34 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور سافا على غرامات مالية ضد كل مستخدم يلجأ لتقليص عدد العمال و عدم دفع الاشتراكات المنصوص عليها في المادة 20 المذكورة أعلاه بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 5000 دج و تتضاعف بقدر عدد العمال المسرحين.

أضاف المشرع الجزائري ضمانات أكثر في حالة تسريح العامل يستوفي شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق بسبب اقتصادي، فإن المستخدم يتعرض لعقوبة جزائية تتمثل في الغرامة المالية تتراوح بين 2000 دج إلى 10.000 دج عن كل عامل معني ، بالإضافة إلى ذلك يلتزم بدفع مساهمة للصندوق لتحويل الحقوق تعادل ثلاث مرات تلك التي كان يفترض أن يدفعها، و تكون هذه المساهمة مستحقة في غضون الأشهر الثلاثة من تاريخ إحالة العامل المعنى على التقاعد المسبق و يجب أن

¹ - قرار الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 2005/04/13، ملف رقم 295759، منشور ، حمودي عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 148.

² - المادة 20 من المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر .

تدفع دفعة واحدة¹، كما يجب على المستخدم مراعاة كل الشروط القانونية و الإجراءات الشكلية المتعلقة بقبول الأجراء في نظام التأمين عن البطالة و الخاصة بتكوين الملف الإداري و إلا يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 5000 دج عن كل عامل معني².

ثانيا : جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بتقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية

نصت المادة 146 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم. هذا و رغم أن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة للحفاظ على مناصب الشغل من الناحية الاجتماعية و حرصا منه³ على استنفاد كل السبل التي من شأنها أن تقلل أو توقف عملية التسريح فلم يكتفي بالتدابير السابقة، منح المشرع المؤسسات التي تبدي استعدادها و حرص على الحفاظ على عمالها أن تستفيد من مساعدات مالية قصد الحفاظ على مناصب الشغل،⁴ أما من الجانب الجزائري لم يقرر المشرع حماية مبدأ استقرار منصب العمل بضمانات جزائية فعالة . غير أنه من الناحية العملية يعد لجوء المؤسسات إلى التفاوض حول إنهاء علاقات العمل بالتراضي عن طريق الفسخ أو الاستقالة أو الذهاب الإرادي، يعد حيلة قانونية و ما يترتب عنها من حقوق مجحفة للعمال، فالتفاوض يكون حول المبلغ الذي يعرضه المستخدم لكل عامل يجد نفسه أمام الأمر الواقع لتنتهي هذه المفاوضات بالتخلي

1 - المادة 5 و المادة 35 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994.

2 - معاشو نبالي فطة ، المرجع السابق، ص 523.

3 - المادة 25 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

4 - نصت المادة 26 من نفس المرسوم على ما يلي: " تشمل المساعدات العمومية على إحدى التدابير أو على العديد

منها - بتخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية

-إعانة في باب تمويل الجزئي لدورات التكوين و التحويل و إنشاء نشاطات لصالح الأجراء المؤسسة في إطار اتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل و إدارته-

منح الصندوق الوطني لترقية الشغل الضمانات الضرورية للحصول على قروض لتمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة "

عن منصب العمل مقابل المبلغ المقترح عليه رغم أنه يعلم بأنه لا يوجد تعويض يقوم مقام مصدر رزقه¹.

تعرض المشرع الفرنسي إلى المسؤولية الجزائية للمستخدم في حالة خرق الإجراءات القانونية المتعلقة بالتسريح لظروف اقتصادية ، بعقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية تقدر ب 3,750 يورو تضاعف الغرامة بحسب عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة ، و ذلك في حالة إنهاء علاقة عمل دون التشاور مع ممثلي العمال أو دون إخطار السلطة الإدارية المختصة².

إلا أن المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل قد لا تصل إلى التقريب بين وجهات النظر و ذلك بسبب تمسك كل طرف بمواقفه، الأمر الذي يترتب عنه فشلها، و بالتالي فإن فشل العملية التفاوضية يؤدي إلى فقدان أهم دعامة لتكريس السلم الاجتماعي في العمل و يفتح المجال إلى اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب³.

المبحث الثاني: الحماية الجزائية لحق العامل في الحرية النقابية

يعد الاعتراف بالحق النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية الذي يعيد لعلاقات العمل توازنها باعتبارها علاقة قائمة أساسا على تبعية العامل لرب العمل سيتم تناوله في المطلب الأول كما رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حالة مخالفة صاحب العمل للحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية سيتم تناوله في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الحق النقابي في التشريع الجزائري

بما أن حق العمل هو حق طبيعي و أساسي لكل إنسان قادر عليه وفقا لظروفه و إمكانياته فإن لهذا الإنسان العامل الحق في تكوين نقابات و جمعيات مهنية أو الانضمام إليها لتنظيم أمور العمل وحماية العمال، و في هذا المجال أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه من حق أي شخص

1 - معاشو فطة، تأثير الظروف الاقتصادية في بروز نظام عام استثنائي في قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث العلمي، المرجع السابق ، ص 640.

2 - المادة 321 فقرة 11 من قانون العمل الفرنسي .

3 - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط ، أطروحة لنيل دكتوراه ، تخصص القانون الاجتماعي ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية 2014/2015 ، ص 160.

يعمل أن يؤسس أي نقابة أو تجمع مهني مع الآخرين أو أن ينتسب إليها في حال وجودها¹، من خلال هذا المطلب سنتناول تاريخ الحركة النقابية في الفرع الأول و شروط تأسيسها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تاريخ الحركة النقابية في الجزائر

كرس القانون رقم 88-28 الملغى بموجب القانون رقم 90 - 14 الساري المفعول هيمنة النقابة الواحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في مختلف ميادين النشاط الاقتصادي ، إذ كانت في كل مؤسسة عمومية اشتراكية نقابة و الانخراط فيها كان يتم تقريبا بشكل آلي و قد أثبت سوق العمل أن التمثيل النقابي في الجزائر أضحى مجرد حركة عمالية فقدت قوتها التأثيرية بسبب انشغال النقابة في العمل السياسي أكثر من انشغالها بالعمل النقابي، و لعل العقد الاجتماعي والاقتصادي الذي وقعه الاتحاد العام للعمال دون حضور باقي المنظمات النقابية الأخرى التمثيلية على المستوى الوطني هو اتفاق لخنق الحريات النقابية تجاوزا مع طلب الحكومة الخاضعة للمؤسسات المتعددة الجنسيات، فضلا عن إصدار تعليمات مخالفة للنصوص القانونية فيما يخص اعتقال الرموز النقابية و تقديمهم للمحاكمة بتهمة عرقلة حرية العمل².

رغم الجهود التي قدمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين من أجل إيقاف عملية التسريح، إلا أنه لوحظ عزوف العمال عن الانخراط في المنظمات النقابية، و المشاركة في الحركات الاحتجاجية نتيجة إصدار تعليمات فيما يخص الخصم الآلي لأجور العمال المضربين و اعتقال الرموز النقابية و تقديمهم للعدالة بتهمة عرقلة حرية العمل و اللجوء إلى الطرد الجماعي للعمال³. فهل يرجع السبب في ذلك إلى الشرعية التاريخية لهذه المنظمة النقابية، أم لخبرتها و قدرتها على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء؟ أم هو إقصاء صريح من قبل الجهات الرسمية لتلك المنظمات النقابية التمثيلية المعتمدة قانونا علما أن المنازعات الجماعية و الإضرابات الكثيرة التي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية لم تستطع هذه النقابة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" و لا الحكومة حلها لكون الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يمثل الأغلبية في مثل هذه القطاعات، بل تسيطر عليها منظمات مستقلة⁴.

1 - ماموني فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 40.

2 - ماموني فاطمة الزهراء، نفس المرجع، ص 97.

3 - بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص 229.

4 - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 102.

الفرع الثاني: شروط تأسيس المنظمات النقابية

يحق للعمال الأجراء الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية¹ بشرط توفر فيهم بعض الشروط المتعلقة بسن الرشد و الجنسية الجزائرية مهما كان نوعها سواء أصلية أو مكتسبة منذ 10 سنوات و أن يتمتعوا بالحقوق المدنية و الوطنية و أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية².

تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين، تضم أعضائها المؤسسين الذين توفرت فيهم الشروط اللازمة المذكورة سابقا ، كما يشترط أن يودع تصريح التأسيس³ لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أما المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات على المستوى الوطني، يودع التصريح لدى الوزير المكلف بالعمل⁴.

تحظى النقابة بتمثيل العمال بمرور 6 أشهر على تأسيسها القانوني⁵، و يكون هذا التمثيل على مستويات مختلفة حسب اتساع رقعة نشاط المنظمة، و بغض النظر عن أهمية التمثيل هذه، فإن التعددية النقابية أدت إلى ظهور مقياس ثان للتمثيل و هو المقياس العددي فالقاعدة الديمقراطية تقتضي أن تكون النقابة ذات أولوية في التمثيل والتفاوض متى كانت تضم أكثر عدد من المنخرطين⁶. تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية، المنظمة التي تضم إليها حوالي 20 بالمائة على الأقل من العدد الإجمالي

1 - المادة 02 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

2 - المادة 06 من نفس القانون.

3 -تتص المادة 09 من نفس القانون: " يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل على ما يأتي :

- قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم .

- نسختين مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي...".

4 - المادة 10 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

5 _ المادة 34 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: " تعتبر المنظمات النقابية، للعمال الأجراء و المستخدمين، المكونة قانونا منذ 6 أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية و طبقا للمواد 35 إلى

37 أدناه"

6 _ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 241.

للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمة التي لها تمثيل 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة¹.

يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة وفي أي مكان عمل متميز، إذا كانت لها أماكن عمل متميزة² و ذلك في إطار احترام الحقوق و الحريات المقررة قانونًا لتمثيل هذه المصالح.

يستند ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة إلى الشروط القانونية المتعلقة بتأسيس الهياكل النقابية. و ما يلاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم ينص على الشروط الشكلية و اكتفى ببعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونًا. نصت المادة 44 من القانون رقم 90_14 على أنه يعين الهيكل النقابي من بين أعضائه، المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في حدود النسب القانونية. يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية و أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة³.

إن النقابات العمالية اليوم خاصة أمام انسحاب الدولة من تسيير المؤسسات التي منحت الاستقلالية والحرية في التنظيم حسب ما تقتضيه المصلحة الاقتصادية، تجد نفسها أمام تحديات جديدة بما فيها العولمة الاقتصادية و ما نتج عنها من آثار، فهي مطالبة بتكثيف الجهود من أجل الوقوف أمام تلك الشركات العملاقة، و مسايرة التغيرات لهائلة على الساحة الدولية و الوطنية . في ظل هذه المعطيات الجديدة، تصبح قدرة النقابات على المفاوضة الجماعية محدودة⁴.

المطلب الثاني : جزاء مخالفة صاحب العمل للحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية

¹ _ انظر المادة 35 فقرة 1 من القانون رقم 90_14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدلة و المتممة بالمادة 6 من القانون رقم 91_30، و الفقرة 2 من المنشور الوزاري رقم 149 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 المتعلق بتمثيل المنظمات النقابية للعمال الأجراء.

² _ راجع المادة 40 من القانون رقم 14 السالف الذكر .

³ _ انظر المادة 44 من القانون رقم 90_14 السالف الذكر

⁴ - أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات العمالية، المرجع السابق، ص 221.

من خلال هذا المطلب سنبين العقوبات الجزائية المترتبة على عرقلة ممارسة الحق النقابي(الفرع الأول)، ثم جزاء حل نقابة مشروعة(الفرع الثاني) لنتناول جزاء الاعتراض على قرار حل النقابة(الفرع الثالث)، و إلى العقوبات المترتبة على عرقلة حرية العامل في الانضمام إلى النقابة(الفرع الرابع).

الفرع الأول: جزاء عرقلة ممارسة الحق النقابي

تنص المادة 151 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج إلى 20000 دج و بالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من يرفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها القانون لأجهزة المشاركة أي عرقلة لتسييرها أو لانتخابها أو انتخاب مندوبي المستخدمين أو لممارسة صلاحيات مندوبي المستخدمين أو حرمان أعضائها من التمتع بساعات الممنوحة لهم أو الوسائل الضرورية لعقد اجتماعات اللجنة ولانجاز أعمالهم المكتبية.

حصر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 151 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكورة سالفا ، الأعمال التي تكون العرقلة ، فيمكن أن نعتبر عدم تمكين وضع لوحات للتعليق أو المنع من الاستفادة من الساعات الممنوحة لهم قانونا، أو المراقبة المسبقة لاستعمال الحجم الساعي أو المضايقة في استعمال المحل الممنوح لهم لعرقلة عمل المندوبين،¹ و لم توجد لحد الساعة قرارات قضائية تنطرق إلى جنحة العرقلة المرتكبة من طرف المستخدم و غيابها لا يعني بالضرورة غياب مثل هذه الجرائم، باعتبار أنه كثيرا ما يشتكي ممثلو العمال بهذه العراقيل لكن لا تتجاوز شكاويهم مستوى مفتشية العمل .

