

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران
كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي.
تحت عنوان:

الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

تحت إشراف الأستاذة:

الدكتورة ليلى حمدان بورصالي

إعداد الطالب:

جهل محمد

تم عرضها و مناقشتها في جلسة علنية بتاريخ: 2012/02/27

أمام لجنة المناقشة المؤلفة من السادة:

الأستاذة: بولنوار مليكة.....أستاذة التعليم العالي.....رئيسة
الأستاذة: حمدان بورصالي ليلى.....أستاذة التعليم العالي.....مشرفنا مقررنا
الأستاذة: ثابتة دراز أحلام.....أستاذة محاضرة (أ).....مضوا مناقشا
الأستاذة: فاطمة محمد اللطيفة.....أستاذ محاضر (أ).....مضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2011-2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء والتشكرات

إلي

- *والدي: أمي، و أبي
- *زوجتي: أو فاطمة الزهراء
- *ابنائي: فاطمة الزهراء و نسرين
- *مستأذني / الأستاذة ليلى حمدان بور صالي التي ساعدتني على انجاز هذا العمل المتواضع حسب الأسس العلمية للبحث العلمي
- *إلى كل الأساتذة أعضاء اللجنة المناقشة.

الطالب جمال محمد

<< والله ولي التوفيق >>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

>> <<وقل أعمالوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنين>>
سورة التوبة، الآية 105

>> إن الإنسان الذي يعتز بفرديته لا يقبل التاريخ كما هو، فهو مضطر
لكي يؤكد وجوده، إلى هدم الواقع بدلا من التعاون معه>>
ألبير كامى

ترجمة الدكتور حبيب إبراهيم الخليلي

الصفحة رقم 01 من: << مسؤولية الممتنع المدنية والتجارية>> ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، لسنة 1979.

المقدمة

إن التطور السريع لمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، ولا سيما الحركية القانونية الناجمة عن ذاتية قانون العمل، الذي فرضته الظروف الاقتصادية والاجتماعية، من خلال الانتقال السلس من الاقتصاد الموجه، إلى تبني نهج الاقتصاد الحر الذي يقوم أساسا على العلاقات التعاقدية في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية. هذا النهج الاقتصادي المبني على أساس التشاور والتفاوض، وحرية التعاقد، عجل بظهور نصوص تشريعية وتنظيمية تواكب المرحلة الجديدة، بهدف التكيف مع المستجدات والمتطلبات التي تفرزها علاقات العمل الفردية والجماعية. وفي محاولة من المشرع لتحقيق الحماية الكافية والفعالة، ومن أجل تنظيم هذه العلاقات، لجأ بالتدخل لوضع قواعد قانونية آمرة ينجم عن مخالفتها جزاء، حماية للأطراف الضعيفة في هذه العلاقات.

إنه لإرساء سياسة اجتماعية مبنية على أساس العدالة الاجتماعية، اقتضى الأمر التدخل في معظم النصوص التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، من أجل وضع أحكام جزائية خاصة بهذه العلاقات للمحافظة على النظام العام الاجتماعي، كأساس وبهدف تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين.

الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل هي قواعد قانونية الآمرة تنطوي على جزاء، الذي يتمثل في عقوبات تسلط على من يخالفها، بهدف بسط سيطرة القانون، والمحافظة على انسجام علاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية، مادامت مبنية على حرية التعاقد، وحرية التشاور. وإرساء حماية فعالة من تعسف الطرف القوي في العلاقة على الطرف الضعيف، وضمانا لحقوقه، فإن معظم النصوص التشريعية الناظمة لعلاقات العمل، تضمنت مجموعة من القواعد القانونية متعلقة بجزاء مخالفة أحكام قانون العمل. هذه النصوص وضعت في باب يسمى << بالأحكام الجزائية >> كما هو عليه الباب الثامن من القانون 11/90 المتضمن تنظيم علاقات العمل.¹ أو بوضع فصل يسمى << بالعقوبات >> كما هي عليه المراسيم التشريعية التي تهدف إلى المحافظة على الشغل، وحماية الأجراء الذين يفقدون مناصبهم بصفة لا إرادية.²

لتحديد ماهية الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، يجب بالضرورة التطرق إلى تطورها التاريخي، ففي الجزائر مثلا عرفت بعض الأحكام الجزائية المتعلقة بعلاقات العمل، من خلال امتداد

¹ (راجع في ذلك الباب الثامن من القانون 11/90 المؤرخ في 1991/04/21 المعدل و المتمم بالأمر رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21 وكذا الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 1997/01/11 و المتضمن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل المنشور في تقنين، قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر لسنة 2000.

² (راجع في ذلك المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 وكذا المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق المنشور في تقنين، قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر لسنة 2000.

تطبيق القانون الفرنسي في الجزائر، وذلك بموجب الأمر رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد التشريع المعمول به قبل الاستقلال، إلى غاية سن قوانين جزائية، وهذا باستثناء القوانين التي تتعارض مع السيادة الوطنية، كما أنه وجدت بعض الأحكام الجزائية المتفرقة مثل: الأمر رقم 211/66 المؤرخ في 21 يوليو 1966 المتضمن وضعية الأجانب في الجزائر¹، تم بدأت تتوالى النصوص القانونية التي تجرم بعض الأفعال التي تمس علاقات العمل، مثل الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وكذا القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمل². إلا أن الحماية الجزائية التي وفرها المشرع آنذاك، كانت لحماية العامل أكثر من الأطراف الأخرى. باعتبار أن النهج الاقتصادي والسياسي آنذاك، كان يشجع مثل تلك القوانين. غير أن التواتر السريع والتغير الذي بدأ يظهر في الأفق على سياسة الانفتاح الاقتصادي، انعكس بدوره على المنظومة القانونية خاصة بعد صدور دستور 1989، من خلال صدور القوانين المنظمة لعلاقات العمل لسنة 1990 التي بدأت تؤسس القانون الجزائري للعمل، بالصورة الحديثة التي سنتناولها بالتحليل والدراسة.

أما القانون المقارن خاصة الفرنسي، فان محجري قانون العقوبات لسنة 1810 لم يتناسوا موضوع علاقات العمل، ولكن نظرهم لم تكن في صالح العمال الأجراء، فعلاقة العمل الفردية أخذت حيزا في جعل صفة العامل الأجير، ظرف مشدد في بعض الجرائم مثل: السرقة وخيانة الأمانة وجرائم الأخلاق داخل أماكن العمل، أما علاقات العمل الجماعية فكذلك حظيت بحصة تخدم أرباب العمل، فكان قانون العقوبات القديم يدين ويجرم الاجتماعات المقامة ضد الإدارة ورؤساء المصانع. وكان ذلك ناتج عن الظروف الاقتصادية، وكأثر للثورة الصناعية، غير أن التدخل التشريعي في نصف الثاني من القرن التاسع عشر حول دور القاعدة الجزائية إلى دور محايد شيئا فشيئا، يهدف إلى حماية الطرف الضعيف في علاقات العمل، خاصة في ظل عدم احترام القواعد الآمرة لمختلف تشريعات العمل.

أما فقهاء الشريعة الإسلامية الغراء، فكانوا يرون أن الإنسان الذي تكون له الأهلية شرعا، والذي تثبت له الأهلية بالفعل أو القوة، والذي يفهم الخطاب الشرعي، فهو يجب أن يلتزم بمقتضاه، أما غيره فهو غير معني بذلك. فالإنسان وحده هو المكلف، غير أن وجود أحكام جزائية خاصة بعلاقات العمل لم يكن بالنظر الحديثة، بل الشريعة الإسلامية كانت منطلقة من أساس حديث الرسول عليه الصلاة والسلام << أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه >>، أي أن الحماية القانونية تجسدت

¹ راجع الأمر الصادر بتاريخ 1966/07/21 الحامل لرقم 211/66 المتضمن وضعية الأجانب في الجزائر الجريدة الرسمية رقم 64.

² راجع الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد

39 المؤرخة في 1975/05/16 وكذا القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام

للعمال، الجريدة الرسمية العدد 32.

فعليا. كما أن الرسول <صلى الله عليه وسلم> في حديث آخر قال <أول ما خلق الله تعالى العقل، فقال تعالى له ما خلقت خلقا أكرم علي منك، بك آخذ وبك أعطي وبك أثيب وبك أعاقب>> ومناط ذلك استحقاق العقاب بالعقل. ومن هذا للحديث نفهم أن المسؤولية الجزائية في الإسلام مقرونة بالأهلية والإدراك والفهم.

إن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل في القانون الجزائري موضوع هام من الناحية العملية، يستحق البحث والدراسة باعتبار أن هذه الأحكام لها علاقة وطيدة مع النظام الاقتصادي، وكذا تأثيرها على جلب الاستثمارات الأجنبية، بالإضافة إلى دورها في إرساء قواعد النظام العام الاجتماعي، أساس بناء مجتمع راقى. فالأحكام الجزائية ضرورة لتفادي تعنت المستخدم، سواءا كان شخصا طبيعيا أو معنويا، فهي شيء غير محذ وغير مرغوب فيه من طرفه، فرغم أنها غير مجبذة إليه، إلا أنها ضرورية لكونها وسيلة فعالة لفرض احترام القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل. الشيء الذي دفعنا إلى دراستها هو قلة البحث فيها، رغم أنها مجال جديد يدخل ضمن فروع قانون العمل حديث النشأة، غير أن قلة المراجع والمصادر الثوثيقية، وكذا شح اجتهادات وقرارات المحكمة العليا في مجالها، يزيد من صعوبة البحث والتحليل لمعرفة توجه ورأي القضاء فيها. كما أن الباحث في مجال الأحكام الجزائية يصطدم بأنها مبعثرة عبر نصوص تشريعية متفرقة، لم تأتي في تقنين واحد، مما يزيد من العناء في البحث عنها، ودراستها حسب كل نص على حدا، كما أن حداثة التجريم في مجال علاقات العمل، وعدم توحد نظرة الفقه والقضاء حول هذا الموضوع، كلها معوقات تضيي نوعا من الصعوبة على تحديد مفهوم واضح ودقيق لها، لما تتميز به من خصوصيات على جرائم قانون العقوبات.