كما نصت المادة 59 من قانون 90/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على الأفعال التي تعتبر عراقيل يعاقب عليها القانون، حيث نص المشرع الجزائري في الباب الرابع من نفس القانون تحت عنوان أحكام خاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الأجراء و تمثلت في التمثيل النقابي و التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي ، و ألزمت المستخدم بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج و 50000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما تشدد العقوبة في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين

¹ - محمد بودو، نظام تمثيل العمال داخل المؤسسات في القانون الجزائري، رسالة لنيل دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، جامعة جيلالي اليابس ، كلية الحقوق سيدي بلعباس ، السنة الجامعية 2009-2010، ص 256.

50000 دج و 100000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط.¹ يلاحظ أن نص هذه المادة كان أكثر صرامة من نص المادة 151 من قانون 90-11 الخاص بعرقلة عمل مندوبي المستخدمين الذي يحدد العقوبة بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج إلى 20000 دج و بالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط دون أن يتكلم المشرع فيها في حالة العود، و أن الغرامة المنصوص عليها في النص لا تعتبر عقوبة ردعية و أن الحكم بالحبس غالبا ما يتفاداه القاضي لتمكين مواصلة المؤسسة عملها.

إن نص المادة لم ينسب مخالفة العرقلة بصفة خاصة للمستخدم ، فالنص يقصد جميع من يمس بممارسة العمل النقابي، سواء كان فعل العرقلة صادر عن المستخدم، و يمكن أن تنتقل إلى الشخص الذي يمثل المستخدم إن كان قد تلقى من المستخدم التعليمات بالعرقلة سواء كانت صريحة أو ضمنية، كما أن الجزاء المنصوص عليه يبقى بدون أثر، لذلك يمكن القول أن للت=نص هدف تحذيريا أكثر مما هو جبريا².

يختلف موقف المشرع الجزائري عن موقف المشرع الفرنسي الذي منع على رب العمل أخذ بعين الاعتبار الانتماء النقابي أو ممارسة العمل النقابي لتحديد قراراته المتعلقة على الخصوص بالتوظيف ، بنقسيم العمل، بالتكوين المهني، بالترقية ، بالأجور و جميع المزايا الاجتماعية و بالتدابير الخاصة بالتأديب و التسريح ، و اعتبر المشرع الفرنسي هذه النصوص من النظام العام³.

الفرع الثاني: جزاء محاولة حل نقابة مشروعة

الأصل في النقابة أنها جمعية مهنية دائمة، و هذه الطبيعة لا تحول دون انتهاء حياتها إذا ما طرأ عليها ما يدعوا لذلك غير أن هذه النهاية لا يمكن أن تكون طبيعية ، و ذلك حينما يتفق أعضائها على إنهاء نشاطها، فهي جماعة إرادية تنشأ بالاتفاق و يمكن أن تنتضي به، كما يمكن أن تكون نهايتها في أحوال أخرى جبرية و غير طبيعية بدون مبرر و لهذا تعتبر الضمانة المتعلقة بحماية النقابة ضد الإيقاف أو الحل التعسفي واحدة من الضمانات الهامة لمبدأ الحرية النقابية.

1 - المادة 59 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي .

2 - الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي ، الجزائر، 2007، ص 50.

3 - محمد بودو، المرجع السابق، ص 144.

حيث نصت المادة 60 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه يعاقب من شهرين إلى سنتين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

كما حظر المشرع المصري على صاحب العمل ارتكاب مخالفة لأحكام قانون النقابات العمالية أو اللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه ، و إذا خالف صاحب العمل أي قاعدة من قواعد قانون النقابات العمالية، فإنه تتوافر في حقه حالة من حالات المساءلة الجزائية، و لا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبات المالية المنصوص عليها في قانون النقابات العمالية ، كما لا يجوز النزول بالعقوبة عن حدها الأدنى المقرر في أحكامه حسب نص المادة 76 من نفس القانون¹.

الفرع الثالث: جزاء الاعتراض على قرار حل النقابة

يعاقب المشرع الجزائري² بموجب القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ بغرامة تتراوح ما بين 5000 دج و 20000 دج و بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

يعتبر الاعتراض عن قرار الحل في مفهوم المادة 61 المذكورة أعلاه من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كل من يعترض تنفيذ حكم قضائي بحل النقابة بموجب دعوى قضائية يتم تحريكها إما من السلطات العمومية أو من أي طرف آخر تتوفر فيه الصفة والمصلحة ويكون ذلك عندما تمارس النقابة نشاطات مخالفة للقوانين ، و يسري أثر هذا المجال من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن³، كما يمكن للمحكمة المختصة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية ، موضوع الحل القضائي، بناء على طلب النيابة العامة ، و لا تؤول أملاك المنظمة النقابية بعد الحل إلى أعضائها⁴.

1 - تاهد العجوز ، المرجع السابق، ص 494.

2 - المادة 61 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي .

3 - المادة 31 من نفس القانون.

4 - المادة 32، 33 من نفس القانون.

الفرع الرابع : جزاء عرقلة حرية العامل في الانضمام إلى النقابة

يعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة باختياره الخاص و دون أن يلحقه من جراء ذلك أضرار ، القاعدة الأساسية للحرية النقابية في مجملها، و ذلك لارتباطه الوثيق بالحق الجماعي للمنظمة النقابية ،حيث تعتمد هذه في قوتها و فاعليتها و إلى مدى بعيد على عدد المنضمين إليها و من هنا يكتسب هذا الحق أهمية خاصة، و يتهدد حق العامل عادة من قبل صاحب العمل ، الذي يحاول إلحاق الضرر في موضوع العمل، فيلجأ إلى ممارسة وسائل ضغط متعددة و متنوعة لإعاقة الانضمام النقابي. تتخذ الوسائل التمييزية للحرية النقابية صورا عديدة كفصل العامل من منصب عمله أو حرمانه من الامتيازات ، و من بين الوسائل أيضا رفض ترقية العامل بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي أو تخفيض درجته المهنية ، أو تغيير وظيفته، أو تعيينه في وظيفة غير ملائمة، و قصر بعض المزايا المالية أو المهنية أو الاجتماعية على غير النقابيين، و إهانة و مضايقة العامل النقابي¹.

نصت المادة 59 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على الوسائل التي تعتبر عراقيل من قبل المستخدم يعاقب عليها القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000دج و 50000دج ، كما تشدد العقوبة في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000دج و 100000دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين فقط.

يعد مساسا بحرية العمل بمفهوم المادة 171 من قانون العقوبات ،كل فعل يؤدي إلى توقيف المدير عن العمل بطريق العنف أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية، لذلك اعتبر مطابقا للقانون قرار المحكمة العليا القاضي بإدانة المتهمين من أجل استعمالهم العنف خلال ممارستهم للإضراب قصد منع المدير و العمال من الدخول إلى المصنع و إدخال البضائع إليه.²

أما المشرع المصري فقد أولى أهمية خاصة لحرية العمل النقابي، فإذا قام صاحب العمل بفصل العامل بسبب انتمائه النقابي، فإن فعله يمس بصورة مباشرة حق العامل في الانضمام الحر إلى النقابة و مزاوله أنشطته النقابية، و يشكل بالتالي الجريمة المنصوص عليها في المادة 74 من قانون

1 - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، 2006، القاهرة ، ص 142.

2 - قرار صادر بتاريخ 13 فبراير 1990، الغرفة الجنائية الثانية ، رقم 60462، المجلة القضائية العدد 04 سنة 1993، صفحة 253.

العمل و التي تكفلت بوضع جزاء جنائي و هو الغرامة التي لا تقل عن عشرين جنيها و لا تزيد عن مائة جنية ، مع تعدد العقوبة بتعدد الأشخاص¹.

كما نص المشرع الفرنسي على عرقلة ممارسة الحرية النقابية، و العرقلة في مواجهة مندوب العمال، و العرقلة ضد لجان المؤسسة و اللجان المركزية ، و العرقلة ضد لجان الوقاية و الأمن وشروط العمل.²

نلاحظ أن المشرع الجزائري كان أكثر صرامة من المشرع المصري و الذي تتسم المخالفة فيه بعدم الفعالية ، فالغرامة المالية المفروضة على المستخدم لا تحقق الردع لصاحب العمل، بل على العكس يمكن أن تغريه على التخلص من النقابيين، لأنها في حدها الأقصى لا تمثل إرهاقا ماليا بالمقارنة إلى الإمكانيات المالية الضخمة التي يتمتع بها صاحب العمل في وقتنا الحاضر خاصة مع قيام المشروعات الضخمة .

يكلل نجاح جلسات التفاوض الجماعي بإبرام اتفاقيات جماعية كما سبق القول، تنظم الأمور التي كانت محلا للخلاف بين الأطراف، على نحو يحقق مصالح هذه الأطراف المتفاوضة وعلى العكس في حالة وصول المفاوضات إلى طريق مسدود، بمعنى عدم النقاء إرادة أطراف التفاوض حول المسائل الخلافية المعروضة على هذه المفاوضات، إما لأن مطالب كل طرف مغالى فيها، أو رفضهما تقيم التنازلات في سبيل الحصول على المزايا، و من ثم تتعثر المفاوضات الجماعية ونقشل في الوصول إلى تسوية حول الأمور التي كانت محلا للتفاوض و بالتالي يكون للأطراف الحرية في اللجوء إلى الوسائل الأخرى لتسوية النزاع القائم بينهم إما عن طريق لجوء العمال إلى التوفيق و الوساطة والتحكيم أو اختيار وسيلة الإضراب، هذا الأخير سنتعرض إليه في الفرع التالي.

المبحث الثالث : الحماية الجزائية لحق الإضراب

يشكل الإضراب شكل من أشكال المقاومة و التصدي و المواجهة للضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم ، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم، و يكون

¹ - محمد أحمد إسماعيل، المرجع نفسه ، ص 154.

² - راشدي حدوم، المرجع السابق، ص 191.

عن طريق التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدبر و محضر من طرف العمال، كما يعتبر وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح و حقوق العمال المهنية و الاجتماعية المادية و المعنوية¹.

في غياب تعريف صريح من المشرع الجزائري للإضراب كغيره من التشريعات المقارنة²، نجد أن الفقه قد عرفه بأنه: "توقف جماعي مدبر من العمال للضغط على صاحب العمل بهدف تحقيق مصلحة مشتركة" و يتضح من هذا التعريف أن توقف العمال عن العمل في حالة الإضراب يرجع إلى إرادتهم الجماعية و ينشأ عن هذا التوقف الجماعي تعطل العمل³.

إن حق اللجوء إلى الإضراب حق دولي⁴ معترف به للمنظمات النقابية كوسيلة مشروعة لدفاع عن المصالح المهنية للعمال ، لذلك فإن الحق في الإضراب هو حق معترف به لكافة العمال، و لا يجوز أن يتضمن أي قيد عنصري يتعلق بالأصل العرقي لطائفة من العمال و لا حرمانهم من هذا الحق .

إذا كان المشرع الجزائري في عهد الاقتصاد الموجه قد سمح لعمال القطاع الخاص اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن مصالحهم المشروعة ، فإنه منعه منعاً باتاً في القطاع العام لكونه يمس بالنهج الاشتراكي الذي تبنته الجزائر في تلك الفترة ، وهو موقف يتماشى مع منطلق الاقتصاد الموجه وملكية العمال لوسائل الإنتاج⁵. غير أنه بصدور دستور 1989 الذي وضع القطيعة مع النظام الاشتراكي

1 - أحمية سليمان ،الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية ، 2015، المرجع السابق. ص 370.

2 - هذا المشرع المصري حذو المشرع الفرنسي في عدم تعريفه للإضراب ، و قد سار المشرع اللبناني على نهجها حيث خلت نصوصه من الإشارة إلى تعريف الإضراب بصورة صريحة أو ضمنية في قانون العمل رقم 10 الصادر في 1946/ 09/23 .

3 - يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، منظمة العمل الدولية، 1996، بغداد، ص55.

4 - إن تحريم حق الإضراب على النقابات أو على الاتحادات النقابية يعتبر مخالفة صريحة للاتفاقية رقم 87 و خاصة المادة 03 منها التي تقر: "أنه يحق لمنظمات العمال و أصحاب الأعمال وضع نظمها الداخلية ... و تنظيم إدارتها وأنشطتها و إعداد برامج عملها و تمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو يعوق ممارسته المشروعة".

5 - قرار المحكمة العليا تحت رقم 88698 المؤرخ في 23_11_1982 الصادر إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القاضي برفض الدعوى.

معلنا تبني الجزائر النظام الحر تم الاعتراف بالحرية النقابية ، أي منح العمال حقوقا للدفاع عن مصالحهم المشروعة خاصة بعد تخلي الدولة عن الحماية الاجتماعية المفرطة للعمال ، ألا وهو حق هؤلاء في اللجوء إلى الإضراب المشروع للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية ، وهو ما نصت عليه المادة 57 من دستور 1989 : " الحق في الإضراب معترف به ، يمارس في إطار القانون ، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية في المجتمع " .

لقد اعترف به دستور 1996 المعدل و المتمم للدستور السابق هو الآخر في نص المادة 54 منه، و أخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه و يحدد شروطه وضوابطه و كلياته من أجل تكييف ممارسته مع توجهات النظام الاقتصادي الجديد الذي تصبو إليه الإستراتيجية العامة في البلاد ، حرصا منها على تواصل الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية و الحركية في المجتمع¹.

يعتبر الحق في الإضراب عن العمل من بين الحقوق و الحريات المعترف بها للعامل في مختلف الدساتير المعاصرة، الأمر الذي يضفي عليه حماية الجزائية ضد أي مساس به أو التأثير سلبا على ممارسته .وقوفا عند ذلك سنتعرض إلى شروط ممارسة الحق في الإضراب والقيود الواردة على ممارسته في المطلب الأول، لنبين أهم الأحكام الجزائية المترتبة على مخالفة هذا الحق في المطلب الثاني.

المطلب الأول: شروط و قيود ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري

حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسته، و بالرجوع إلى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب قيد هذا الحق بشروط متمثلة في استفاد إجراءات التسوية الودية ، موافقة أغلبية العمال عليه ، ضرورة احترام مهلة الإشعار المسبق ضمان أمن سلامة أماكن العمل ، وسوف نتعرض إلى هذه الشروط بنوع من الإيجاز² .

¹ - بن عزوز سارة ، المرجع السابق، ص 63.

² - قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل المتمم بالقانون رقم 91_27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فيفري 1991.

الفرع الأول: شروط ممارسة الحق في الإضراب

تتمثل هذه الشروط في استنفاد إجراءات التسوية الودية أولاً، و ثانياً موافقة جماعة العمال على الإضراب و الإشعار المسبق بالإضراب ثالثاً، و رابعاً ضمان أمن و سلامة أماكن ووسائل العمل.

أولاً : استنفاد إجراءات التسوية الودية

يقصد بهذا الشرط أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والقانونية و الاتفاقية و المتمثلة في: الاجتماعات الدورية و الوساطة و المصالحة ، المفاوضات الجماعية كونها تقوم على أساس الحوار، و التحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع¹.

1- الاجتماعات الدورية

يقصد به المفاوضات التي تجري بين العمال و أصحاب العمل سواء كان ذلك عن طريق أطراف النزاع أنفسهم أو عن طريق شخص ثالث يتسم بالحيادة و الاستقلال مهمته السعي من أجل تقريب وجهات نظر الطرفين و حثهما على قبول حل وسط لغرض تقريب وجهات النظر بين الطرفين والوصول إلى حل يرضي جميع الأطراف لتسوية النزاع الجماعي القائم بينهما و يقوم الشخص الموفق بتحرير محضر التوفيق أو بفشله مما يعني حرية الأطراف المتنازعة في قبول أو رفض الحلول المقترحة لوضع حد للنزاع².

2- المصالحة

نصت المادة 06 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب السالف الذكر على أن الصلح هو إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعي الوسيط و يشتركان في تعيينه³.

1 - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 86.

2 - Revero Jean et Savitier Jean, op cit, P 187 .

3 - نصت المادة 06 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على ما يلي : "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي برفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثل العمال ، و لذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة ، في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية لإخطار ، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها".

يعتبر الصلح إجراء شكليا جوهريا مستقلا عن الدعوى القضائية لكنه شرط لمباشرتها بغرض حمل الأطراف المتنازعة على التوصل بأنفسهم أو عن طريق ممثليهم القانونيين إلى حل نقاط الخلاف ربحا للوقت و اختصارا للإجراءات¹، فالمتصالحان يضعان وديا نهاية للنزاع باتفاق ذات طبيعة مزدوجة من عقد و حكم، حيث ينزل العامل عن جزء من ادعائه في نظير تنازل صاحب العمل عن جزء مقابل، فينحسم النزاع على هذا الوجه النزاع على هذا الوجه، و يسقط في جانب كل من الطرفين الادعاء الذي نزل عنه، و يبقى الجزء الذي لم ينزل عنه ملزما للطرف الأخر².

إذا كانت أهمية الصلح، على نطاق القواعد العامة تبدو ظاهرة، فإن أهميته على نطاق قانون العمل و خاصة منازعات الجماعية للعمل، تبدو أكثر ظهورا، ذلك أن عقد العمل يعتبر من العقود المدة التي يستمر تنفيذها مدة طويلة، و غالبا ما تتطور و تتغير الأوضاع و الظروف التي كانت محا اعتبار طرفي العقد وقت إبرامه، الأمر الذي يتطلب تعديله من جانب صاحب العمل علة نحو يسمح بتكيف عقد العمل مع المستجدات التي تطرأ على حياة المؤسسة، و حتى يتماشى العقد مع تطور وسائل الإنتاج و الظروف المهنية و الصحية للعامل أو الظروف الاقتصادية الصعبة التي تواجهها المؤسسة و غالبا ما تعد هذه التعديلات مصدرا لمنازعات مختلفة بين العامل و صاحب العمل قد يتم حسمها عن طريق الصلح³.

3- الوساطة

تعتبر شكل من أشكال التوفيق لها مزايا عديدة⁴، حيث يقوم الوسيط بإقناع الأطراف المتنازعة حول حل وسط بل أنه يقترح حل للنزاع بعد سماعه للطرفين، حيث يدعوهم إلى قبول الحل الذي

1 - يس محمد يحي، عقد الصلح، دار الفكر العربي، 1978، ص 427.

2 - محمد محمد أحمد عجيز، الصلح في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 08.

3 - رمزي فريد محمد مبروك، مدي سلطة صاحب العمل في الانفراد تعديل بنود عد العمل ذي المدة الغير محددة، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية، جامعة المنصورة، العدد الثاني عشر، أكتوبر 1992، ص 20.

4 - تلعب الوساطة دورا هاما، في تسوية منازعات العمل الجماعية و مرد ذلك أنها إحدى آليات منظومة وسائل التسوية السلمية لحل النزاعات الجماعية للعمل، التي يمكن أن تنشأ بين العمال و صاحب العمل كما تسعى لتوفير الوقت والجهد و النفقات على الخصوم ووكلائهم من خلال إنهاء الخصومة في مراحلها الأولى و المحافظة على العلاقات السلمية كما تكفل المحافظة على خصوصية النزاع و التوصل إلى حل مرض لأطراف النزاع كما تتميز بالمرونة في الإجراءات.

اقترحه¹، و هو أسلوب من أساليب الحلول البديلة لحل النزاعات تقوم على إيجاد حل ودي للنزاع خارج أروقة المحاكم، عن طريق الحوار و تقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد، و أهم ميزة في الوساطة أن النزاع مع الخصم يظل خصوصيا و سريا بعيدا عن علنية الجلسات، فالوساطة إذن إجراء اختياري يلجأ إليه الأطراف قبل رفع الدعوى القضائية في حال فشل إجراءات المصالحة ، و قد ترك المشرع مطلق الحرية لأطراف النزاع بشأن تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر بغرض التوصل إلى تسوية ودية للنزاع².

كما تفترض الوساطة الاستعانة بطرف ثالث و هو الوسيط، الذي يعهد إليه أطراف النزاع بمحاولة تسويته و في سبيل تحقيق هذه الغاية، يقوم بفحص النزاع في ضوء المعلومات و البيانات المتعلقة بهذا النزاع ، ثم يحاول تقريب وجهات النظر فإن لم يستطع فعليه أن يقدم مقترحاته، التي يمكن للأطراف قبولها، و من ثم تعتبر اتفاقية جماعية ، و بالتالي تتم تسوية النزاع ، وهذا يؤكد أن الوساطة يمكن أن تساهم في منازعات العمل الجماعية، إما بتقريب وجهات النظر أو تقديم مقترحات التي تساعد أطراف النزاع على الوصول إلى حل لهذا النزاع³.

نص المشرع الجزائري على الوساطة بموجب المواد من 10 إلى 12 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية السالف الذكر، و اعتبرها إجراء يتفق بموجبه ، طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه.

4- التحكيم

نصت المادة 25 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر على أنه: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في

¹ - رمضان براهيم، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الجزائر، 1988، ص 31.

² - بريارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، قانون 08-09 مؤرخ في 23 فيفري 2008، منشورات بغدادي، طبعة أولي 2009، ص 523.

³ - عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العلم الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2000، القاهرة، ص 06.

العمل على عرض خلافهما على التحكيم" ، لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص المادة 13 فقرة 2 من القانون رقم 90-02 وذلك لأن أمر اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية و يلزمهم مسبقا بالامتنثال لقرار التحكيم والالتزام به¹.

يتم التحكيم خارج أروقة المحاكم و دون تدخل من القاضي، شريطة أن لا يتعارض حكم التحكيم مع حكم قضائي سابق في موضوع النزاع²، تخضع خصومة التحكيم لنفس القواعد العامة للتحكيم كمبدأ المساواة بين الخصوم و مبدأ احترام حقوق الدفاع و مبدأ المواجهة بين الخصوم و مع ذلك تحتفظ خصومة التحكيم ببعض الخصوصيات المميزة لها عن الخصومة القضائية، فهي لا تخضع لمبدأ التقاضي على درجتين أو مبدأ العلنية في الجلسات و المرافعة و النطق بالحكم أو المجانية³.

نصت المادة 09 من قانون 90-02 السالف الذكر أنه في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه ، يعد مفتش العمل محضرا بعدم الصلح و في هذه الحالة ، يمكن الطرفان أن يتفقا على اللجوء إلى التحكيم، و يعتبر هذا شرطا جوهريا قبل اللجوء إلى التحكيم، و هذا خلافا لما جاء به قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁴ التي فتحت مجال التحكيم واسعا للأطراف كلما تعلق الأمر بحقوق لهم مطلق التصرف فيها، كما نصت المادة 13 من قانون 90-02 على ما يلي: " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون".

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998، ص 149.

² - أحمد محمد حشيش، طبيعة المهمة التحكيمية، دار الكتب القانونية، مصر، 2001، ص 22.

³ - بربارة عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 535.

⁴ - قانون 08-09 مؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

ثانيا: موافقة جماعة العمال على الإضراب

ينبغي أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط، و يتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم¹ على أقل تقدير يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري، و يشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية² ، و ذلك ما نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 90-02³ و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁴.

أما بقية العمال الغير المضربين ، فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فإنه يحمي في المقابل حق و حرية العامل في ممارسة عمله، و هذه الحماية نصت عليها المادة 34 من القانون رقم 90-02 السالف ذكره بمتابعة العمل و لا يجوز للعمال المضربين إجبار العمال الغير مضربين عن التوقف عن العمل⁵.

ثالثا: الإشعار المسبق بالإضراب

يقصد به إبلاغ أو إعلام صاحب العمل بالوقت الذي ينوي العمال التوقف فيه عن العمل فلا بد من إخطار المستخدم سواء كان إدارة عامة أو مؤسسة اقتصادية، مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع توضيح تاريخ بدايته و نهايته متى كان محدد المدة أو إذا كان مفتوح. يبدأ نفاذ الإضراب من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة و التي

¹ - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 1995/11/21 تحت رقم الملف 126057 منشور في حمودي عبد الرزاق دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب ص 80. على أنه: "إن الإضراب لا يعتبر شرعيا إذا شمل سوى ثلث عدد العمال ، ذلك لأن المادة 28 من قانون 90-02 المتضمن علاقات العمل الجماعية تشترط اتخاذ قرار الإضراب من نصف العمال".

² - بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص 65.

³ - المادة 28 من القانون رقم 90-02: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل".

⁴ - إبراهيم زكي أحنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978. ص 149.

⁵ - المادة 34 من قانون 90-02 السالف الذكر.

يجب ألا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 30¹ من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب السالف الذكر.²

أما التشريع المصري نجده قد أوجب إخطار كل من رب العمل و الجهة الإدارية المختصة قبل موعد الإضراب بعشرة أيام على الأقل، حيث نصت المادة 192 منه على أنه: "في حالة اعتزال عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية على الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون يجب على اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس الإدارة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائها إخطار كل من رب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل و ذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول..."³.

إن غاية المشرع من النص على وجوب الإشعار المسبق بالإضراب هو تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، و في حالة عدم التوصل إلى هذه التسوية فإن فترة الإشعار المسبق تسمح للمستخدم وممثلي العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن و ضمان أمنها و يعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام⁴.

رابعاً: ضمان أمن و سلامة أماكن ووسائل العمل

يتضمن هذا القيد ضرورة المحافظة على آلات العمل و المواد الأولية و المصنع أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى و أن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها و يلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص العادي بكل ما تقتضيه الأصول للمحافظة عليها و حفظها من الضرر بالقدر الذي

¹ - نصت عليه المادة 30 من القانون رقم 90_02: "تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختص إقليمياً

تحدد هذه عن طريق المفاوضة و لا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه".

² - بلحبل عتيقة، التنظيم القانوني للإضراب، مجلة المنتدى القانوني، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني، جوان 2005، ص 108.

³ _ مصدق عادل طالب، ضراب المهني للعمال و آثاره، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2013، ص 153.

⁴ - بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص 66.

نتيجه مهاراته الفنية و ظروف العمل¹. بمعنى عدم احتلال أماكن العمل بالقوة و ذلك باتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و أدوات و أماكن العمل، و عدم تعريضها لأي أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة للمستخدم².

ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يترتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية و ذلك وفقا لما قرره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-02 التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود ثلاث سنوات حبسا في حالة الاعتداء على الأشخاص و الممتلكات، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال الغير مضربين من الدخول إليها للعمل حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما³.

الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

رغم أن الدستور قد نص على حق الإضراب و اعترف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، بل مقيد لعدة اعتبارات حيث نص الدستور الجزائري في المادة 71 منه على أنه: "الحق في الإضراب معترف به و يمار في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين مختلفة ". تتنوع القيود التي تفرض على العمال المضربين خلال فترة الإضراب، فهناك القيد العام الذي يرد على ممارسة الحقوق جميعا وحق الإضراب بصورة خاصة ألا و هو عدم التعسف في استعمال الحق و هناك قيود خاصة كضمان توقيف الحد الأدنى للخدمة.