وان موضوع الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، يثير إشكالية البحث عن يعاين المخالفات، وكيف تتم معاينة مخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، وما الأثر الناجم عن مخالفتها؟

ولدراسة هذا الموضوع اتبعنا التسلسل المنطقي لقيام المخالفة الجزائية لهذه الأحكام، عبر مراحلها. وقمنا بدراسة الأحكام الجزائية وتحديد ماهيتها بدقة، وما هي سلطة الرقابة الفعلية على تطبيق الأحكام الجزائية، تم تعرضنا بعد ذلك إلى الإجراءات الناجمة عن قيام ونشأة المخالفة، وما هي الإجراءات القانونية التي تلي تحرير محاضر المخالفات، تم انتقالنا إلى معرفة الأثر الناجم عن مخالفة هذه الأحكام، الشيء الذي أدى بنا إلى دراسة المسؤولية الجزائية الناجمة عنها، وأخيرا إلى الجزاء الذي تنطوي عليه وماهيته.

لقد حاولنا دراسة الأحكام الجزائية من خلال تقسيم بحثنا هذا إلى قسمين أو بايين:

الباب الأول: الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل: معاينتها ومراقبتها.

الباب الثاني: أثر مخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

الباب الأول:

الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل: معاينتها ومراقبتها

عمد المشرع الجزائري إلى وضع آليات وميكانيزمات قانونية، الهدف منها ضمان التطبيق الفعال لهذه القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل، سواء كانت علاقات عمل جماعية، أو علاقات عمل فردية. وتمارس هذه الآليات من خلال سلطة الرقابة والمعاينة عهدت إلى أشخاص معينة، مرجعها القانون الخاص أي القواعد التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل بالإضافة إلى القواعد العامة.

وتتمثل هذه الآليات والميكانيزمات في اللجوء إلى مفتشية العمل، التي تباشر عملها من خلال هيئات وإدارات تحت وصاية وزارة العمل، بالإضافة إلى الهيئات العامة الموجودة في القوانين الأخرى.¹ ونجد أن قواعد قانون العمل أو بالأحرى النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، تكون محتومة أحيانا بأحكام جزائية لضمان الاحترام والتطبيق الميداني لها.²

أسند المشرع مهمة تفتيش أماكن العمل إلى مفتشية العمل. التي تتمثل في إدارة مركزية متكونة من المديرية العامة بمفتشية العمل، وإدارة جهوية تتمثل في المفتشية الجهوية للعمل. وفي الأخير مكاتب مفتشية العمل،³ كهياكل غير مركزية التابعة وتحت وصاية وزارة العمل. وتختص مفتشية العمل بمعاينة كل مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل. إذ تعتبر مفتشية العمل في هذه الحالة سلطة خاصة .

أما الهيئات العامة فهي الهيئات والأشخاص الأخرى المكلفة بمهمة المعاينة والمراقبة بحكم القانون والاختصاص، كالشرطة القضائية⁴. كما يدخل ضمن الهيئات العامة بعض اللجان التي تختص بحكم الاختصاص والصلاحيات بمعاينة من يخالف الأحكام الجزائية، ومراقبة المخالفات الناجمة عن التعدي

(1) مثلا الشرطة القضائية راجع الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-15 المؤرخ في 10/11/2004، المنشور في تقنين الإجراءات الجزائية، مؤلفه د/ أحسن بوسقيعة، طبعة 2006، منشورات بيري.

(2) -أنظر قانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 والمتعلق بعلاقات العمل في الباب الثامن من المادة 138 إلى المادة 155 و قانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 و المتعلق بمفتشية العمل في الباب الرابع من المادة 23 إلى المادة 27 منه المنشور في تقنين قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر لسنة 2000. , نجد في معظم النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل باب متعلق بالأحكام الجزائية أو أحيانا يسميه المشرع بالعقوبات .

(3) انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها المنشور في تقنين قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر لسنة 2000 .

(4) انظر د/ محمد محدة، ضمانات المشتبه فيه أثناء التحريات الأولية، الجزء الثاني، دار الهدى، عين مليلة الجزائر 1992، الصفحة 09.

وخرق القواعد التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل. وهذا كسلطة عامة تراقب التطبيق الفعال للقوانين.

فممارسة هذه السلطة تنتج عنها دعاوى قضائية ومباشرة إجراءات قضائية لممارسة الردع على كل من يتعدى على هذه القواعد القانونية. وهذا ما يجعلنا نعرج على الإجراءات الناجمة عن المخالفات، ونحاول التمييز بين هذه المخالفات، وفي الأخير نعطيهما التكييف الجزائي الخاص بكل واحدة منها. وسنعالج كل ما سبق ذكره من خلال فصلين: نخصص الفصل الأول لدراسة الجرح والمخالفات الناجمة عن مخالفة الأحكام الجزائية المتعلقة بعلاقات العمل. أما الفصل الثاني فخصص لمن يقوم بمهمة سلطة الرقابة والمعاينة الأحكام الجزائية في قانون العمل.

الفصل الأول:

الأحكام الجزائية المتضمنة للجنح والمخالفات

لقد وضع المشرع عقوبة جزائية عن كل خرق لأي قاعدة تشريعية، أو تنظيمية، من قواعد قانون العمل. فكل تعدي على قاعدة قانونية من القواعد المذكورة سابقا ينجم عنه جريمة¹. إن الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل، هي تلك الأفعال التي تهدف إلى حماية الإطار القانوني لعلاقة العمل، كما أن جرائم قانون العمل تخضع إلى نفس المبادئ التي تقوم عليها الجرائم في القانون العام. فالجريمة لها ركن شرعي عملا بمبدأ لا عقوبة، ولا جريمة إلا بنص قانوني². بالإضافة إلى الركن المادي، والمعنوي. إن الركن الشرعي في الجنح، والمخالفات الخاصة بعلاقات العمل، يكمن في التشريع، لأن مصدر التجريم والعقاب هو السلطة التشريعية، وهذا ماجاء في الدستور الجزائري لسنة 1996 خاصة المادة 46 بقولها " لا إدانة إلا يقتضي قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المحرم"، هذا بمعنى أن أي تجريم يكون بنص قانوني صادر عن السلطة التشريعية، فهل يعني ذلك أن التنظيم لا يجرم من يخالفه؟ فهنا يكمن التحليل باعتبار أن قانون العمل هو عبارة عن نصوص تشريعية، وتنظيمية متفرقة، ولم يأتي على شكل تقنين.

إن التنظيم يمكنه أن يجرم الأفعال، غير أن ذلك يجب أن يكون بتفويض من النص القانوني التشريعي، وهذا كما هو عليه الحال في بعض الحالات الحد الأدنى للأجر الوطني، والأحكام التنظيمية المتعلقة بالأمن والصحة والعطل الأسبوعية، التي عادة ما يتم تنظيمها عن طريق نصوص تنظيمية، تحتوي على تجريم لمخالفاتها.

ومصدر التجريم والعقاب يكمن كذلك في الاتفاقيات الدولية، التي تنص على توفير الحماية عن طريق قوانين تسنها الدول المصادقة على الاتفاقية، وهذا مكرس في العديد من الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر³.

¹ (الجريمة المقصود بها المفهوم العام إما أن تكون جنحة أو مخالفة لأن معظم تشريعات العمل تحتوي إلا على الجنح والمخالفات لأنه لا وجود للجنابات في القواعد التشريعية و التنظيمية المنظمة لعلاقات العمل .

² (المادة 01 من الأمر رقم 66-156 المذكور سابقا، و المستوحاة في المادة 142 من دستور سنة 1996 التي تنص على أنه >> تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدئي الشرعية و الشخصية << الجريدة الرسمية رقم 76 لسنة 1996 .

³ (راجع المادة 06 من الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بحماية و التسهيلات لممتلي العمال المعتمدة بجنيف في 1971/06/23 و المصادق عليها بالمرسوم الرئاسي رقم 05-58 المؤرخ في 2006/02/11 و التي تنص "" تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق التشريع الوطني أو الاتفاقات الجماعية" المنشورة في تقنين، قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر لسنة 2000 .

وإذا اعتبرنا أن الاتفاقيات الجماعية مصدر من مصادر قانون العمل, فإنها تعتبر كذلك مصدر من مصادر التجريم. ويمكن الاعتماد عليها كذلك, وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري في قانون العمل خاصة في المواد 142 وما يليها من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

أما الركن المادي في جرائم قانون العمل, فهو السلوك الإيجابي, أو السلبي للمخالف لأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل. فإما يكون سلوك إيجابي, كالذي يشغل القصر, أو يحرم العمال من الحقوق الأساسية: مثل عطل الرسمية, وإما يكون سلوك سلبي, والمقصود به الامتناع عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن علاقة العمل, كعدم توفير شروط الصحة والأمن. والركن المادي يتميز بخصوصية في قانون العمل ألا وهي معاينة الجرائم (المخالفات) من قبل مفتش العمل سواء كان سلوكا سلبيا, أو إيجابيا. أو من قبل الموظفين المؤهلين قانونا بمهمة المعاينة.

غير أن توفر الركن المعنوي في جرائم قانون العمل, يخضع إلى النظرية التي تقوم عليها المسؤولية الجزائية. في هذه الأنواع من الجرائم, إذا اعتبرت جرائم قانون العمل, من الجرائم مادية فلا حاجة لنا الأخذ بالركن المعنوي, لأن الخطأ يكون مفترض وسوء النية يكون كذلك. أما إذا اعتبرنا أن جرائم قانون العمل, هي مثلها مثل جميع الجرائم. فهنا يترك الركن المعنوي إلى السلطة التقديرية للقضاء, الذي يستعمل حكمته في ذلك. غير أنه يجب التمييز بين الجرائم العمدية, والجرائم الغير العمدية. ولدراسة طبيعة المخالفات والجنح الناجمة عن مخالفة الأحكام الجزائية لعلاقات العمل, قسمنا الأحكام الجزائية إلى قسمين:

01) الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

02) الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل الجماعية.