أولا: عدم التعسف في استعمال الحق

يعتبر مبدأ عدم التعسف في استعمال الحق مبدأ عام يرد على كل الحقوق بصفة عامة و على حق الإضراب بصفة خاصة ، حيث يجب أن يكون الدافع من وراء الإضراب هو عدم تحقيق المطالب المهنية، أما إذا امتنع العمال بصفة جماعية عن العمل بقصد المشاركة في مهرجان رياضي أو احتفال

¹ - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 164.

² - أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 151.

³ - تنص المادة 36 من القانون رقم 90-02: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية".

عام لا يعتبر إضراباً¹، و أن تكون اشتمال المطالب المهنية على كل ما يتعلق بمصالح العمال سواء نشأت هذه المصالح عن عقد العمل أو لمجرد الرغبة في تحسين ظروف العمل بصفة عامة و أن تكون المطالب مهنية اجتماعية دون البواعث الأخرى مثل الإضراب السياسي، حتى لا يرتكب العمال خطأ يمكن لصاحب العمل فصلهم².

ثانياً: توفير الحد الأدنى من الخدمة

حدد قانون رقم 90-02 السالف الذكر القطاعات و المصالح التي تستلزم تنظيم و توفير قدر أدنى من الخدمة، و ذلك لارتباطها بمرافق عمومية أو أنشطة اقتصادية حيوية في المادة 37 منه على ما يلي: "إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود"، و من بين هذه المرافق: المؤسسات والمرافق الحساسة التي يستهدف نشاطها إشباع حاجات عامة للجمهور مثل البريد والمواصلات المصالح الطبية و الاستشفائية الكهرباء والغاز وتوزيع المياه، النقل بمختلف أنواعه الحماية المدنية الإذاعة و التلفزة العمومية وما شابه هذه المرافق في النشاط و الغاية³. و إذا لم يحترم العمال هذه الإجراءات الخاصة بضمان الحد الأدنى من الخدمة فإن قاضي الاستعجال يكون مختصاً بالأمر بإيقاف الإضراب⁴.

مما سلف، نجد أن حق الإضراب أصبح من بين أهم الحقوق المهنية المعترف بها للعمال الأجراء سواء كانوا في مؤسسات عمومية أو خاصة، غير أنه قبل اللجوء إليه يجب احترام الشروط والإجراءات القانونية المنظمة له. يرى الدكتور برمسيس بهنام: "بأن الاعتراف بحق الإضراب مع وجوب تقييده، و عدم جواز تجريمه إلا في الحدود التي يتعارض فيها مع المصالح الوطنية في دول العالم الثالث، على أساس أن هذه الدول في حاجة إلى زيادة الإنتاج حتى تقلل من الهوة الواسعة التي تفصلها

¹- Durand et Vitu , Traité de droit du travail, tom 3, 1956 ,p 749.

² - ناهد العجوز ، المرجع السابق ، ص 185.

³ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق، ص 155.

⁴- بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص 67.

عن الدول الصناعية المتقدمة تأسيسا على الاتفاقيات الدولية التي تجيز تقييد حق الإضراب بما يتناسب مع ظروف الاقتصاد الوطني".

و نحن نشاطر الرأي باعتبار أن الإضراب من الحقوق الدستورية التي لا يجوز التهاون فيها لأنها تخص شريحة هامة من المجتمع ألا وهي طبقة العمال و لا يجوز حرمان أي شخص منها سواء في القطاع العام أو الخاص ، لكن مع ضرورة تقييده و تنظيمه بشروط بما يتناسب مع ظروف الاقتصاد الوطني، مع ضرورة تجريم كل الأفعال التي تمس بحق الإضراب المشروع دون تحريمه .

رغم أهمية الإضراب باعتباره وسيلة و حق في يد العمال بعد استفاد كل الطرق الودية إلا أنه تنجر عنه العديد من الآثار الاقتصادية و الاجتماعية، و تتمثل الآثار الاقتصادية للإضراب بالنسبة للدولة في إرباك الاقتصاد الوطني، حيث أن الإضراب يسبب تعطيل أدوات العمل و الأيدي العاملة عن الإنتاج مما يقلل الإنتاج القومي و بالتالي يؤثر على الأسعار حيث ترتفع أسعار المنتجات نتيجة لقلّة المعروض من الإنتاج، مما يسبب التضخم النقدي، فالإضراب يؤثر في الإنتاج من خلال تأثيره على العرض و الطلب الكلي، فضلا عن حالات الفلق الاقتصادي و عدم الاستقرار الناتجة عنه.¹

كما تنتقل آثاره بالنسبة للعمال المضربين بانخفاض القدرة الشرائية نتيجة حرمانهم من الجور خلال فترة الإضراب، مما يؤثر على مستوى معيشتهم و صحتهم، حيث ترتفع الأسعار الناجم عن التضخم المالي، فضلا عن ما يسببه من إثارة البغضاء و الشقاق بين العمل و رب العمل بالإضافة إلى البطالة المتوقعة لبعض العمال المضربين من جراء الإضراب خصوصا إذا ما اقترن بأعمال غير مشروعة.²

المطلب الثاني : جزاء مخالفة المستخدم لحق العمال في اللجوء للإضراب

لقد رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية في حالة مخالفة المستخدم لحق العمال في اللجوء للإضراب و الذي سوف نتطرق لها في الفرع الأول و المتعلقة بمخالفة المساس بالإضراب المشروع أما في الفرع الثاني سنتطرق لمخالفة المساس بالتشاور الجماعي .

¹ -صادق مهدي السعيد، اقتصاد و تشريع العمل، مطبعة المعارف بغداد، الطبعة الثانية، 1969، ص 206.

² - مصدق عادل طالب ، المرجع السابق، ص 207.

الفرع الأول: مخالفة المساس بالإضراب المشروع

إن تطبيق الإجراءات القانونية و الكيفيات اللازمة للجوء إلى الإضراب يشرع عملية التوقف الجماعي و يجعل من الإضراب اختيارا مشروعا لا يقبل التشريع المساس به أو التأثير عليه بطرق احتيالية أو استعمال مناورات من أجل إيقافه، لذلك تأتي المادة 57 من القانون 90-02 لتؤكد حظر المساس بالإضراب المطابق للإجراءات القانونية أو محاولة المساس بممارس حق الإضراب المكفول دستوريا عن طريق الاستعانة بعمال آخرين¹.

نصت المادة 57 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 50 دج و 2000 دج ، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم .
و إذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديدا أو عنف أو اعتداء هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا و من 2000 دج إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين .

الفرع الثاني: مخالفة المساس بالتشاور الجماعي

يستند التزام إقامة التشاور الجماعي على أساس قانوني فرضه المشرع على الأطراف الاجتماعية ، الذي يحث الأطراف على تنظيم لقاءات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية و مختلف ظروف العمل في المؤسسة المستخدمة، و ذلك لتدارك أي إشكالات قد تطرأ أثناء تنفيذ الاتفاقيات الجماعية قبل أن تتحول إلى نزاعات قد تعكر العلاقات بين الطرفين ، و بالتالي تعرقل استمرار السلم الاجتماعي و المهني في المؤسسة².

نصت المادة 53 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج كل من تغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة و اجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون و يمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5000 دج في حالة العود.

1 - مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 208.

2 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، 412.

يستخلص من نص المادة 53 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها السالف الذكر حرص المشرع على حل النزاع بالطرق الودية عن طريق الجلوس على طاولة التفاوض ، و في حالة غياب طرفي النزاع و المتمثلة إما في المستخدم أو التمثيل النقابي للعمال بدون مبرر شرعي يعتبر بمثابة التهرب من التفاوض الجماعي، غير أن الغرامة المتابع بها تعتبر زهيدة و لا تحقق الردع العام بالنظر إلى مخلفات الإضراب و الآثار المترتبة عنه .

كما يعاقب المشرع الجزائري كل من يتسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف للقانون، أو يحاول أن يتسبب في ذلك أو يعمل على استمراره أو يحاول من أجل استمراره بالحبس من ثمانية أيام إلى شهييين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500دج و 2000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين وترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا و من 2000دج إلى 50.000دج غرامة مالية، أو ترفع إحدهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

نلاحظ أن المشرع الجزائري قد شدد في حالة مخالفة القواعد العامة للتشاور الجماعي و جعل العقوبة الحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا و من 2000دج إلى 50.000دج غرامة مالية أما إذ اقتترنت أفعال التوقف الجماعي عن العمل بالعنف ، يمكن المتابعة الجزائية بناء على قانون العقوبات حسب نص المادة 264 من قانون العقوبات¹، تتمثل أعمال العنف إما في الضرب أو الجرح أو التعدي، و الأصل تكون الجريمة مخالفة إذا لم ينتج عن أعمال العنف مرض أو عجز عن العمل

¹ - نصت المادة 264 من القانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2006 المتعلق بالعقوبات : " كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه أو ارتكب أي عمل آخر من أعمال العنف أو التعدي ، يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات و بغرامة من 100.000دج إلى 500000 دج إذا نتج عن هذه الأنواع من العنف مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن 15يوما، و يجوز علاوة على ذلك أن يحرم الفاعل من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون من سنة على الأقل إلى خمس سنوات على الأكثر ، و إذا ترتب على أعمال العنف الموضحة أعلاه فقد أو بتر أحد الأعضاء أو الحرمان من استعماله أو فقد البصر أو فقد إبصار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة أخرى فيعاقب الجاني بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات".

لمدة تزيد عن 15 يوم، و تكون جنحة إذ نتج عنها مرض أو عجز لمدة تزيد 15 يوم ، و تكون جناية إذا نتج عنها عاهة مستديمة أو وفاة دون قصد إحداثها¹.

كما نصت المادة 54 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج و 20.000 دج و من شهرين إلى ستة أشهر حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من زود الحكام أو الوسطاء بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما.

خلاصة لما جاء في الباب الأول المتعلق بالحماية الجزائية لظروف التشغيل نتمن مدى حرص المشرع الجزائري على إقرار حقوق العمال المتعلقة بظروف تشغيلهم و اعتبار أن حماية العمال وضمان هذه الحقوق بمثابة تدعيم للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة و سيرها في مسارها الصحيح ولاسيما تلك الحقوق المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة التي يسترد من خلالها العامل قواه ويعيد نشاطه و تقرير حق العمال في الراحة عن طريق ساعات عمل مناسبة.

اهتمت الاتفاقيات العربية و الدولية بحماية و تأمين بيئة العمل ، فنصت اتفاقية العمل العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن مستويات العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي تؤثر على الصحة و من أخطار العمل و الآلات و ذلك في النطاق الذي يحدده تشريع كل دولة وسرعان ما تبناه المشرع في أحكامه.

إن حماية العامل لا تفرض فقط من ناحية الراتب أو الحالة الاجتماعية أو الحالة الصحية بل تفرض أيضا و هو يمارس حقا من الحقوق المهنية و على رأسها حق الإضراب، كما لا تفسخ علاقة العمل بل توقف و تتوقف أثارها، و لا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء العقد بل سبب للفسخ عند اللزوم، و بالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب العمل للعمال المضربين ، و بالتالي يعتبر كل تسريح بسبب الإضراب تسريحا تعسفيا².

1 - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص و ضد الأموال، دار هومة، الجزء الأول، طبع 200، ص 55.

2 - خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 74.

لطبيعة العلاقة العمالية التي تمر بحالات من التوتر أو الاضطراب بين طرفيها، الأمر الذي أدى إلى ضرورة وضع آليات لحل النزاعات بين العمال و رب العمل، من أهمها إرساء الحوار والتفاوض الاجتماعي ، كما أقر المشرع حق كلا من العمال و أصحاب العمل في اللجوء إلى وسائل أكثر فاعلية ، فجعل الإضراب في الضوابط و شروط معينة ، كما جعل من حق رب العمل اللجوء إلى تسريح العمال في ظروف اقتصادية و بإجراءات قانونية لا بد من إتباعها¹.

¹ - محمد أنور حامد علي، المرجع السابق، ص 03.

الخاتمة

رغم انتقال علاقة العمل من النظام اللاتحي إلى النظام التفاوضي بموجب دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 و دستور 2008 إلا أن قوانين العمل المتعاقبة في الجزائر سواء تلك الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه ابتداء من الأمر 71-74 المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات إلى غاية ظهور القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل أو تلك الصادرة في ظل الاقتصاد الليبرالي والمتمثلة في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والنصوص المكملة له منها القانون رقم 90-02 المتعلق بمنازعات العمل الفردية والقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، فإن جميع هذه القوانين تضمنت أحكاما جزائية وترتبت عقوبات جزائية عند مخالفة صاحب العمل للقواعد المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي .

إن فكرة النظام العام الاجتماعي في مجال قانون العمل لا تتغير بتغير النظام الاقتصادي في البلاد ولا بالإيديولوجية المتبينة في الدولة ، ومن ثم فإن المشرع الجزائري عبر مختلف قوانين العمل بما فيها الملغاة اعتبر تشغيل القصر وكذا الأجانب والنساء مخالفة للأحكام التشريعية جرائم وترتب عليها عقوبات جزائية .

الملاحظ أن قانون العمل هو فرع من فروع القانون الخاص ، كما أن من أهم خصائصه أنه حديث النشأة ، وقبل صدوره كانت أحكامه تستمد من الشرعية العامة ، إلا أن المشرع ضمنه أحكام جزائية عند مخالفة صاحب العمل للقواعد الآمرة المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، ولم يكتف بالجزاء المدني المقرر في أحكام القانون المدني والمتمثل في البطلان والتعويض .