وعبر هذا التقسيم التقليدي, سوف نوضح التكييف القانوني لمخالفة الأحكام الجزائية التي تتم عن طريق المعاينة, إما من مفتش العمل, أو من الأعوان المؤهلين قانونا بذلك.¹

المبحث الأول:

الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

تنشأ علاقة العمل الفردية باستخدام صاحب العمل لعامل تابع يلحقه بالعمل, في خدمته مقابل أجر. والأصل في العمل, أو الاستخدام, أو بالأحرى التشغيل,² هو حرية التعاقد بين العامل والمستخدم, أي أن علاقة العمل مبنية على الرضا وتوافق إرادتي طرفي العلاقة.

¹ (J. P. ANTONA et R. BRUNOIS, Hygiène et Sécurité dans l'entreprise, Prévention et sanction, Droit usuel, DALLOZ, Paris. 1997.p 170.

² (يقصد بالاستخدام: التشغيل فهما مردفان لمعنى واحد, وورد هذا التعريف في مرجع للدكتور جلال على العدوي, والدكتور عصام أنور سليم, قانون العمل, منشأة المعارف بالإسكندرية, طبعة 1995, الصفحة 62.

رغم الحرية التي يخضع لها الاستخدام, غير أن المشرع وضع قيود تحد من حرية صاحب العمل والعامل, ويترتب على مخالفتها, عدم مشروعية التعاقد المبرم بينهما, وعقوبات جزائية لكل من يتجرأ على مخالفتها¹.

فعلاقة العمل الفردية, تخضع إلى شروط وقيود تنصب على حرية الاستخدام. وحرية العمل التي لا تعتبر حرية مطلقة. ومن لم يحترم هذه القيود, قد تنشأ عنه جنح ومخالفات خاصة بالاستخدام, أي بالفترة التي تسبق عملية إنشاء علاقة العمل, ومنها ما ينشأ أثناء الاستخدام والتشغيل. ومن قيود حرية التشغيل, ما ينطوي على إجبار صاحب العمل على استخدام عامل تتوافر فيه صفة معينة, أو على عدم رفض استخدام عامل بسبب صفة معينة.

وإذا كانت تقابل هذه القيود مسائل من شأنها الإجبار على التحاق بعمل معين, وعلى استخدام شخص دون غيره, عبر المرور بهيئة تابعة للدولة, وذلك لتنظيم سياسة التشغيل.² ولهذا ستعرض إلى دراسة الجرائم الناجمة قبل التشغيل, أي الأحكام الجزائية ما قبل التشغيل في المطلب الأول. ومن قيود حرية التشغيل ما ينطوي على منع الاستخدام, إذا توافرت في العمل صفات معينة, ويجب ألا نخلط بين هذه القيود, وتلك القيود التي ترد على مضمون علاقة العمل. كما هو الحال بالنسبة لجنح التمييز في الاستخدام, وتشغيل القصر, والنساء ليلاً, والمخالفات المتعلقة بأوقات العمل, والراحة والتي ستعرض لها كمطلب ثاني³ المعنون بالأحكام الجزائية الناجمة بعد الاستخدام. إن دراسة الجنح والمخالفات الناجمة على عدم احترام القواعد الآمرة الخاصة بالنصوص التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل, يأتي كمرحلة ثانية بعد القيام بالمعينة لها, وتحريك الدعوى بغرض الحماية الجزائية لهذه القواعد. فحتى يتسنى الحماية يجب معرفة هذه الجنح والمخالفات, ودراستها بصفة دقيقة مع معرفة ما يميزها عن غيرها من الجنح والمخالفات القانون العام.

المطلب الأول: الأحكام الجزائية الخاصة بالاستخدام

لقد فهم المشرع أنه للتحكم في آليات السوق, يجب أن تتبنى البلدان سياسات تشغيل ليس لها من هدف حاضراً أو مستقبلاً, سوى حصر ظاهرة البطالة؛ البطالة التي تعتبر من المشاكل الحادة التي تواجهها اقتصاديات العالم التي بدأت تزداد يوماً بعد يوم, وبالتالي أصبحت تشكل أكثر التحديات للسلطات العمومية.

¹ (راجع رسالة ماجستير، جرائم قانون العمل، من إعداد الطالب لوصوار عبد النبي، المركز جامعي بشار، لسنة 2006 الصفحة 02.

² (راجع محاضرة أستاذ سعدون بوكبوس، واقع وأفاق التشغيل وتواريخ الدخل في الجزائر 2006، محاضرة غير منشورة.

³ (ورد هذا التقسيم في كتاب قانون العمل لدكتور عدنان العابد. دار المعرفة، القاهرة 1980-ص331.

لذا لجأ المشرع إلى وضع قانون، يهدف إلى تحديد شروط تنصيب العمال ومراقبة التشغيل،¹ من خلال إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تتوزع عبر هياكل غير مركزية في البلديات والجماعات الإقليمية.

إن تدخل الدولة في سياسة التشغيل يعتبر قيد من القيود التي تقع على حرية التعاقد، أو الاستخدام، فرغم أن صاحب العمل حر في اختيار العمال، غير أنه مقيد بأن يبلغ عن كل المناصب الشاغرة التي يجوزته، وإلا سوف يكون تحت طائلة الأحكام الجزائية المنصوص عليها في المواد 23 إلى 27 من قانون رقم 04-19 المتعلق بمراقبة التشغيل.

إن تبليغ العروض عن المناصب الشاغرة للعمل من قبل المستخدم، لا يعني فرض كل العمال الذين ترسلهم الوكالة إلى صاحب العمل وتشغيلهم، فهذا يترك الحرية في التعاقد لصاحب العمل، شريطة أن التعاقد يتم عبر الأشخاص المرشحين للعمل من قبل الوكالة فقط. إن تبليغ العروض عن المناصب الشاغرة للعمل، يعتبر قيد من قيود الاستخدام هذا من جهة. رغم أن حرية التعاقد مضمونة بموجب القانون نفسه، فهذا لا يعتبر تناقض، وإنما هي علاقة تكاملية لحماية الاقتصاد، من خلال تنظيم سياسة التشغيل.

كما أن القانون يفرض على المؤسسات الاقتصادية تشغيل عمال معاقين، ومنحهم الأولوية في بعض المناصب،² فهذا كذلك يعتبر قيد من القيود، رغم أن حرية الاستخدام مكفولة قانوناً. نجد أن المشرع في حالات معينة، يجبر فيها أصحاب العمل على استخدام فئة معينة مثل: العاجزين (المعوقين)، إذ أنه بمقتضى المادة 16 من القانون 11/90 التي تنص << يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم >>.

إن القيود الواردة على حرية التعاقد تتمثل في عدم تشغيل القصر، وعدم تشغيل الأجانب، وهذا ما سنتناوله كفرع أول، بالإضافة إلى تشغيل المخالف للأحكام المادة 12 من القانون 11/90، فهذا ما سنتناوله كفرع ثاني، فعدم التقيد بهذه القيود يشكل جنح ومخالفات لأحكام قانون العمل.

الفرع الأول: جنح تشغيل القصر والنساء ليلاً وتشغيل الأجانب.

أ) أورد القانون قيوداً متعددة تمنع وتحد من حرية العمل والتشغيل، منها ما يرجع إلى حماية الأحداث والنساء، ومنها ما يرجع إلى تحقيق تكافؤ الفرص، ومنها ما يرجع إلى اعتبارات وطنية، ومنها ما يرجع إلى اعتبارات أخرى متفرقة سنتناولها بالتحليل فيما يلي:

¹ (راجع المادة 01 من القانون 11/90 القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية رقم 83، لسنة 2004.

² (الأستاذة حمدان ليلي، راجع محاضرات السنة الثالثة جامعي سنة 1997 تحت عنوان الأحكام الخاصة بعمل المعوقين.

لقد اقتضت حماية الأحداث (القصر) وضع حد أدنى لسن العامل, وهذا ما يسمى بالأهلية في عقد العمل, التي تعرف بأنها صلاحية الشخص لأن يكون له حقوق وصلاحية لاستعمالها. إن الأهلية في القانون المدني محددة ب 19 سنة حسب المادة 40 من نفس القانون. أما في قانون العمل, ونظرا لاعتبارات اقتصادية, واجتماعية, ونظرا للطابع المميز لها, فرضت أهلية خاصة بالعمل, وهي الاكتفاء بسن التمييز أي ستة عشرة 16 سنة, وهي السن المعمول بها في أغلب التشريعات المقارنة¹.

إن الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 حددت السن القانوني, بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من مرحلة الدراسة ألا وهو سن 15 سنة².

و يخضع العامل القاصر لنفس الحقوق والالتزامات الناجمة عن عقد العمل, غير أنه يعامل معاملة خاصة وتمييزة عن العامل الراشد, فهو لا يوظف, أو لا يستخدم إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي, كما أن القانون حدد قيد آخر, يتمثل في عدم تشغيل القاصر في الأعمال التي تتصف بالخطورة أو الشاقة أو المضرة بصحته, أو التي من شأنها أن تمس بأخلاقه, وهذا ما جاء في نص المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كما أن القانون منع تشغيل القصر في الأعمال الليلية³. لقد خص مشرع الأحداث والقصر بقواعد آمرة تهم بحقوقهم. فكل خرق لها يعتبر مساس بالنظام العام الاجتماعي⁴. فكل مخالفة لهذه القواعد تنجر عنها قيام جنح معاقب عليها. وكل مساس بها ينجم عنه عقوبة المهدف منها حماية مصلحة القاصر.