لعل الحكمة من تقرير الجزاء الجزائي في قواعد قانون العمل ، أن مخالفة القواعد الآمرة لا ينتج عنه ضرر يلحق الطرف الضعيف في علاقة العمل فحسب ، بل أن الضرر يتعداه إلى المجتمع بكامله وقد يتسبب في اضطرابه و الأمن الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ، ومثال ذلك تشغيل الأجانب مخالفة للقواعد الآمرة ، من شأنه المساس بالاستقرار الاجتماعي في البلاد ، نتيجة منافسة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية وخاصة في حالة ما إذا كانت ظاهرة البطالة متفشية كما هو الحال في واقعنا المعاش .

إن من أهم خصائص قوانين العمل باختلاف إيديولوجياتها الاقتصادية والسياسية اتصافها بطابعها الجزائي حماية للطرف الضعيف في العلاقة بهدف رعايته لأداء مهامه بصورة فعالة ، ومن ثم لم يعد القانون الجنائي العام المصدر الوحيد في سياسة التجريم والعقاب ، بل خص المشرع بعض فروع القوانين حتى الخاصة منها كقانون العمل بالطابع الجزائي .

من خلال مقدمتنا طرحنا الإشكال التالي: ما هي الحقوق العمالية التي رتب المشرع الجزائري على المساس بها عقوبات جزائية؟ ما الغرض في إقران المشرع تلك الحقوق بالطابع الجزائي؟ و ما هي الآليات المكرسة لحماية تلك الحقوق؟ هل استطاعت تلك الأحكام الجزائية ضمان الحماية المرجوة؟

من خلال تحليلنا للموضوع بالرجوع إلى المراجع المختلفة من مؤلفات ومقالات ورسائل ونصوص تشريعية واجتهادات قضائية بين لنا ما يلي :

1_ إذا كانت الجرائم بصفة عامة بالنظر إلى جسامتها تقسم إلى ثلاث أنواع الجنايات و الجنح والمخالفات ، إلا أن جرائم قانون العمل هي في الأصل مخالفات وقد تصل إذا اقترنت بظروف معينة إلى جنح .

2_ أن النظام العام الاجتماعي هو مفهوم مرتبط بقوانين العمل دون غيرها ، ويجب تمييزه عن النظام العام العادي، فالنظام العام الاجتماعي يهدف إلى حماية مصلحة العامل الطرف الضعيف و تمثل قواعده الحد الأدنى من تلك الحماية، الذي لا يجوز النزول عنه، غير أنه يجوز مخالفة تلك القواعد متى كان في المخالفة حقوقا أكثر امتياز للعامل ، وهو ما لا نجده في قواعد النظام العام العادي .

3_ أغلب العقوبات التي يفرضها قانون العمل على من يخالف أحكامه تأخذ شكل الغرامة المالية رمزية غير ردعية، إلا أنه سرعان ما تدارك المشرع هذا النقص من خلال قانون المالية لسنة 2015 برفع الغرامات بشكل كبير في بعض الجرائم دون غيرها كما سبق ذكره .

4_ لم يحصر القانون الجزائري صفة الضبطية القضائية في الأعوان الذين أوردتهم المادة 19 من بقانون الإجراءات الجزائية ، بل وسع مجالها لتشمل لفئات أخرى ، منها مفتشو العمل الذين أوكلت لهم مهمة البحث و التحري و إثبات الجرائم التي ترتكب انتهاكا لتشريعات العمل وذلك بموجب المادة 14 من القانون 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل ، و حتى يتمكن مفتش العمل من القيام بهذا الدور منحه المشرع الجزائري صلاحيات واسعة تتمثل في زيارة أماكن العمل ليلا أو نهارا ، وعليه أن

يتحلى بالصفات و السلوك الذي يمكنه من أداء مهامه بكل مهنية ، على خلاف ما يقع من بعض التجاوزات من الناحية العملية .

5_ إذا لاحظ مفتش العمل خرقا سافر للقواعد المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، يلزم صاحب العمل الامتثال إليها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام من تاريخ إخطاره وفي حالة عدم تنفيذ صاحب العمل هذا الالتزام خلال الآجال المحدد ، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة المتمثلة في السيد وكيل الجمهورية المختص إقليميا ، غير انه من الناحية العملية لاحظنا أن مفتش العمل كثيرا ما يلجا إلى تحرير محاضر المخالفة ، دون توجيه إعدار لصاحب العمل ، مما أدى ببطلان المتابعة بسبب بطلان الإجراءات أمام القاضي الجزائري .

6_ بعد تفاقم نسبة البطالة وخاصة تلك التي مست خريجي الجامعات ، لم تعد لأصحاب العمل الحرية في اختيار العمال الذين يتعاقدون معهم وبصفة مباشرة ، بل عليهم اللجوء إلى وكالات التشغيل وكل مستخدم لم يبلغ الوكالة المؤهلة بالمناصب الشاغرة ويلجأ إلى التشغيل المباشر يعاقب بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج و في حالة العود تضاعف الغرامة، ولعل الحكمة من تجريم التشغيل المباشر تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص ، ومبدأ المساواة في التشغيل تحقيقا للاستقرار الاجتماعي ، رغم التجريم إلا أننا لاحظنا من الناحية العملية أن كثيرا من الهيئات المستخدمة تلجأ إلى التشغيل المباشر بسبب جهلها لتلك النصوص .

7_ رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية ، تلحق المستخدم في حالة عدم التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي إلا أن الغرامة كانت غير ردية مما جعله يتدخل لرفعها بموجب قانون المالية لسنة 1999 للتراوح بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كل عامل غير مسجل ، وعقوبة الحبس من 2 شهرين إلى 6 أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين ، وفي حالة العود ترفع الغرامة ما بين 20.000 دج إلى 50.000 دج وعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهرا ، كما ارتفعت الغرامة بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015، لتتراوح بين 100.000 دج إلى 200.000 دج عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين، في حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين 200.000 دج إلى 500.000 دج عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهر". الملاحظ أن المشرع الجزائري شدد في العقوبات في مثل هذه الجرائم لكونها تمس بالتوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي ، مما يسبب ألالاستقرار الاجتماعي.

8_ كما شدد المشرع العقوبة الجزائية بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015 عن كل استغلال يتعرض له القاصر داخل أماكن العمل يعرض حياته للخطر، فأصبحت الغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج في حال تشغيل لكل عامل قاصر لم يبلغ السن القانونية المقررة ، غير أننا لاحظنا من الناحية العملية انعدام تشغيل القصر في المؤسسات العمومية والخاصة ، رغم أن القانون يسمح لهم بذلك ، ونتيجة لذلك اختار هؤلاء العمل غير القانوني مما يعرضهم للخطر المعنوي وفي هذه الحالة نرى ضرورة تدخل المشرع لتجريم المؤسسات التي تمتنع عن تشغيل القصر . كما نرى ضرورة تدخل المشرع بتجريم القصر دون ترخيص كتابي صريح من قبل الولي أو الوصي على غرار ما أقرته العديد من التشريعات .

9_ رغم أن المشرع الجزائري ألزم المؤسسات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين غير أنه رتب على ذلك عقوبة في حالة مخالفة المستخدم للالتزام ، ولذلك نرى ضرورة تدخله لحماية لهذه الفئة وذلك بتجريم كل من يمتنع عن تشغيلهم ، حفاظا على النظام العام الاجتماعي .

10_ الملاحظ أن المشرع الجزائري ألزم صاحب العمل باحترام القواعد المتعلقة بالصحة والأمن داخل أماكن العمل بموجب القانون رقم 88-07 ورتب على مخالفة تلك القواعد عقوبات جزائية ، غير أنه منذ ذلك التاريخ لم تراجع تلك الغرامات وهي تتراوح بين 500 دج و 2000 دج ، فلماذا لم يتدخل المشرع عبر قوانين المالية المشار إليها لرفع تلك الغرامات حتى تتناسب مع الجريمة المقترفة؟.

11_ رغم أهمية الموضوع المتعلق بالأحكام العامة المتعلقة بقواعد القانون العمل الجزائري و رغم الحماية المقررة للعامل من تعسف المستخدم إلا أن الملاحظ أن جهاز تفتيش العمل لم يصل إلى الفاعلية المرجوة منه في تنفيذ المهام الموكلة إليه، و يتضح ذلك من كثرة المخالفات التي ينتهك فيها صاحب العمل أو من يمثله حقوق العمال و قلة عدد المحاضر التي يتم تحريرها و عدم الفاعلية ترجع إلى عدة عوامل منها ما هو راجع إلى عدم توافر الأعداد الكافية من المفتشين و نقص الكفاءة الفنية للمفتشين و منها ما هو متعلق بالجانب المادي المتعلق بضالة الحافز المادي الذي يحصل عليه مفتش العمل .

وبناء على ما سبق ذكره وحتى يحقق الغرض المرجو من تجريم المخالفات الواردة في قانون العمل حماية للنظام العام الاجتماعي ارتأينا إبداء بعض المقترحات منها :

- 1_ إعادة النظر في الغرامات المتعلقة ببعض المخالفات كتلك المتعلقة بتشغيل القصر وتجريم بعضها نظرا لخطورتها على المجتمع منها تشغيل القاصر دون إذن وليه، أو منع تشغيل فئة المعوقين.
- 2_ سن نصوص تشريعية جديدة تتعلق بمبدأ عدم التمييز، أين يتم رفع العقوبات الجزائية فيها وجعلها ردية مع تحديد الأحكام و القواعد الخاصة بالتمييز أثناء الاستخدام.
- 3_ الاهتمام أكثر بصحة العامل و حمايته من الأخطار النفسية و الاجتماعية، وذلك بتشديد العقوبة الجزائية.
- 4_ ضرورة تدخل المشرع من خلال إلزام أطراف التفاوض الجماعي على التفاوض وترتيب عقوبة جزائية مشددة في حالة الرفض نظرا لما يحققه التفاوض والاتفاقيات الجماعية من استقرار داخل المؤسسة والمجتمع معا
- 5_ تكوين مفتشي العمل لما لهم من دور كبير في مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية .
- 6_ ضرورة تدخل مفتشية العمل في إطار صلاحياتها من أجل مرافقة أصحاب العمل والعمال من أجل توضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المعول بهما .
- 7_ تكثيف الملتقيات و الأيام الدراسية التي تجمع الباحثين الأكاديميين بكل الفاعلين في مجال العمل من مفتشي العمل ، قضاة ، أعوان الضمان الاجتماعي وغيرهم ، مع ضرورة الانضمام لمخابر البحث العلمي المتخصصة في القانون الاجتماعي مثل مخبر قانون العمل و التشغيل بجامعة مستغانم الذي أنتمي إليه .

قائمة المراجع:

• المراجع باللغة العربية

أولاً: المؤلفات

أ_ المؤلفات العامة:

- 1) إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.
- 2) أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، دار هومة، الجزء الأول، 2003
- 3) أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص و ضد الأموال، دار هومة، الجزء الأول، طبعة 2000 .
- 4) أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية و أثارها الاجتماعية و القانونية، دار الفكر العربي، القاهرة 1983.
- 5) أحمد حسن برعي ، الوجيز في القانون الاجتماعي، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2000 .
- 6) الأحمد شواخ محمد، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الجزء الأول، منشورات جامعة حلب سوريا، 2004.
- 7) أحمد فتحي سرور ، الحماية الجنائية للحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، 1986.
- 8) أحمد محمد حشيش، طبعة المهمة التحكيمية، دار الكتب القانونية، مصر، 2001.
- 9) أحمية سليمان ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية ، 2015.

- (10) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، طبعة 1998 .
- (11) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998.
- (12) أسامة عبد الله قايد، الحماية الجنائية للحياة الخاصة و بنوك المعلومات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1994.
- (13) بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، قانون 08-09 مؤرخ في 23 فيفري 2008، منشورات بغدادي، الطبعة الأولى 2009.
- (14) بطاهر امال ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة ، الطبعة الأولى ، القاهرة، 2013.
- (15) بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة 2011.
- (16) بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الثاني - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها - دار الخلدونية للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2010 .
- (17) بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد عمان، الطبعة الأولى 2011.
- (18) بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.
- (19) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2011.

- (20) بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990.2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر، 2009.
- (21) توابحية رابح، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى الجزائر 2012.
- (22) حسام الدين الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة ، دار النهضة العربية، 1978.
- (23) حسن عطية حجي، التجربة المصرية في التخصصة و تأثيرها على علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2010.
- (24) حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة منشورات الحلبي ، الطبعة الأولى، 2007.
- (25) حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- (26) حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب 2012.
- (27) خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
- (28) خالد حمدي عبد الرحمن، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2006.
- (29) خالد عمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة 2000.
- (30) خليفى عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل وا الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.

31) رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه ، طبعة 2005.

32) سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي، دار النهضة العربية، القاهرة ، بدون طبعة.

33) سلامة مأمون محمد، علم الإجرام و العقاب، المكتبة الحديثة القاهرة، 1978 .

34) سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد دار الهدى ، 2011.

35) شواخ محمد الأحمد، قانون العمل ، علاقات العمل الفردية ، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية حلب ، 2007.