إن جزاء مخالفة الحد الأدنى لسن العمل يترتب عنها بطلان عقد العمل, إذا كان سن العامل أقل من الحد الأدنى العام أو الخاص. فان كل مخالف يعاقب بموجب المادة 140 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل, وذلك بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المحددة, وفي حالة العود يمكن أن تصبح العقوبة الحبس من 15 يوما إلى شهرين, كما أن الغرامة يمكنها أن تتضاعف إلى الضعف⁵.

ب) إن تشغيل النساء يخضع إلى أحكام خاصة, رغم أن كل من المرأة والرجل لهم نفس الحقوق

¹ (راجع المادة 15 من قانون 11/90 المذكورة سابقا.

² (راجع ذا أهمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل, علاقة العمل الفردية, الجزء الثاني, ديوان المطبوعات الجامعية طبعة 1998, الجزائر, الصفحة 38.

³ (راجع نص المادة 28 من قانون 11/90 المذكور سابقا.

⁴ (راجع محاضرات السنة الثالثة للأستاذة ليلي حمدان المذكورة آنفا.

⁵ (إن المشرع خلص إلى توقيع العقاب على كل من يستخدم قاصرا لم يبلغ السن القانونية, أما القاصر الذي لم يتحصل على رخصة لم يرد في شأنه نص عقابي, رغم أن القاعدة التي تنص على ذلك كانت آمرة.

والالتزامات المطبقة على كافة العمال دون تمييز فيما بينهم،¹ وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 17 من القانون 11/90 المنظم بعلاقات العمل.

إن المرأة تختلف عن الرجل من حيث قوة التحمل، وكذلك من حيث طبيعتها، فكل هذه الاعتبارات، خاصة العادات والتقاليد، والأخلاق جعلت من المشرع يضع حدودا، لا يمكن تجاوزها، وقيود تفرض عند استخدام المرأة والنساء بصفة عامة.

نجد أن المشرع منع استخدام النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا، وكذلك في الأعمال الشاقة، أو غيرها من الأعمال التي حددتها المادة 28 و29 من القانون 11/90، التي منعت استخدام النساء في الأعمال الليلية، غير أنه يجوز استخدامهن بموجب ترخيص يمنح من قبل مفتش العمل المختص إقليميا، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط، وخصوصيات منصب العمل، وهذا ينطبق على بعض المهن مثل: القابلات، والمرضات وغيرها من النشاطات المحصورة على المرأة دون غيرها.

رغم قيد عدم تشغيل النساء ليلا، إلا أن المبدأ العام هو عدم التمييز بين العمال، لأي سبب من الأسباب سواء على أساس الجنس أو السن، ولكن حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل أورد المشرع القيود المذكورة أعلاه.

(ج) إن المبدأ المعمول به في علاقات العمل هو حرية التشغيل، غير أن هذه الحرية ترد عليها قيود، منها عدم تشغيل الأجانب من غير الجزائريين، وذلك لحماية اليد العاملة الجزائرية. إذ أنه يجوز استخدام الأجانب، ولكن بعد الحصول على رخصة عمل أو جواز عمل، تسلمه السلطات الإدارية (الولاية)، وذلك بعد تقديم ملف إداري.

يمكن اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية، عند عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة، وهذا ما ورد في المادة 21 من قانون بالعلاقات العمل الفردية. إن تشغيل الأجانب محدد بموجب القانون رقم 10-81 المؤرخ في 11/07/1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، وذلك نظرا للأهمية التي يكتسبها موضوع التشغيل. انه يمنع على المستخدم أيا كان (شخص طبيعي أو مؤسسة عمومية أو خاصة) استخدام شخص أجنبي، إلا بعد التأكد من توفر الشروط المحددة في القانون رقم 10-81، وكذا المراسيم التنفيذية له.²

¹ راجع المواد 48 و50 و52 من دستور سنة 1969 الجزائري المذكور سابقا.

² راجع ذلك المرسوم رقم 276 لسنة 2981 المؤرخ في 11/11/1981 وكذا المرسوم رقم 510 لسنة 1982 الصادر بتاريخ 25/12/1982. المنشور في تقنين قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر لسنة 2000.

على خلاف المبدأ المعمول به في حرية تعاقد العمال الجزائريين مع مستخدميهم من حيث مدة عقد العمل, فإن العمال الأجانب يتعاقدون لمدة محددة, مقدرة بستين قابلة للتجديد بشروط, وذلك بعد استصدار رخصة عمل مؤقتة تسلمها السلطات الإدارية المختصة¹.

إن رخصة العمل التي تمنح إلى العمال الأجانب, تشتمل على البيانات اللازمة للتعريف به, وتستخرج من مديرية التنظيم والشؤون العامة على مستوى الولايات, على شرط أن يمارس العامل الأجنبي نشاط معين لدى مستخدم واحد دون سواه, وهذا ما ذهبت إليه المادة 04 من القانون رقم 81/10. ولا يمكن استخراج هذه الرخصة إلا بعد إبداء رأي الموافقة من الهيئة المستخدمة, التي تقدم مبررات تقنية وفنية, التي أجبرتها إلى اللجوء لاستخدام شخص أجنبي دون اليد العاملة المحلية.

بالإضافة إلى الشروط السابقة, فإن العامل الأجنبي يجب أن يكون حائزا على مؤهلات علمية وشهادات محددة في المناصب المطلوبة, بعد التأكد أن تلك المناصب لا يمكن توظيف فيها عامل جزائري, مع شرط أن يكون هذا العامل الأجنبي يتمتع بصحة جيدة, تبدأ بإخضاعه إلى فحوصات طبية قبل عملية الاستخدام.

ويخضع العامل الأجنبي إلى نفس الالتزامات المفروضة على العمال الجزائريين, كما يستفيد من نفس الحقوق الممنوحة لهم. ويلتزم بعدم ممارسة أي نشاط سياسي في البلد الذي يمارس فيه العمل.

أحاط المشرع الجزائري مسألة تشغيل الأجانب بأحكام جزائية خاصة في حالة عدم حصول العامل الأجنبي على جواز العمل المؤقت, والرخصة المنصوص عليها, كما جرم المشرع حتى انتهاء صلاحية الجواز أو الرخصة, أو حتى العمل في مناصب الغير مذكورة في رخصة العمل, أو جواز العمل المؤقت. وهنا يمكن إخضاع المسؤولية للعامل نفسه, أو من أمر بتشغيله, وحتى إخضاع المؤسسة التي شغلته وخالف الأحكام القانونية المقيدة لعملية التشغيل².

الفرع الثاني: التشغيل المخالف للمادة 12 من قانون 11/90.

تبرم عقود العمل إما لمدة محددة, وإما لمدة غير محددة, والأصل في عقود العمل, هي أن تبرم لمدة غير محدودة. إلا إذا نص على غير ذلك كتابة³. أي أن شرط الكتابة ضروري لإثبات أن العقد محدود المدة, أما عقود الغير محددة المدة, فيمكن أن تكون مكتوبة, أو غير مكتوبة, وتقوم علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري على أساس تعاقدية رضائي, مع التقيد بالشروط والأحكام التي تحددها القوانين.

¹ (راجع المواد 03 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب و المواد 09 ومايليها من المرسوم 81-276, السالف الذكر.

² (راجع المواد 19 و20 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

³ (راجع المادة 11 من قانون 11/90 سالف الذكر.

ويقصد بعقد محدد المدة: هو عقد العمل الذي ينشأ علاقة العمل, التي تكون فيها المدة الزمنية متفق عليها مسبقاً, فخلال هذه المدة الزمنية المحددة يضع العامل نشاطه, وجهده وخبرته في خدمة ومصلحة صاحب العمل (المستخدم).

وتتخذ علاقة العمل المحددة المدة شكلين: إما عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل, أو التوقيت الجزئي, إلا أن المشرع حدد الحالات التي يمكن اللجوء إلى هذا النوع من العقود, على سبيل الحصر لا المثال.

إن المادة 12 من قانون 11/90 المتتممة بالأمر رقم 21/96 حددت الحالات صراحة كما يلي:¹

- 01 — عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
 - 02 — عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً, ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
 - 03 — عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
 - 04 — عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
 - 05 — عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- إن تحديد الحالات التي يمكن إنشاء فيها علاقة عمل محددة المدة, هو حماية للعمال أنفسهم, وذلك ضمان لاستمرارية مناصب العمل, فهذا ما يدل على التزعة الاشتراكية, التي تظهر من خلال تدخل المشرع في جعل علاقة العمل غير محددة المدة كأصل, والاستثناء هو علاقة محددة المدة. ولم يتوقف المشرع عند هذا الحد, بل أخضع هذا النوع من العقود إلى الرقابة الإدارية,² التي حولها إلى مفتش العمل المختص إقليمياً, الذي أصبح يراقب ويتأكد من أن عقد العمل المبرم لمدة محددة, أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 المذكورة آنفاً, وإن المدة المذكورة في العقد موافقة للنشاط الموظف فيه العامل.

لقد أغلق المشرع باب الاحتيال على المستخدم, حتى لا يستطيع اللجوء إلى هذا النوع من العقود, حتى لا يتعسف في استعمال حق الاستخدام, الذي يتمتع به, وحتى لا يصبح العامل عرضة لإنهاء علاقة العمل بكل سهولة, أو ما يسمى بالتسريح التعسفي. إن مفتش العمل لديه صلاحية التأكد من شرعية استخدام عقد العمل محدد المدة, كما يمكن للعامل نفسه أن يتقدم بشكوى إلى مفتشية العمل, أو حتى النقابة يمكنها التدخل لصالح العمال من أجل ذلك.

¹ (راجع الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9/06/1996 ج ر عدد43 الصادرة في 10/07/1996 ص 07.

² (أحمد سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, المذكور سابقاً, الصفحة رقم82.

إن جزاء مخالفة أحكام المادة 12 من قانون 11/90 يكمن في شقين، جزاء مدني وجزاء عقابي. إن الجزاء المدني يتمثل في أن العقود المبرمة خلافا لما تنص عليه أحكام المواد 12 و12 مكرر من قانون 11/90، هو أن يتحول عقد العمل محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة بقوة القانون، وهذا ما جاء في المادة 14 من القانون 11/90 التي نصت صراحة على ذلك.

غير أن المحكمة العليا خالفت هذا المبدأ القانوني في القرار المؤرخ في 1994/10/25، أين اعتبرت إن تجديد العقود وتواليها، لا يجعل من علاقة العمل علاقة غير محددة المدة¹.

إن المشرع الجزائري لم يترتب عن مخالفة أحكام المادة 12 من قانون 11/90 جزاءا مدنيا فقط، بل دعمها بإجراءات ردية عقابية، إذ تنص المادة 146 مكرر من قانون علاقات العمل الفردية صراحة على: > 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 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات. < نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع لجوء المستخدم إلى استعمال عقود محددة المدة، أحاطها المشرع بكل تلك القيود، التي تدخل ضمن القيود الواردة قبل الاستخدام، فكل تجاوز لتلك الأحكام، يعتبر مخالفة للأحكام القانونية الخاصة بالتوظيف والاستخدام.

المطلب الثاني: الأحكام الجزائية الناجمة بعد الاستخدام.

لتنظيم عملية الاستخدام والتوظيف، وضع المشرع حماية قانونية للعمال وظروف عملهم داخل أماكن ممارسة نشاطهم، وهذا عن طريق تجريم عدة أفعال تنشأ بعد عملية التوظيف، لتوفير أكبر قدر من الحماية لعلاقة العمل الفردية، وضمانا لاستمراريتها، وللحفاظ على استقرار العلاقات الاجتماعية، وحماية النظام العام الاجتماعي.

عندما تعرضنا إلى المخالفات التي تنشأ قبل عملية التوظيف أو التشغيل، فانه بمجرد نشأة علاقة العمل الفردية، فان المشرع تدخل بوضع أحكام، وقواعد قانونية أمرة، ينجم عن مخالفتها عقوبات، وهذا ما يسمى بالأحكام الجزائية الناجمة بعد عملية التشغيل. ومن قيود حرية التشغيل والاستخدام، ما ينطوي على إجبار صاحب العمل على عدم التمييز بين العمال في الأجور، وفي مجال الشغل، وظروف العمل، وعدم احترام الحد الأدنى للأجور. كما تتجسد بعض القيود في أوقات العمل، فرغم أن

¹ (إن القرار الصادر بتاريخ 1994/10/25 في الملف رقم 115899 ص 169 المجلة لسنة 1999 المتضمن تعليق المستشار محمد شرفي بالمحكمة العليا بمناسبة افتتاح السنة القضائية.

المستخدم أو صاحب العمل حر في توقيت العمل، غير أنه ينبغي عليه احترام بعض الالتزامات المحددة في تشريع العمل.¹

إن هذه القيود ترد على مضمون علاقة العمل، والتي ستعرض لدراستها في فرعين:

أ) — المخالفات المتعلقة بحماية الأجر.

ب) — المخالفات المتعلقة بأوقات العمل، والراحة.

الفرع الأول: المخالفات المتعلقة بحماية الأجر.

إن الأجر هو الجزاء على العمل.² ويمكن تعريف الأجر على أنه المقابل المالي، أو القيمة المالية

التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد، أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير. ومن هنا نفهم أن الأجر هو الحق الأساسي والجوهري للعامل، مقابل تأدية الخدمة البدنية، أو الفكرية المؤداة إلى المستخدم، الذي هو مجر على دفعه، وبالتالي هو محل التزامه.³

كغيره من عناصر عقد العمل، فإن الأجر تطور تطورا هاما، عبر المراحل التي ميزت مفهوم علاقة العمل، فأعتبر الأجر مجرد ثمن للعمل المؤدى، مثله مثل السلع الأخرى، فيخضع للسوق وقانونه، تم تحول إلى الوسيلة، ومصدر الرزق الذي يضمن معيشة العامل وحياته، خاصة بعدما أصبحت الدولة تتدخل بفرض قيود وحماية، بفضل القواعد القانونية الآمرة، التي تقيه من الأزمات والتغيرات الاقتصادية التي قد تؤثر عليه.

إن الأجر يعتبر من المسائل التي تمس النظام العام، التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، وذلك عبر وضع آليات قانونية لتحديده، وقواعد قانونية تنظم كيفية الدفع، مع إلزام المستخدم بالحد الأدنى للأجور الذي لا يجوز التزول إلى ما دونه في كافة النشاطات والمهن.

ويتكون الأجر من عنصرين هما:

أ) الأجر الأساسي: Le Salaire de base وهو المرتب أو القيمة المالية الذي يتقاضاه

العامل الناجم عن تصنيفه المهني في الهيئة المستخدمة.

ب) الأجر المتغير: وهي مجموع التعويضات والعلاوات المدفوعة بحكم الأقدمية، أو مقابل

الساعات الإضافية بحكم ظروف العمل، وهذا ما ورد في المادة 81 من قانون 11/90 المتعلق لعلاقات العمل.

¹ المقصود بتشريع العمال هو القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والقوانين المتممة له والمنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية.

² أنظر التعريف ورد في معجم لسان العرب، مرجع سابق، صفحة 15.

³ لقد ورد تعريف الأجر كذلك في المواد 80 من قانون 11/90 المذكور سابق.

نظرا لأهمية الأجر الذي يعتبر المورد الأساسي للعامل، وحماية له من تلاعب أرباب العمل، خاصة وأن المشرع اعتبره من النظام العام الاجتماعي، فأحاطه بنظام قانوني يعرض كل مخالف له إلى عقوبات جزائية عن كل إخلال به، بالإضافة إلى الأفضلية، لدفع الأجور وتسييقها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة العمومية، والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها،¹ كما منع الاعتراض على الأجور وحجزها واقتطاعها مهما كان السبب، حتى لا يتضرر العمال. هنا نجد أن المشرع راع البعد الاجتماعي، الذي يكتسبه المرتب بالنسبة للعامل ولعائلته. إن كل المواطنين سواسية أمام القانون، لا يمكن التذرع بأي تمييز، يعود سببه إلى الجنس، أو العرق أو أي شرط آخر، شخصي أو اجتماعي²، كما يتساوى جميع المواطنين في تقلد الوظائف والمهام في الدولة³.

انه من بين المبادئ القانونية الهامة مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الاستخدام والأجور. وهذا ما ذهبت إليه المادة 17 من قانون 11/90، التي: <<اعتبرت أن كل اتفاق أو اتفاقية جماعية من شأنها تؤدي إلى التمييز بين العمال في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس..... تعتبر باطلّة وعديمة الأثر، أي كأنها لم تكن ولم تنتج آثار قانونية>>. وكرس المشرع هذا المبدأ الدستوري صراحة في المادة 84 من قانون 11/90 بقولها: < يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز>. نجد أن المشرع حمل مسؤولية التمييز إلى المستخدم لوحده، دون غيره من طرفي علاقة العمل. بالإضافة إلى كل القواعد الآمرة، والبطلان الذي يلحق علاقة العمل، التي يشوبها تمييز في الأجر، فإن المادة 142 من قانون 11/90 اعتبرت كل من يوقع اتفاقية جماعية، أو أي اتفاق جماعي للعمل يشوبه تمييز، فانه يعاقب بغرامة من 2000 دج إلى 5000 دج وفي حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 دج إلى 10 آلاف دج، وبالحبس مدة 3 ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين. إن المشرع نص على أنه كل من يوقع- يعني هنا المستخدم <<صاحب العمل>>، وكذا الممثل القانوني للعمال- في الاتفاقية الجماعية، فهنا لم يحمل المستخدم لوحده المسؤولية، بل أشرك كذلك طرفي الاتفاق الجماعي في تحمل تبعات الاتفاقية التي يشوبها تمييز.

¹ (إن المشرع الجزائري أورد في المادة 89 من قانون 11/90 حماية قانونية وامتياز للأجرة تمنح الأفضلية على كل الديون بما فيها الضرائب وحقوق الضمان الاجتماعي. فهنا يظهر أنه يحافظ على العامل أكثر من محافظته على الأمور الأخرى، التي اعتبرها قانونية في مقابل المرتب.

² (- راجع المادة 21 من دستور 1996 المذكور سابقا.

³ (- راجع المادة 51 من دستور 1996 السالف الذكر.

كما جرم المشرع عدم دفع المرتب, أو الأجرة الشهرية عند تاريخ استحقاقها, وذلك بغرامة تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل مخالفة بحسب عدد المخالفات, وهذا ما ورد في المادة 150 من قانون علاقات العمل الفردية. كما أن صاحب العمل الذي لا يسلم قسيمة الأجر إلى مستخدميه, فإنه مسؤول جزائياً, وحتى عند إغفال عنصر, أو عدة عناصر في قسيمة الأجر نفسه, يشكل ذلك مخالفة جزائية يعاقب عليها بنص المادة 148 من قانون 11/90.

وأخيراً فإن المشرع وضع الحد الأدنى للأجور, حتى لا تصبح الأجرة الشهرية عرضة لتلاعب السوق وقوانينه القاسية. إن الأجر لديه حد لا يمكن التنازل عنه, وكل مخالف لذلك فإنه مسؤول جزائياً ويعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج, وهذا دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في مجال العود, وتضاعف العقوبات على حسب عدد المخالفات.

يجب على المستخدم أن يحترم العامل, ويضمن له الأجر المحدد سلفاً, بموجب التنظيم أو المراسيم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين, مع مراعاة الظروف الاقتصادية¹.

لقد أغفل المشرع توفير الحماية الجزائية عند الحجز على الراتب أو الاقتراع منه, رغم أن القاعدة القانونية التي وردت في ذلك كانت آمرة².

الفرع الثاني: المخالفات المتعلقة بأوقات العمل والراحة القانونية.