36) صادق مهدي السعيد، اقتصاد و تشريع العمل، مطبعة المعارف بغداد، الطبعة الثانية، 1969.

37) صايبي رابح، تكوين متخصص لفائدة مفتشي العمل، تقنيات التفتيش و المراقبة لمفتش العمل المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2009.

38) صلاح على علي حسن ، حماية الحقوق العمالية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2013.

39) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار الكتب القانونية، مصر 2010.

40) الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي ، الجزائر، 2005.

41) الطيب بلولة ، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي ، الجزائر، 2007.

42) عادل قورة ، محاضرات في قانون العقوبات ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992

43) عائشة عبد الهادي، توعية أطراف العمل بأهمية المفاوضة الجماعية و دورها في حسم منازعات العمل الجماعية، محافظات القاهرة، الجيزة الإسكندرية ، 2012.

- 44) عبد الباسط عبد المحسن، الاشتراكات كمصدر لتمويل نظام التأمين الاجتماعي، دراسة مقارنة دار النهضة العربية، 1996.
- 45) عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العلم الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 2000، القاهرة.
- 46) عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية و الإدارية في ظل تشريع العمل و القانون الإداري، قصر الكتاب، 2007 .
- 47) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، 2003 .
- 48) عبد الله أوهابيه، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومه ، الجزائر، 2008.
- 49) عبد الله سليمان ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام، الجزء الأول، الطبعة 1998.
- 50) عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية ، الجزائر 2005.
- 51) على عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية طبعة 2003 .
- 52) علي عمارة ، قانون العمل الجديد، الطبعة الرابعة، 2006.
- 53) فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول ، در الهنا للطباعة، مصر، 1985.
- 54) فؤاد دحمان، قانون العمل، التشريعات الاجتماعية ، مطبعة الاتحاد، دمشق، الطبعة الثالثة 1965.
- 55) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة 2006.
- 56) محمد أحمد عجيز ، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها ، دار النهضة العربية ، القاهرة، الطبعة الثالثة ، سنة 2007.

- 57) محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2011.
- 58) محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2011، لبنان.
- 59) محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل ، الجزء الثاني، المجلد الأول، مطبعة النجاح الجديدة، 2007.
- 60) محمد عبد الله الظاهر، القرارات التي تفرضها سياسة الخصوصية في مجال علاقات العمل منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، 2004 .
- 61) محمد عبد الله نصار ، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، مطبعة جامعة الدول العربية طبعة 1996.
- 62) محمد عزمي بكري ، مدونة الفقه و القضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الأول، القاهرة، 1985.
- 63) محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، الطبعة الرابعة ، القاهرة ، 1987.
- 64) محمد محمد الشهاوى، الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في مواجهة الصحافة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2001.
- 65) محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية، الطبعة الثانية.
- 66) محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية و القضائية للحقوق الأساسية في العمل، دراسة مقارنة الطبعة الأولى، مطبعة دار وهبة حسان، 2005.
- 67) المختار أعمره ، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية ،دار النهضة العربية ،القاهرة ،طبعة 2006.

68) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال و آثاره، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2013.

69) مصطفى جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984

70) ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجزائري، دار النهضة العربية، 1983.

71) منصور رحمانى، القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2006

72) مولاي ملياني بغدادى، الإجراءات الجزائئية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب الطبعة الأولى، 1992.

73) ناصري حفناوزي، تكوين وانتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مطبعة زكريا ، 1992.

74) هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر ، 2002.

75) ياسين بن صاري، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة للنشر و التوزيع، 2004 .

76) يس محمد يحي، عقد الصلح ، دار الفكر العربي، 1978.

77) يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر ، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2006، الأردن

78) يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، منظمة العمل الدولية، بغداد، 1996.

79) يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن سنة 1996.

ب_ المؤلفات الخاصة:

1) مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة و النشر، 2014.

(2) ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف ، الإسكندرية، الطبعة الأولى
1997.

ثانيا: أطروحات الدكتوراه

(1) براهيمي نسيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في الحقوق ،
نظام الجديد، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، السنة
الجامعية 2016-2017.

(2) بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، أطروحة
دكتوراه تخصص القانون الاجتماعي ، جامعة وهران 02 محمد بن أحمد، السنة الجامعية
2013/2014.

(3) بوكلي حسن شكيب ، المرونة في إطار عقد العمل كوسيلة لتحقيق الشغل الكامل، أطروحة
دكتوراه، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق سيدي بلعباس، سنة 2008 .

(4) راشدي حدهوم دلييلة، الجزاء المالي في قانون العمل، أطروحة دكتوراه ، جامعة وهران، 2015.

(5) زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه
في القانون الخاص، جامعة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق ، 2006.

(6) سليمان حميدة ، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، أطروحة لنيل درجة دكتوراه ل م
د في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016 / 2017.

(7) صافية بشتاتن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه تخصص
القانون جامعة تيزي وزو ، سنة 2012.

(8) على حسين الخليف، تعدد الجرائم و أثره في العقاب في القانون المقارن، أطروحة دكتوراه،
جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، 1954.

- (9) فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه العلوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، السنة الجامعية 2014/2013.
- (10) ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة وهران، 2013/2012.
- (11) محمد الفتح على محمد ، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، 2005.
- (12) محمد بودو، نظام تمثيل العمال داخل المؤسسات في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، جامعة جيلالي اليابس ،سيدي بلعباس، 2010-2009 .
- (13) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط ، أطروحة لنيل دكتوراه ، تخصص القانون الاجتماعي ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2015/2014 .
- (14) معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة دكتوراه تخصص القانون، كلية الحقوق ، جامعة تيزي وزو، 2008-2007.
- (15) مقران زكريا ،آليات التشغيل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون ، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مستغانم، 2016.
- (16) نويري عبد العزيز، الحماية الجزائية للحياة الخاصة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه العلوم، شعبة القانون الجنائي، جامعة الحاج لخضر باتنة، سنة 2011.

ثالثا: مذكرات الماجستير

- 1) بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مستغانم، 2010.
- 2) بن عزوز سارة، أثر التحولات الدولية الاقتصادية على علاقات العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2012.
- 3) رمضان براهيم، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 1988.
- 4) زهير حرص، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد الأول، 2014.
- 5) طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، 2011.
- 6) عوايل عبد الصمد، خصوصية علاقة العمل في قطاع الملاحة البحرية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة وهران، 2008/2007.
- 7) لصوار عبد النبي، جرائم قانون العمل، رسالة ماجستير، المركز الجامعي، بشار، 2006

رابعا: المقالات

- 1) أحمية سليمان، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب عمل للشباب، منشورات منظمة العمل العربية، 2008.
- 2) أحمية سليمان، محاضرات في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، السنة الثالثة ليسانس كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، السنة الجامعية 2015/2014.

- (3) بلحبل عتيقة، التنظيم القانوني للإضراب، مجلة المنتدى القانوني، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني، جوان 2005.
- (4) بن ديب محمد، إحصائيات عن نشاطات المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران، سنة 2016، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد 03، جانفي 2017 .
- (5) بن سالم كمال، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل و الشغل ، العدد الرابع، جوان 2017.
- (6) بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مجلة المحامي منظمة المحامين بسبيدي بلعباس، العدد الرابع، 2009.
- (7) بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون و دوره في تعزيز العمل اللائق، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، عدد 1، 2014.
- (8) بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري ، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم، جوان 2016.
- (9) بن عزوز بن صابر، النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، عدد خاص 2015.
- (10) بن عزوز بن صابر، حق الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد الحقوق و العلوم القانونية، غليزان، العدد الأول، 2010.
- (11) بني بشير، شروط التشغيل وفقا لأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، مجلة قانون العمل و التشغيل كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، العدد الرابع، 2017.

- (12) بوزيان الفهمي، نظام تعدد العقوبات الجزرية في قانون الشغل، 12 فبراير 2008 ، مجلة الكترونية <http://3dpolice.blogspot.com/2008/02/485-051087-6.html>
- (13) حمد عرفان الخطيب، مبدأ عد التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلة 25، العدد الثاني، 2009.
- (14) دليل المفاوضة الجماعية و تسوية المنازعات ، منظمة العمل الدولية ، الطبعة الأولى، 2012، القاهرة.
- (15) رصابي ر. ، الوقاية عن طريق تقييم الأخطار ، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة لمفتشية العمل للعمل، العدد 17 ، الجزائر، جوان 2007.
- (16) رمزي فريد محمد مبروك، مدى سلطة صاحب العمل في الانفراد تعديل بنود عد العمل ذي المدة الغير محددة، مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، جامعة المنصورة، العدد الثاني عشر، أكتوبر 1992.
- (17) سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الدراسات الاجتماعية و القانونية، عدد 11، جانفي 2014.
- (18) سي فضيل زهية، تطبيق مبدأ سلطان الارادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جوان 2017، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم.
- (19) طه عبيد ، الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي ، مجلة الفقه و القانون ، العدد الرابع بتاريخ 01 فبراير 2013.
- (20) فتحي وردية ، خصوصية جزاء مخالفة النظام العام في قانون العمل ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمن ميرة ، بجاية ، مجلة سداسية محكمة متخصصة، عدد خاص 2015.

- (21) كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، المركز الجامعي بالبويرة، العدد الرابع، جانفي 2011
- (22) لعناني محمد، إشكالية عقود العمل المحددة المدة المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص رقم 23-98 الصادرة عن المعهد الوطني للعمل .
- (23) معاشو فطة، تأثير الظروف الاقتصادية في بروز نظام عام استثنائي في قانون العمل ، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني ، عدد خاص ، 2015.
- (24) معاشو نبالي فطة ، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية و القانون الداخلي ، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزى وزو، كلية الحقوق العدد 02، 2008.
- (25) نبيل بوفليح، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر في الفترة ما بين 2000-2010، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية ، العدد الثاني عشر ، ديسمبر 2012.
- (26) نور حمد المجايا ، دعوى المسؤولية الناشئة عن الاعتداء على الحق في الحياة الخاصة دراسة في القانون الدولي الخاص الأردني ، مجلة الشريعة و القانون ، كلية الحقوق، جامعة الإمارات العربية المتحدة.

خامسا: الملتقيات و المؤتمرات

- 1)أهمية سليمان، أزمة علاقات العمل و الأشكال المختلفة للتشغيل... أو إشكالية التوفيق بين المتغيرات الاقتصادية، و الثوابت الاجتماعية، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، القطب الجامعي تاسوست ، جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.

(2) ثابت مصطفى حماني إسماعيل ، المراسل الصحفي الجزائري في موثيق و تشريعات الإعلام الملتقى الوطني الأول حول الإعلام و الديمقراطية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 13/12 ديسمبر 2012.

(3) زكرياء مسعودي حميدانو صالح ، دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر ،ملتقى وطني حول إستراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، يوم 18 و19 أبريل 2012 ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

(4) عقيلة خرياشي ، ضرورة الإبقاء على تنظيم الدولة لعلاقات العمل، الملتقى الوطني حول تكريس الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، جامعة محمد الصديق بن يحيي ، جيجل، 21-22 أبريل 2009.

(5) محمد قرقب، عرض حول التوجيه و الإرشاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر ، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد و التوجيه في تشغيل الشباب، طرابلس 11-13 جويلية 2005، وزارة التشغيل والتضامن الوطني .

(6) مداخلة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ،بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة ، المركز العائلي بن عكنون ،الأربعاء 06 مارس 2013.

(7) مقني بن عمار، مبدأ تكافؤ الفرص و تطبيقاته العملية في قانون العمل الجزائري مقارنا بالتشريع الدولي، الملتقى الوطني حول العمل اللائق بين واقع التشغيل و الأفاق نحو عدالة اجتماعية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم 2014.

سادسا: الاجتهادات القضائية

- 1) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 23-11-1982 ، رقم الملف 88698 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، عبد الرزاق حمودي .
- 2) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 08-1-1990، ملف رقم 62132 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، عبد الرزاق حمودي .
- 3) قرار صادر بتاريخ 13 فبراير 1990، الغرفة الجنائية الثانية ، رقم 60462
- 4) قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ 1995/11/21 ، رقم الملف 126057 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، عبد الرزاق حمودي.
- 5) قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الأول الصادر في 1998/04/14 ملف رقم 162960 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، عبد الرزاق حمودي..
- 6) قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 09 جوان 1998 ، ملف رقم 161334 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، عبد الرزاق حمودي..
- 7) قرار الغرفة الاجتماعية، القسم الأول الصادر في 1998/10/13 ملف رقم 181858 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، عبد الرزاق حمودي..
- 8) قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر بتاريخ 2001/03/21، ملف رقم 214537 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، عبد الرزاق حمودي..
- 9) قرار الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 2005/01/12، ملف رقم 289675.
- 10) قرار الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 2005/04/13، ملف رقم 295759 دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، عبد الرزاق حمودي.

سابعا: النصوص القانونية

أ_ النصوص القانونية الدولية

1_ الاتفاقيات و الإعلانات الدولية

- 1) الاتفاقية الدولية رقم 81 الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة و التجارة والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، الدورة الثلاثين المنعقدة في 19 يونيو 1947.
- 2) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 712 بتاريخ 10 ديسمبر 1948.
- 3) الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، لسنة 1950.
- 4) العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية الصادر عام 1966، المصادق عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16-05-1989، الجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1989.
- 5) الاتفاقية الدولية رقم 129 و الخاصة بتفتيش العمل في الزراعة خلال الدورة الثالثة والخمسين للمؤتمر و المنعقدة في 04 يونيو 1969 .
- 6) الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل الصادرة بنيويورك عام 1990.