خلافًا لمبدأ حرية التعاقد المضمونة بين العامل والمستخدم, فإن المستخدم ليس حر في استخدام العامل طيلة كل الأوقات. فالمدة القانونية للعمل هي التزام العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل, وهذا ما سمي بأوقات العمل.

إن ترك الحرية للأطراف في تحديد أوقات العمل, يؤدي إلى تعسف المستخدم, كما كان عليه الوضع إبان الثورة الصناعية في أوروبا, ولكن تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل وأوقات العمل, إذ قام المشرع بتأطير المدة القانونية للعمل, وذلك بتحديد المدة الأسبوعية للعمل, والفترة اليومية للعمل, مع تنظيم الساعات الإضافية, وكذا العمل الليلي, وتحديد فترات الراحة القانونية.

*** إن المدة القانونية للعمل هي: الفترة اليومية والأسبوعية التي يعمل فيها العامل لدى المستخدم, والتي نظمها المشرع بموجب المواد من 22 إلى المادة 26 من القانون 11/90, تحت عنوان الفصل الثالث: مدة العمل بعنوان فرعي << المدة القانونية للعمل >>, ونظراً لسرعة تطور قانون العمل, ألغيت هذه المواد, بموجب المادة 08 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

¹ (— راجع المادة 87 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. السالف الذكر.

² (— المادة 90 من القانون 11/90. المذكور آنفاً.

حددت المدة الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية, موزعة على 05 أيام عمل على الأقل في الأسبوع.¹ نجد أن المشرع ترك الحرية لتنظيم ساعات العمل الأسبوعية, وطريقة توزيعها عن طريق التفاوض, أي عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. رغم أن المشرع حدد سقف الساعات الأسبوعية للعمل, غير أنه ترك الباب مفتوحاً لإمكانية رفع حجم الساعات, أو تخفيضها في بعض النشاطات والقطاعات, على أن يكون ذلك كاستثناء على القاعدة العامة.² بدون أن تتجاوز مدة العمل اليومي 12 ساعة في أي حال من الأحوال. وهذا ما جاء في المادة 07 من الأمر رقم 97-03 المذكور سابقاً.

و لم يكتف القانون المنظم لعلاقات العمل الفردية بالحجم الساعي اليومي والأسبوعي. بل نظم كذلك لجوء المستخدم إلى الساعات الإضافية, التي تكون ذات طابع استثنائي لضرورة الخدمة, دون أن تتجاوز 20% من المدة القانونية للعمل, مع منح الحق في زيادة الأجر بنسبة 50% للساعة الواحدة على الحالة العادية.³

و كنتيجة مترتبة على مخالفة أحكام المدة القانونية للعمل, وضعت أحكام جزائية, خاصة المادة 143 من قانون 11/90 التي تنص >> يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي, فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معانية وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين⁴.

يفهم من نص المادة المذكورة أعلاه, أن المشرع جعل من الحد الأقصى لمدة العمل, والساعات الإضافية والعمل الليلي المخالف لتشريعات العمل من مساءل النظام العام, لكونها تتعلق بانتهاك الحقوق الفردية والجماعية للعمال. نجد أن المشرع ترك مجالاً للتشاور فيما يخص أمر توزيع المدة القانونية للعمل وتنظيمها, وذلك وفق ما يتناسب مع طبيعة كل نشاط, سواءاً بالاتفاقيات الجماعية أو عن طريق الأنظمة الداخلية⁵

*** من بين الحقوق الأساسية للعمال, الحق في الراحة;⁶ ونظمت الراحة القانونية بموجب المواد 33 إلى 52 من القانون 11/90 المعدل والمتمم.

¹ (لقد حددت المادة 22 من القانون 11/90 المدة الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في الأسبوع. المذكور أنفاً.

² (راجع المادة 02 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل, السالف الذكر.

³ (راجع المادة 4 من الأمر رقم 97-03 المذكورة أنفاً.

⁴ (راجع المواد 31/32 و 33 من قانون 11/90, السالف الذكر.

⁵ (راجع ذا أحمية سليمان, مرجع سابق, ص 127.

⁶ (راجع المادة 05 الفقرة السادسة من القانون 11/90 المذكور سابقاً.

فيحق للعامل أيا كان يوم كامل في الأسبوع. ويعتبر الحق في الراحة حق دستوري مضمون لكل العمال، وتحدد كيفية ممارسته عن طريق القانون¹.

وتعتبر الراحة الأسبوعية حق يتمتع العامل به بعد نهاية فترة عمله الأسبوعية، أي يستفيد كل عامل من فترة زمنية معينة مخصصة لاسترجاع القوة الجسدية والفكرية، حيث لا يكون فيها مرتبط بالمستخدم، بل حر نفسه، ولا يخضع لأي ارتباط أو التزام تعاقدي.

وحدد يوم الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة في ظروف العمل العادية، ويمكن للعامل الذي يعمل في يوم الراحة الاستفادة من يوم مماثل له، مع انتفاعه في زيادة الساعات الإضافية. كما يمكن تأجيل يوم الراحة الأسبوعية أو التمتع به في يوم آخر للضرورة الاقتصادية، أو لضرورة تنظيم الإنتاج، وهذا خدمة للاقتصاد الوطني، ولطبيعة نشاط الهيئة المستخدمة.

إن يوم الراحة الأسبوعي محمي جزائيا، من خلال توقيع العقاب على كل من يخالف أحكام القانون المتعلق بالعطلة الأسبوعية للعمال، وذلك عن طريق إخضاعه لغرامة تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج مع إمكانية تكرار الغرامة حسب عدد العمال². تعتبر العطل والإجازات القانونية أيام راحة قانونية³. وتنقسم العطل والإجازات إلى: مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر. ومنها ما هو طويل المدة وقصير المدة. كما أن الأعياد الدينية والوطنية تعتبر أيام عطل مدفوعة الأجر، وهي محددة بموجب القوانين ومحددة على سبيل الحصر، وهذا ما جاء في الأمر 63-278 المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية⁴. من العطل كذلك الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، التي يمنحها المستخدم لكل عامل نظرا لجهده لجهده وعمله طيلة السنة، والتي لا يمكن التنازل عنها، وكل تنازل عنها من قبل العامل يعد باطلا، وعدم الأثر⁵. وتحسب العطلة السنوية على أساس يوميين ونصف في كل شهر عمل، على أن لا تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة. كما يستفيد عمال الجنوب عن غيرهم من العمال بعشرة أيام إضافية محددة، وكيفية منحها تكون عن طريق التشاور. وهناك غيابات مبررة مدفوعة الأجر، لا يفقد فيها العامل حقه في الحصول على مستحقاته، مثل استدعاء العامل لمهام نقابية تمثيلية، أو فترات التكوين، أو التربص المهني، أو تقدم العامل للمسابقات المهنية أو الأكاديمية.

¹ (راجع المادة 55 من دستور 1996 المذكور سابقا الفقرة الثالثة منها).

² (راجع المادة 145 من القانون 11/90).

³ (راجع المواد 35 و36 من القانون 11/90).

⁴ (إن الأمر رقم 63-278 معدل و متمم بالأمر رقم 68-419 المؤرخ في 26/06/1968 و القانون رقم 205-06 المؤرخ في 26/04/2005 فهناك بعض الأعياد الوطنية التي حذفت نظرا لتغير النظام ونظرة الدولة لبعض الأحداث التاريخية، بخلاف الأعياد الدينية الثابتة التي لا تتغير بتغير الأنظمة).

⁵ (راجع المادة 39 من قانون 11/90).

كما أن العامل يمكنه الاستفادة من عطل, خاصة في المناسبات العائلية: كزواجه شخصيا, أو أحد فروع أو وقوع حالة مولود جديد, أو حالة وفاة في عائلته, فهنا يستفيد العامل من عطلة لثلاثة أيام مدفوعة الأجر. كما يمنح للعامل مرة في حياته العملية عطلة من أجل تأدية فريضة الحج, أما النساء فتمنح لهم عطلة الأمومة في حالة الوضع في حدود أربعة عشرة أسبوعا.

أما العطل والإجازات الغير مدفوعة الأجر فهي استثناء على القاعدة العامة, يلجأ إليها العامل في حالات معينة, كالاستيداع أو ما يسمى بالعطلة بدون أجر, أو المشاركة في المنافسات الرياضية والدولية لبعض الرياضيين, وتختلف هذه الإجازات عن غيرها, بأن تكون مقرونة بموافقة المستخدم الذي تعود له السلطة في قبولها من عدمه.

إن كل مخالفة لأحكام الراحة القانونية فعل مجرم بموجب المادة 145 من قانون 11/90, التي تنص صراحة >> يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية, ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين<<.

رغم الحماية القانونية التي خصها المشرع لكل مخالفة لأحكام القانونية الخاصة بأوقات العمل والراحة القانونية, إلا أن الحد الأعلى للعقوبة يبقى مجرد غرامات مالية, تجاوزها الزمن لا يمكنها أن تنجز الفعالية المرجوة منها. كما أن المشرع رغم وضعه لبعض القواعد الآمرة, غير أنه لم يترتب عنها جزاء, مثل عدم وضع عقوبة على من يقطع أو يعلق علاقة العمل أثناء العطلة السنوية.¹

المبحث الثاني: الأحكام الجزائية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية.

إن علاقات العمل الجماعية, مثلها مثل علاقة العمل الفردية, نجد أن المشرع أقر لها حماية قانونية تحافظ على احترامها, وعدم المساس بها. وذلك من خلال قواعد قانونية أمرة, تجزي كل مخالف لها, عن طريق توقيع عليه العقاب المنصوص عليه في الأحكام الجزائية.

إن المشرع لم يعطي تعريفا واضحا لعلاقات العمل الجماعية, إلا أن المادة 01 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل نصت على انه: >> يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين<<, يفهم من نص هذه المادة أن العمال بصيغة الجماعة في علاقاتهم مع المستخدم وفي مواجهته يعتبر علاقة عمل جماعية.