2_ التشريعات المقارنة

- 1) قانون العمل التونسي رقم 27 لسنة 1966.
- 2) القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003، جريدة رسمية، عدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003.
- 3) القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، ج.ر عدد 14، المؤرخة في 07 أبريل 2003.

ب_ النصوص القانونية الوطنية

1_ الدساتير

- (1) الأمر 76-97 الصادر في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار الدستور الجزائري، جريدة رسمية عدد 94 لسنة 1976.
- (2) دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 23 فبراير 1989، جريدة رسمية عدد 76 لسنة 1996.

2_ القوانين

- (1) القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 ، الجريدة الرسمية عدد 32 المؤرخ في 8 أوت 1978.
- (2) القانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فيفري 1981 ، المتعلق بالمدة القانونية للعمل ، جريدة رسمية عدد 08 لسنة 1981.
- (3) القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 يتعلّق بشروط تشغيل العمّال الأجانب الجريدة الرسمية رقم 28، المؤرخة في جوان 1981.
- (4) القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية جريدة رسمية رقم 28 لسنة 1983.
- (5) القانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، جريدة رسمية عدد 28.
- (6) القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988 .

- (7) قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل المتمم بالقانون رقم 91_27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فيفري 1991.
- (8) القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990.
- (9) القانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990.
- (10) القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990 .
- (11) القانون 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 23، المعدل و المتمم بالقانون 91_30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- (12) المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993، المتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية رقم 64 لعام 1993.
- (13) المرسوم التشريعي رقم 94-09 ، المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، جريدة رسمية عدد 34 .
- (14) المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994.
- (15) القانون رقم 98 - 12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 .

- (16) القانون رقم 04 - 10 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 الموافق 14 أوت سنة 2004 المتعلق بالتربية البدنية والرياضية ،جريدة رسمية عدد 52 لسنة 2004 .
- (17) القانون العضوي رقم 04 - 11 المؤرخ في 21 رجب 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء ، جريدة رسمية عدد 57 لسنة 2004.
- (18) القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل الجريدة الرسمية رقم 83، المؤرخة في 26 ديسمبر 2004.
- (19) القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 ، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات ، جريدة رسمية عدد 84 المؤرخة في 24 ديسمبر 2006.
- (20) القانون 08-09 مؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية المؤرخ في 23 فيفري 2008 .
- (21) القانون رقم 12-05 المؤرخ في 18 يناير 2012، يتعلق بالإعلام ، جريدة رسمية العدد 1 سنة 2012.

3_ الأوامر

- (1) الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية
- (2) الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المعدل و المتمم و المتضمن قانون العقوبات .
- (3) الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، الجريدة الرسمية عدد 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

4) الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975. جريدة رسمية عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 .

5) الأمر رقم 75-33 المتعلق بمفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية .

6) الأمر رقم 76-77 المؤرخ في 11-08-1976 يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية جريدة رسمية عدد 66 سنة 1976.

7) الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخة في 12 جانفي 1997.

8) الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية رقم 47 المؤرخة في 22 أوت 2001.

9) الأمر رقم 06 - 02 المؤرخ في 29 محرم 1427 الموافق 28 فبراير 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين . جريدة رسمية عدد 9 لسنة 2006.

10) الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 46 لسنة 2006.

11) الأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يعدل ويتمم الأمر رقم 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار ، الجريدة الرسمية رقم 47، المؤرخة في 19 جويلية 2006.

12) الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 جريدة رسمية رقم 40 .

4_ المراسيم

(1) المرسوم الرئاسي رقم 06-61 المؤرخ في 19 يونيو 2006 ، جريدة رسمية عدد 07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.

(2) المرسوم الرئاسي رقم 06 - 395 المؤرخ في 15 نوفمبر 2006 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون .

(3) المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 04 محرم عام 1433 الموافق ل 29 نوفمبر سنة 2011 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 66 المؤرخة بتاريخ 09 محرم عام 1433 الموافق ل 04 ديسمبر عام 2011.

(4) المرسوم التنفيذي رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية رقم 9 لسنة 1985 المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في 06 جويلية 1992 جريدة رسمية رقم 52 لسنة 1992.

(5) المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة ، جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1990.

(6) المرسوم التنفيذي رقم 90 - 290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات - جريدة رسمية عدد 42 لسنة 1990.

(7) المرسوم التنفيذي رقم 96 - 98 المؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق 6 مارس 1996 المحدد لقائمة ومحتوى السجلات والدفاتر الخاصة الملزمة للمستخدمين ، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996 .

(8) المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس 1997 المحدد لتنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية جريدة رسمية عدد 13.

9) المرسوم التنفيذي رقم 97 - 474 المؤرخ في 8 شعبان عام 1418 الموافق 8 ديسمبر سنة 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل . جريدة رسمية عدد 82 لسنة 1997.

10) مرسوم تنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أبريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتعلقة بالأميانت ، جريدة رسمية رقم 28.

11) المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، جريدة رسمية عدد 65 لسنة 2001.

12) المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري جريدة رسمية رقم 22 لسنة 2005، الذي ألغى أحكام المرسوم رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر .

13) المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 08 يناير 2005 ، المتعلق بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية جريدة رسمية عدد 04 لسنة 2005.

14) المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/01/2005، المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، جريدة رسمية عدد 04 ، 2005.

15) المرسوم التنفيذي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أبريل 2005 على التدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، جريدة رسمية رقم 28 لسنة 2005.

16) المرسوم التنفيذي رقم 06 - 263 المؤرخ في 13 رجب عام 1427 الموافق 8 أوت سنة 2006 يضبط الأحكام المطبقة على النادي الرياضي المحترف.

17) المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو 2009 جريدة رسمية عدد 44 المؤرخة في 26 يوليو 2009 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 59-97 المؤرخ في 09 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في القطاعات و المؤسسات و الإدارات العمومية .

18) القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أبريل 1995، يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة و القطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل ، جريدة رسمية رقم 30 لسنة 1996.

19) القرار الوزاري مشترك مؤرخ في 01 أكتوبر 2003، يتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت، جريدة رسمية رقم 07 لسنة 2004.

20) القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 30 يوليو 2006 .

*المؤلفات باللغة الفرنسية

A_ OUVRAGES GENERAUX :

- 1) C.H Camerlynck et G. Lyon Caen, Droit du travail 7 édition, Dalloz, Paris 1975
- 2) Carlomier, droit civil des personnes ,tome 01 ,paris ,1990.
- 3) Christine lazerger, la constatation de l'infraction et les poursuites pénales.

- 4) Guerder P , La Pour suite et la repression pénal des discrimination en droit du travail, Droit Social, Mai 1995
- 5) Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, Presses universitaire de France, 6 éme édition, 1 er tri 1975.
- 6) Lyon Caen , la négociation collective dans ses dimensions international_ Dr ,Soc 1997.
- 7) Olivier chénéédé, Dominique Jordon ,contrat de travail du recrutement a la rupture , Délmas, Paris , 2005 .
- 8) Tayeb et Djamel Belloula, rupture de la relation de travail, édition dahlab 1999.

B_ TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES:

1_ Code Travail Français

2_ Code Penal, modifié par Loi n°2002-1138 du 9 septembre 2002 – art. 45
JORF 10 septembre 2002 .

C_ ARTICLES :

- 1) koriche mohamed nassereddine, Doit du travail, office des publication universitaires , tom 01, Algérie, 2009.
- 2) Lamani M, Réflexions sur l'article 12 de la loi n 90 -11 Relative aux Relation de travail , dossier documentaire,1999.

- 3) Melita Budiner, le droit de la femme a l'égalité de salaire et la convention n 100 l'organisation international du travail paris, 1975.
- 4) V castel; les roles des conventions collective de travail , évolution et development, these universities Beziers ,1940

المؤلفات باللغة الانجليزية

Franklin (N.N) : The concept and me assurancement of minimum.

الفهرس:

01.....	مقدمة
10.....	الفصل التمهيدي: إجراءات المتابعة الجزائية في جرائم قانون العمل
12.....	المبحث الأول: ماهية جرائم قانون العمل الجزائري
12.....	المطلب الأول: مفهوم جرائم قانون العمل
12.....	الفرع الأول: تعريف جرائم قانون العمل
13.....	أولا: الأشخاص المستثنون من تطبيق جرائم قانون العمل
13.....	1_ أفراد الجيش الشعبي و القضاة.....
14.....	2_ الموظفون و المتعاقدون مع الإدارة.....
15.....	ثانيا: العمال الخاضعون لازدواجية تشريعية.....
15.....	1_ مسيرو المؤسسات.....
15.....	2_ مستخدمو الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري.....
16.....	3_ عمال المنازل.....
17.....	4_ الصحافيون.....
18.....	5_ الممثلون التجاريون.....
18.....	6_ مستخدمو البيوت.....
19.....	7_ رياضيو النخبة.....
20.....	الفرع الثاني: طبيعة جرائم قانون العمل.....
20.....	أولا: تقسيمات جرائم قانون العمل.....
20.....	ثانيا: تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام الاجتماعي.....
21.....	ثالثا: تعدد العقوبات بتعدد عدد العمال.....
21.....	رابعا: مضاعفة الغرامة في حالة العود.....
22.....	خامسا: عدم ردعية و فعالية العقوبات في قانون العمل الجزائري.....
22.....	المطلب الثاني: أركان جرائم قانون العمل.....
22.....	الفرع الأول: الركن الشرعي للجريمة.....
23.....	أولا: الجرائم المنصوص عليها في تشريعات قانون العمل.....
24.....	ثانيا: الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل و التي تمت إحالتها إلى قانون العقوبات.....
24.....	الفرع الثاني: الركن المادي.....

أولاً: السلوك الإجرامي.....	24
ثانياً: النتيجة الإجرامية.....	25
ثالثاً: العلاقة السببية بين السلوك الإجرامي و النتيجة.....	25
رابعاً: الشروع في جرائم قانون العمل.....	25
الفرع الثالث: الركن المعنوي.....	25
المبحث الثاني: كيفية تحريك الدعوى العمومية في جرائم قانون العمل.....	26
المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية.....	26
الفرع الأول: تحريك الدعوى في القضايا العمالية.....	27
أولاً: ضباط الشرطة القضائية.....	28
ثانياً: أعوان الشرطة القضائية.....	28
ثالثاً: الموظفون و الأعوان المنوط بهم بعض مهام الضبط القضائي.....	28
الفرع الثاني: تحريك الدعوى العمومية من طرف العامل.....	29
الفرع الثالث: تحريك الدعوى العمومية من طرف النقابة.....	29
المطلب الثاني: صلاحيات مفتش العمل في الكشف عن الجرائم.....	30
الفرع الأول: دور مفتش العمل في الكشف عن الجرائم.....	30
أولاً: صلاحية مفتش العمل عند زيارة أماكن العمل.....	31
ثانياً: صلاحية التحقيق.....	34
ثالثاً: الوسائل الرقابية لمفتشي العمل.....	34
1_ الملاحظات الكتابية و الإغذارات.....	35
2_ تحرير محاضر المخالفات.....	36
الفرع الثاني: الحماية الجزائية المقررة لمفتش العمل.....	38
أولاً: جنحة إهانة موظف أثناء تأدية مهامه.....	38
ثانياً: جنحة التعدي بالقوة و العنف على مفتش العمل.....	39
الباب الأول: الحماية الجزائية المتعلقة بشروط التشغيل.....	44
الفصل الأول: الحماية الجزائية لحرية التعاقد في مجال العمل.....	45
المبحث الأول: الحماية الجزائية المتعلقة بتصريح الهيئات المستخدمة بالعامل.....	47
المطلب الأول: الحماية الجزائية المتعلقة بالتصريح لدى الوكالة الوطنية للتشغيل.....	47
الفرع الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل.....	47
أولاً: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.....	47
ثانياً: عمل الوكالة الوطنية للتشغيل.....	51

- الفرع الثاني: جزاء مخالفة التزام التصريح بالمناصب الشاغرة لدى وكالة التشغيل.....52
- المطلب الثاني: الحماية الجزائية المتعلقة بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي.....53
- الفرع الأول: حق العامل في الحماية الاجتماعية.....53
- أولا: الفئات الواجب التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي.....54
- 1_ الفئات الخاصة.....54
- 2_ الحق في التصريح بمستخدمي الملاحة البحرية لدى هيئة الضمان الاجتماعي.....55
- الفرع الثاني: جزاء مخالفة صاحب العمل التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي.....56
- أولا: جزاء مخالفة عدم التصريح بالعمال.....56
- ثانيا: جزاء مخالفة عدم التصريح بالنشاط.....57
- المبحث الثاني: الحماية الجزائية للحياة الخاصة للعامل و الحق في المساواة.....58
- المطلب الأول: الحماية الجزائية للحياة الخاصة للعامل.....58
- الفرع الأول: مضمون الحماية الجزائية للحياة الخاصة للعامل.....58
- الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة حماية الحياة الخاصة للعامل.....64
- المطلب الثاني: الحماية الجزائية للمساواة بين العمال في التشغيل.....65
- الفرع الأول: مضمون مبدأ المساواة في الاستخدام.....65
- الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة التمييز بين العمال في مجال التشغيل.....69
- المبحث الثالث: الحماية الجزائية للعامل أثناء تحرير عقد العمل.....71
- المطلب الأول: الحماية الجزائية لعقود العمل المحددة المدة.....71
- الفرع الأول: حالات إبرام عقد العمل محدد المدة.....73
- أولا: عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.....73
- ثانيا: عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.....74
- 1_ أن يكون العامل المستخلف مثبتا في منصب عمله.....74
- 2_ أن يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقت.....75
- 3_ أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه.....75
- ثالثا: عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع.....75
- رابعا: عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو الأسباب الموسمية.....76
- 1_ تزايد العمل.....76
- 2_ الأسباب الموسمية.....76
- خامسا: عندما يتعلق الأمر بنشاطات و أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.....77