إن المحافظة على علاقات العمل الجماعية يقتضي توفير ظروف تشغيل ملائمة, في إطار الاحترام المتبادل بين طرفي علاقة العمل.(العمال, ومستخدميهم).

¹ (بولصوار عبد النبي, مذكرة ماجستير, جرائم قانون العمل, مرجع مذكور سابقا, الصفحة 22).

يقصد بظروف التشغيل الملائمة: توفير الحماية القانونية لمصدر قانون العمل، المتمثل في التفاوض الجماعي، وما ينجم عنه من اتفاقات واتفاقيات جماعية، وحل النزاعات الجماعية وتسويتها، مع وجوب المحافظة على الإيداع القانوني للنظام الداخلي.

كما أنه يدخل ضمن ظروف التشغيل توفير ظروف الأمن والوقاية والصحة لكافة العمال، وهذا ما يمكن تسميته المخالفات المتعلقة بمحيط العمل، لأن اتخاذ هذه التدابير من شأنه المحافظة على ما يحيط بعلاقة العمل، وليس العمال، أي كل ما يتعلق بمنشآت أو أمكنة ممارسة العمل والأدوات المستعملة. حتى يتسنى لنا معالجة المخالفات المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية. فإننا نتناول في المطلب الأول الأحكام الجزائية المتعلقة بظروف ومحيط العمل، وكمطلب ثاني سنتناول بالدراسة الأحكام الجزائية المتعلقة بجنحة العرقلة التي تمارس إما على الموظف المؤهل لمعاينة المخالفة، وبنحة العرقلة التي تمارس كذلك على عمل لجان المشاركة العمالية، وكذا مندوبي المستخدمين، وحرية العمل بصفة عامة. إن الهدف من وضع أحكام جزائية في تنظيم علاقات العمل الجماعية، هو المحافظة على النظام العام والسلم الاجتماعيين، لما تنطوي عليه علاقات العمل الجماعية من بعد إنساني، ونجد أن الحماية مصدرها، إما الاتفاقيات الدولية¹، وإما التشريعات الوطنية والمراسيم التنفيذية لها، غير أن خصوصية قانون العمل، تعطي حق التجريم إلى الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية، وهذا بناء على نص تشريعي يبيح ذلك².

المطلب الأول: الأحكام الجزائية المتعلقة بظروف التشغيل ومحيط العمل:

إن قانون العمل يتميز عن غيره من القوانين بخصوصية التجريم الناجمة عن المصادر الاتفاقية لقانون العمل، وهذا ما ورد في المادة 153 من القانون 11/90. إن قانون العمل يستمد أحكامه، وفي غالب الأحيان من المصادر الاتفاقية، مثل الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، وكذا الأنظمة الداخلية للمؤسسات، باعتبار أن علاقات العمل الجماعية، تقوم على أساس التفاوض الجماعي، الذي يضمن استقرار العلاقات ويخلق الانسجام وتنظيم بين طرفي علاقة العمل، لأن القواعد الموضوعية تكون ناجمة عن توافق إرادة الطرفين .

¹ (راجع المرسوم الرئاسي رقم 06-58 المؤرخ في 11/02/2006 المتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بالحماية و التسهيلات للممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة في جنيف في 23/07/1971، المنشور في قانون العمل، الطبعة 04 منشورات بيرقي، ص 473 .

² (تنص المادة 153 من القانون 11/90 على أنه >> كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع و يعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون << السالف الذكر. و من هنا يظهر لنا أن الاتفاقية الجماعية و الاتفاق الجماعي و النظام الداخلي تعتبر مصدر تجريم و يمكن معاقبة كل مخالفة لها على أساس مخالفات تشريع العمل غير أنها لا تصبح كذلك إلا بعد إيداعها و تسجيلها القانوني في المصالح المختصة وفق ما نص عليه القانون.

إن الاتفاقية الجماعية وكذا النظام الداخلي الذي يستوفي الإجراءات القانونية المنصوص عليها في تشريع العمل، يصبح بمثابة قواعد آمرة، لها نفس القوة القانونية للتشريع بمفهومه القانوني، يعني أنه في حالة مخالفة الأحكام القانونية الواردة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، يمكن أن يتعرض المخالف إلى عقوبات جزائية.

إن المادة 153 من قانون 11/90 وضعت استثناء على القاعدة العامة، التي تنص على أن مبدأ التجريم دائما يكون القانون. <> أي المفهوم التشريع الصادر عن البرلمان >> غير أن مسألة التجريم يمكن أن نجدها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، ما دام أن المشرع اعتبرها جزء لا يتجزأ من تشريع العمل، غير أن تقدير العقوبة وحجمها يكون على أساس الجرائم المحددة في تشريع العمل. إن مصادر قانون العمل المتمثلة في التفاوض الجماعي، والتي تعني بطوروف التشغيل محمية جزائيا لكل خرق يمكن أن يمسهها.

كما أن محيط العمل كذلك محمي بقواعد دستورية،¹ خاصة عندما يتعلق الأمر بحماية العمال أثناء العمل وضمان الأمن والنظافة. إن محيط العمل محمي كذلك بموجب الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، خاصة الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، والاتفاقية رقم 167 المتعلقة بالسلامة والصحة في البناء.²

بالإضافة إلى الحماية الدولية المكرسة دستوريا، فإن المشرع خصص أحكام جزائية تساعد على توفير الحماية للقواعد القانونية لعلاقات العمل الجماعية، في عدة قوانين مرتبطة أساسا بمحيط العمل، بل أفرد لها قوانين خاصة مثل القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلقة بالوقاية بالصحة والأمن وطب العمل، وذلك ما يبين اهتمام المشرع بالسلامة الجسدية والنفسية للعمال ولظروف ومحيط عملهم. وهذا ما سوف نتناوله في الفرع الثاني من المطلب الحالي.

الفرع الأول: المخالفات المتعلقة بالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي.

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم، وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع، ومن أجل حماية وتنظيم علاقات العمل الجماعية، أصبح التفاوض الجماعي الإطار القانوني الذي يكفل الانسجام بين طرفي علاقة العمل الجماعية.

¹ (تنص المادة 55 من الدستور 1996 بأن لكل المواطنين الحق في العمل و يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة، المنشورة في قانون العمل، الطبعة 04 منشورات بيري، ص 473 .

² (لقد صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 155 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06*-59 المؤرخ في 11/02/2006 بشأن الاتفاقية المعتمدة بجنيف في 22/07/1981 المتعلقة بشأن سلامة وصحة المهنيين، وعلى الاتفاقية رقم 167 بموجب المرسوم رقم 06-60 المؤرخ في 11/02/2006 بشأن الاتفاقية المعتمدة بجنيف في 20/07/1988 المتعلقة بشأن السلامة و الصحة في البناء. المنشور في قانون العمل، الطبعة 04 منشورات بيري، ص 473 .

أ) إن التفاوض الجماعي أصبح يحقق الانسجام الضروري، الذي يحافظ على النظام العام الاجتماعي، وأصبح الضامن للحدود الدنيا بشأن الحقوق المكتسبة، وتنميتها بالنسبة لكل الأطراف¹. إن منظمة العمل الدولية اهتمت بالتفاوض الجماعي، من خلال عدة اتفاقيات دولية، أصدرتها مثل الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي². والاتفاقية رقم 154 المتعلقة بالتفاوض الجماعي، وكرست بعض مبادئها عن طريق إصدار عدة توصيات: منها التوصية رقم 143 لسنة 1971، والتوصية رقم 163 لسنة 1981.

نجد أن الاتفاقية الدولية رقم 154 في مادتها الثانية عرفت التفاوض الجماعي: <> على أنه المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة، أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، و منظمة عمال. و تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال<>. إضافة إلى ذلك نجد أن التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951 عرفت الاتفاقيات الجماعية في المادة الثانية: <>أما اتفاق كتابي يتعلق بشروط العمل والاستخدام، يبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من ناحية وبين منظمة واحدة أو أكثر تمثل العمال أو بين ممثلي العمال المعنيين في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات و الذين يتم انتخابهم و تفويضهم وفق أحكام التشريع الوطني من ناحية أخرى<>.

إن التفاوض الجماعي حق أساسي، وذلك لتنظيم علاقتهم مع المستخدم³. ويقصد بالتفاوض هو مناقشة أمر بين طرفين ومحاولة لتوفيق بين الرأيين للخروج باتفاق حول موضوع ما.

و المقصود بالتفاوض الجماعي هو: <> وضع اتفاقيات واتفاقات جماعية مدونة، تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة معينة أو عدة فئات مهنية، والاتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة معينة أو عدة فئات مهنية<>⁴.

¹ (أ. حمدان ليلي، افتتاحية الملتقى الدولي الأول حول تشريعات الاجتماعية، مداخلات الملتقى الدولي وهران 2001، دار ابن خلدون لنشر و التوزيع وهران، صفحة رقم 11).

² (الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم و التفاوض الجماعي المعتمدة في 01/06/1949 التي يبدأ نفاذها بتاريخ 18/06/1951. كما صدرت اتفاقية رقم 154 في سنة 1989 المتعلقة بالتفاوض الجماعي لم تم تكريس مفهومها من خلال عدة توصيات كتوصية رقم 143 لسنة 1971 و التوصية رقم 163 لسنة 1981).

* لقد أصدرت منظمة العمل العربية اتفاقية تحمل رقم 11 سنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية و تم تعريف الاتفاقية الجماعية في المادة 01 بقولها <> المفاوضات الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال أصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت<>. المنشور في تقنين منشورات بيرتي، صفحة 473 وما يليها.

³ (راجع المادة 05 من قانون 11/90، المذكور سابقا).

⁴ (راجع المادة 114 من قانون 11/90. السالف الذكر).