78.....	الفرع الثاني: جزاء مخالفة أحكام التشغيل الخاصة بعقود العمل محددة المدة.....
81.....	المطلب الثاني: الحماية الجزائية للأجر.....
82.....	الفرع الأول: الأحكام القانونية الخاصة بالأجر.....
83.....	أولا: التزام صاحب العمل بالتصريح بالأجور لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.....
84.....	1_ التصريح بالأجور.....
84.....	2_ أهمية التصريح بالأجور.....
85.....	ثانيا: مراعاة الأجر الوطني الأدنى المضمون عند التشغيل.....
87.....	1_ معايير تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
91.....	2_ طرق تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
92.....	3_ مراجعة الحد الأدنى للأجور.....
95.....	الفرع الثاني: جزاء مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجور.....
96.....	أولا: جزاء عدم تسليم قسيمة الأجر.....
98.....	ثانيا: جزاء عدم دفع الأجر.....
100.....	ثالثا: جزاء التأخر في دفع الأجر.....
100.....	رابعا: جزاء عدم قيام رب العمل بالتصريح بالأجور.....
101.....	خامسا: جزاء مخالفة دفع أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
104.....	الفصل الثاني: الحماية الجزائية المكرسة لتشغيل بعض الفئات الخاصة.....
104.....	المبحث الأول: الحماية الجزائية المتعلقة بتشغيل الأجانب.....
105.....	المطلب الأول: شروط تشغيل الأجانب.....
106.....	الفرع الأول: الشروط الواردة في القانون المتعلق بتشغيل الأجانب.....
108.....	الفرع الثاني: الشروط الواردة في القانون المتعلق بدخول الأجانب للجزائر.....
109.....	المطلب الثاني: جزاء مخالفة المستخدم التصريح بالعمال الأجانب.....
109.....	الفرع الأول: جزاء مخالفة الشروط الواردة في القانون المتعلق بالتشغيل.....
110.....	الفرع الثاني: جزاء مخالفة الشروط الواردة في القانون المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر.....
112.....	المبحث الثاني: الحماية الجزائية الخاصة بتشغيل القصر و المعوقين.....
112.....	المطلب الأول: الحماية الجزائية الخاصة بتشغيل القصر.....
113.....	الفرع الأول: شروط و ظروف تشغيل القصر في التشريع الجزائري.....
113.....	أولا: الشروط العامة لتشغيل القصر.....
114.....	1_ شرط بلوغ القاصر 16 سنة كاملة عند إبرام العقد.....
117.....	2_ اشتراط الرخصة من الولي لتشغيل القاصر.....

118.....	ثانيا: الظروف المتعلقة بتشغيل القصر
119.....	الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة شروط و ظروف تشغيل القاصر
119.....	أولا: الحماية الجزائية لتشغيل القصر في قانون العمل
119.....	1_ الجزاء المترتب عن مخالفة السن الأدنى للتشغيل
121.....	2_ الجزاء المترتب على اشتراط الرخصة من الولي لتشغيل القاصر
122.....	3_ الجزاء المترتب على مخالفة الظروف الخاصة بتشغيل القصر
122.....	4_ جزاء تشغيل القصر في الأعمال الليلية
123.....	5_ الجزاء المترتب على تشغيل القصر في الأشغال الخطيرة و المضرة بالصحة
126.....	ثانيا: الحماية الجزائية لتشغيل القصر في قانون حماية الطفل
126.....	1_ الجزاء المترتب على الاستغلال الاقتصادي للطفل
126.....	2_ الجزاء المترتب عند وقوع التحرش الجنسي على الطفل العامل
127.....	3_ الجزاء المترتب على النيل من الحياة الخاصة للطفل
127.....	ثالثا: الحماية الجزائية للقصر في قانون التمهين
128.....	المطلب الثاني: الحماية الجزائية الخاصة لتشغيل المعاق
128.....	الفرع الأول: الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين
132.....	الفرع الثاني: جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين
134.....	المبحث الثالث: الحماية الجزائية الخاصة بتشغيل النساء
135.....	المطلب الأول: الأحكام الخاصة بتشغيل النساء
135.....	الفرع الأول: عدم التمييز بين العمال
136.....	الفرع الثاني: منع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة
138.....	الفرع الثالث: منع تشغيل النساء ليلا إلا في حالات خاصة بترخيص من مفتش العمل
140.....	المطلب الثاني: الجزاء المترتب على المخالفات المتعلقة بتشغيل النساء
140.....	الفرع الأول: جزاء مخالفة شروط الاستخدام الخاصة بالمرأة العاملة
142.....	الفرع الثاني: جريمة التحرش الجنسي ضد المرأة
145.....	الباب الثاني: الحماية الجزائية المتعلقة بظروف التشغيل
146.....	الفصل الأول: الحماية الجزائية المتعلقة بصحة العامل
147.....	المبحث الأول: الحماية الجزائية المتعلقة بالصحة و الأمن
148.....	المطلب الأول: مفهوم التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة و الأمن
148.....	الفرع الأول: حق العامل في النظافة و الأمن
148.....	أولا: الحماية المتعلقة بشروط النظافة

149.....	1_ القواعد المتعلقة بالنظافة.....
149.....	2_ القواعد المتعلقة بالإثارة.....
149.....	3_ القواعد المتعلقة بالحماية من الضجيج.....
150.....	4_ القواعد المتعلقة بتهوية المحلات.....
151.....	5_ القواعد المتعلقة بالإطعام.....
151.....	الفرع الثاني: الشروط الأمنية داخل أماكن العمل
152.....	أولاً: الشروط المتعلقة بالشحن و التفريغ.....
152.....	ثانياً: الشروط المتعلقة بالحماية من السقوط.....
153.....	ثالثاً: الشروط المتعلقة بالحماية من الآلات و الدواليب.....
153.....	رابعاً: الشروط المتعلقة بالحماية من الحريق.....
154.....	خامساً: الشروط المتعلقة بالحماية من الوسائل الخطيرة
154.....	1_ الحماية المتعلقة بالشروط العامة التي يجب أن تستوفىها المنشآت الكهربائية.....
155.....	2_ الحماية من الإشعاعات المؤينة و غبار الأميانت
157.....	الفرع الثالث:الأجهزة المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن.....
157.....	أولاً: طبيب العمل.....
160.....	ثانياً: لجنة الوقاية الصحية و الأمن
160.....	1_ صلاحيات لجنة الوقاية الصحية و الأمن الوقائية قبل وقوع الحادث.....
161.....	2_ صلاحيات لجنة الوقاية الصحية و الأمن الوقائية بعد وقوع الحادث.....
161.....	ثالثاً: لجنة المشاركة.....
162.....	المطلب الثاني: جزاء مخالفة حق العامل في مجال الوقاية الصحية و الأمن.....
162.....	الفرع الأول: جزاء مخالفة صاحب العمل بالقواعد المتعلقة بالصحة و الأمن
163.....	أولاً: جزاء مخالفة عدم حماية العمال من الوسائل الخطيرة.....
164.....	ثانياً: جزاء مخالفة صاحب العمل قواعد النظافة داخل أماكن العمل.....
164.....	ثالثاً: جزاء عدم إعلام و تكوين العمال بقواعد الصحة و الأمن و النظافة.....
165.....	الفرع الثاني: جزاء مخالفة الالتزام بعدم التأخير في التصريح بحادث عمل أو مرض مهني.....
166.....	المبحث الثاني: الحماية الجزائية المتعلقة بتحديد ساعات العمل.....

- المطلب الأول: الأحكام الخاصة بالمدة القانونية للعمل.....167
- المطلب الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة المدة القانونية للعمل و تجاوز الساعات الإضافية....168
- الفرع الأول: جزاء مخالفة المدة القانونية للعمل.....169
- الفرع الثاني: جزاء تجاوز الساعات الإضافية.....170
- المبحث الثالث: الحماية الجزائية المتعلقة بالراحة و مسك الدفاتر.....172
- المطلب الأول: الحماية الجزائية للحق في الراحة.....172
- الفرع الأول: الأحكام القانونية الخاصة بالعطلة.....173
- أولاً: العطلة الأسبوعية.....173
- ثانياً: العطلة السنوية.....174
- ثالثاً: عطل الأعياد الدينية و الوطنية.....175
- رابعاً: العطل الخاصة المدفوعة الأجر.....175
- الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفة الحق في العطلة.....175
- المطلب الثاني: الحماية الجزائية المتعلقة بمسك الدفاتر من طرف المستخدم.....176
- الفرع الأول: الأحكام الخاصة بمسك الدفاتر.....177
- أولاً: دفتر الأجور.....177
- ثانياً: سجل العطل مدفوعة الأجر.....178
- ثالثاً: سجل العمال.....178
- رابعاً: سجل العمال الأجانب.....179
- خامساً: سجل حفظ الصحة و الأمن و طب العمل.....179
- سادساً: سجل الفحوصات التقنية للمنشآت و التجهيزات الصناعية.....180
- سابعاً: سجل حوادث العمل.....179
- الفرع الثاني: الحماية الجزائية المتعلقة بمسك الدفاتر.....181
- الفصل الثاني: الحماية الجزائية لعلاقات العمل الجماعية.....182
- المبحث الأول: الحماية الجزائية للحق في التفاوض الجماعي و تطبيقاته.....183
- المطلب الأول: الحماية الجزائية للحق في التفاوض الجماعي.....183
- الفرع الأول: أحكام التفاوض الجماعي.....183

183.....	أولاً: مفهوم التفاوض الجماعي.....
187.....	ثانياً: النتائج الإيجابية للتفاوض الجماعي.....
188....	الفرع الثاني: جزاء مخالفة المستخدم حق العمال في التفاوض الجماعي و الاتفاقيات الجماعية.....
188.....	أولاً: جزاء مخالفة المستخدم حق العمال في التفاوض الجماعي.....
190.....	ثانياً: جزاء مخالفة المستخدم حق العمال في ابرام الاتفاقيات الجماعية.....
190.....	المطلب الثاني: دور التفاوض في حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية.....
191.....	الفرع الأول:مضمون التسريح لأسباب اقتصادية.....
191.....	أولاً: مفهوم التسريح لسبب اقتصادي.....
193.....	ثانياً: إجراءات التسريح لسبب اقتصادي.....
194.....	1_إعداد الجانب الاجتماعي.....
196.....	2_ الطبيعة القانونية للجانب الاجتماعي.....
198.....	الفرع الثاني: جزاء مخالفة المستخدم لشروط و إجراءات التسريح لسبب اقتصادي.....
198.....	أولاً: مخالفة عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال المسرحين.....
199.....	ثانياً: جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بتقليص عدد لأسباب اقتصادية.....
200.....	المبحث الثاني: الحماية الجزائية لحق العامل في الحرية النقابية.....
200.....	المطلب الأول: الحق النقابي في التشريع الجزائري.....
201.....	الفرع الأول: تاريخ الحركة النقابية في الجزائر.....
202.....	الفرع الثاني: شروط تأسيس المنظمات النقابية.....
203.....	المطلب الثاني: جزاء مخالفة صاحب العمل للحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية.....
204.....	الفرع الأول: جزاء عرقلة ممارسة الحق النقابي.....
205.....	الفرع الثاني: جزاء محاولة حل نقابة مشروعة.....
206.....	الفرع الثالث: جزاء الاعتراض على قرار حل النقابة.....
207.....	الفرع الرابع: جزاء عرقلة حرية العامل في الانضمام إلى النقابة.....
208.....	المبحث الثالث: الحماية الجزائية لحق الإضراب.....
210.....	المطلب الأول: شروط و قيود ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري.....
211.....	الفرع الأول: شروط ممارسة الحق في الإضراب.....

211.....	أولاً: استتفاد إجراءات التسوية الودية.....
211.....	1_ الاجتماعات الدورية
211.....	2_ المصالحة.....
212.....	3_ الوساطة.....
213.....	4_ التحكيم.....
215.....	ثانياً: موافقة جماعة العمال على الإضراب.....
215.....	ثالثاً: الإشعار المسبق بالإضراب.....
216.....	رابعاً: ضمان أمن و سلامة أماكن ووسائل العمل.....
217.....	الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب.....
217.....	أولاً: عدم التعسف في استعمال الحق.....
218.....	ثانياً: توفير الحد الأدنى من الخدمة.....
219.....	المطلب الثاني: جزاء مخالفة المستخدم لحق العمال في اللجوء للإضراب.....
220.....	الفرع الأول: مخالفة المساس بالإضراب المشروع.....
220.....	الفرع الثاني: مخالفة المساس بالتشاور الجماعي.....
224.....	الخاتمة.....
229.....	قائمة المراجع.....
254.....	الفهرس.....