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

إن الاتفاقيات الجماعية تقرر أحكام لتنظيم علاقات العمل، وتستمد قوتها القانونية من نص 153 من القانون 11/90، فهنا المشرع قرر مبدأ العقاب، وترك أمر تحديد بعض الجرائم الخاصة بعلاقات العمل الجماعية للاتفاقيات، وهذا ما يسمى بمبدأ التفويض التشريعي في تحديد جرائم قانون العمل¹.

إن التفويض التشريعي الذي أعطاه المشرع إلى طرفي علاقة العمل الجماعية هدفه، ضمان مصالح الطرفين، واستقرارهما، والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، بالإضافة إلى أن القانون بمفهومه التشريعي لا يمكنه التطرق إلى كل تفاصيل علاقات العمل الجماعية. ولكي تصح الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي ذات قوة قانونية، يمكن اعتمادها كأحكام قانون العمل، وضع المشرع شروط إجرائية إلزامية تضمن كيفية التفاوض الجماعي وشكل الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، منها شروط شكلية مثل إجراءات الإيداع والشهر والتسجيل. إن المشرع أحاط الاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات المدونة بنصوص عقابية تحمي الأطر القانونية للتفاوض الجماعي. إن الاتفاقية الجماعية لا يمكنها أن تتضمن نصوص عقابية، غير أنها يمكنها أن تحدد جرائم يعاقب عليها القانون، لأن محتوى الاتفاقيات الجماعية محدد بموجب النصوص القانونية، خاصة المادة 120 من القانون 11/90. كما أن طرفي الاتفاقية الجماعية محدد بموجب المادة 114 من القانون 11/90 المذكور آنفا. نظرا لأهمية الاتفاقيات الجماعية كمصدر مهني اتفاقي لقانون العمل، أوجب المشرع احترام بعض الإجراءات الشكلية والموضوعية في عملية إعداد الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية.

إن الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل، تتمثل في أطراف المفاوضة، وموضوعها، بأن يكون سببها مشروعا، لا يخالف الأحكام القانونية والتنظيمية السارية. وبأن لا ينقص من حقوق العمال ومكتسباتهم، بالإضافة الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية، ما دامت الاتفاقيات الجماعية للعمل، تدخل في مفهوم العقود الكلاسيكية².

أما الشروط الشكلية تتمثل أساسا في الكتابة، باعتبار أن الاتفاقية الجماعية للعمل تختلف عن عقد العمل، بأنه يمكن أن يكون كتابي أو شفهي، إلا أن الاتفاقية يجب تحريرها كتابة، حتى يمكن إيداعها وتسجيلها والإشهار بها في وسط العمال المعنيين.

¹ (دكتور علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، الملكية القانونية للمطبوعات الجماعية الإسكندرية 1996، الصفحة 32).

² (أنظر Jean Pelissier et autres مرجع سابق، صفحة 778).

إن الكتابة شرط من شروط صحة الاتفاقية الجماعية، غير أنه لا يترتب عليه جزاء عقابي، أي أنه لا توجد أحكام جزائية تعاقب على عدم كتابة الاتفاقية، على خلاف عملية الإيداع والشهر والتسجيل. انه بعد تحرير الاتفاقية الجماعية للعمل يجب تسجيلها على مستوى مكتب مفتشية العمل المختصة إقليمياً، فيقوم مفتش العمل بالاضطلاع عليها، وضع ختمه دون أن يرفض ذلك¹. كما أوجب المشرع الجزائري على الطرف الأكثر استعجالاً، أن يودع نسخة من الاتفاقية الجماعية لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليمياً²، كما يجب أيضاً إشهار الاتفاقية في أوساط العمل، وضع نسخ منها في كل أماكن العمل للاضطلاع عليها، وحتى يعلم بها جميع العمال المعنيين³. لقد نصت المادة 152 من القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل، على معاقبة مخالف لأحكام هذا القانون في الإيداع والتسجيل والإشهار. نجد هنا أن المشرع جرم عدم احترام الشروط الشكلية دون ذكر الكتابة التي تعتبر شرطاً شكلياً هاماً. كما أن المشرع جرم مضمون الاتفاقية الجماعية التي من شأنها إجحاف حقوق العمال، أو ما من شأنه إقامة التمييز بين العمال في مجال الشغل وظروف العمل⁴.

(ب) النظام الداخلي حسب التعريف الوارد في القانون هو: > وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد القانونية المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط⁵.

ويعتبر النظام الداخلي مصدر من المصادر الداخلية المهنية، يجب على كل مستخدم يشغل 20 عاملاً فأكثر ملزماً بإعداده، وعرضه على أجهزة المشاركة، أو ممثلي العمال لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، فهذا لا يعني إن المستخدم الذي يشغل أقل من 20 عاملاً، لا يمكنه أن يعد نظاماً داخلياً، فإن القانون يميز له إمكانية إعداد نظام داخلي حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

إن المستخدم هو من يمنحه القانون الحق في إعداد النظام الداخلي، فالمشرع حول له سلطة التشريع في مجال محدد، هو وضع أحكام وقواعد متعلقة بالتنظيم التقني والوقاية الصحية والأمن و الانضباط. الملاحظ أن مضمون النظام الداخلي محدد في محاور لا يمكن للمستخدم تجاوزها، غير أن السلطة الممنوحة تخضع إلى رقابة مفتشية العمل، التي يجب أن يودع لديها للمصادقة على مطابقته للتشريع وتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 8 أيام⁶، كما أن النظام الداخلي يجب احترام الحقوق الممنوحة

¹ (دكتور بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، الجزء الأول. دار الخلدونية 2009 الصفحة 1 رقم 182.

² راجع المواد 126 و127 من القانون 11/90 المذكور سالفاً.

³ (راجع المادة 119 من القانون 11/90. سألقة الذكر.

⁴ (راجع المادة 142 من القانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ (ورد تعريف النظام الداخلي في المادة 77 من القانون 11/90 في الفصل السابع تحت عنوان << النظام الداخلي >>.

⁶ (راجع المادة 79 من قانون 11/90 السالف الذكر.

للعمال والامتيازات المحددة بموجب التشريع، وإلا اعتبرت أحكامه لاغية، وعديمة المفعول بقوة القانون حسبما ورد في المادة 78 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

ولا يسري مفعول النظام الداخلي، إلا بعد إيداعه لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليمياً¹، وذلك لما يحتوي عليه النظام الداخلي من أحكام، تتعلق أساساً بالمجال التأديبي، وتحديد طبيعة الأخطاء، لأن المشرع اكتفى بوضع الحد الأدنى من الإجراءات التأديبية الإلزامية².

ولتوفير حماية أكبر لعلاقات العمل الجماعية، قرر المشرع وضع إجراءات إلزامية لتنفيذه منها:

01) — عرض المستخدم مشروع النظام الداخلي على لجنة المشاركة، أو ممثلي العمال،

وذلك لإبداء رأيهم فيه، لأنه يمس بتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة الواحدة، وهذا ما ذهبت إليه محكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1996/05/07³.

02) — إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة: لقد فرض المشرع على

المستخدم، ضرورة إيداعه للنظام الداخلي في أجل ثمانية أيام من تاريخ وضعه، لدى المفتشية العمل، للنظر في مدى مطابقتها للتشريع والتنظيم، والاتفاقيات الجماعية للعمل، بحكم أن الراعي الأول المكلف بالحماية والتطبيق السليم لقواعد قانون العمل هو مفتش العمل، غير أن تاريخ سريانه يكون إلا بعد استيفاء شرط الإيداع لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليمياً. يفهم من ذلك أنه رغم إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل، لا يمكن تطبيق أحكامه، لأنه لا يصبح ساري المفعول إلا بعد استيفاء الشرط الثالث.

03) — ضرورة إيداع النظام الداخلي لدى المحكمة: لقد نص المشرع صراحة على أنه يبدأ سريان

النظام الداخلي بعد إيداعه لدى المحكمة المختصة إقليمياً، أي أنه لا يمكن الاحتكام إلى قواعد النظام الداخلي في حالة النزاعات العمل الفردية أو الجماعية، ما دام لم يتم إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة، وهذا ما كرسه اجتهاد المحكمة العليا في كثير من قراراتها⁴، أي أن النظام الداخلي لا يدخل حيز التطبيق إلا من تاريخ إيداعه.

04) — ضمان المستخدم إشهاراً واسعاً للنظام الداخلي: فرض المشرع على صاحب العمل

شخص طبيعى أو معنوي، ضرورة توفير إعلام كافي واسع في أوساط العمال، وذلك بنشره وإصاقه في أماكن العمل المخصصة لذلك الغرض. رغم إلزامية هذا الإجراء، غير أن المشرع لم يرتب عقوبة جزائية

¹ راجع المادة 79 الفقرة الثانية المذكورة أعلاه.

² انظر أستاذ بن عزوز في صابر، <<الوجيز في شرح قانون العمل>>، مرجع سابق، الصفحة 198.

³ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 1996/05/07 في الملف رقم 135360 الغير منشور.

⁴ قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 2003/02/10 في الملف رقم 254071 المنشور في المجلة رقم 1 لسنة 2004

على كل من يخالف هذه القاعدة الآمرة، عكس الإجراءات الأخرى التي تضع المستخدم تحت طائلة عقوبات في حالة عدم احترامها. تنص المادة 147 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: >> على أنه يعاقب بغرامة تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل من يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة المختصة <<. لقد أحاط المشرع النظام الداخلي بقواعد قانونية هامة، لضمان استقرار علاقات العمل الفردية والجماعية. لما تكسبه القواعد القانونية المنظمة لعلاقة العمل بنوعيتها، لتسهيل وتدليل كافة العراقيل التي يمكن أن تطرأ أثناء تنفيذها، بما يضمن حقوق والتزام كل طرف على حدا. غير أنه من الناحية العملية نجد أن السواد الأعظم من العمال لا يعرفون بنود أحكام النظام الداخلي أو فحواها، إلا بعد نشوب نزاع بين الطرفين، لأن الإشهار والإعلام منعدم أو غير كافي في المؤسسة. وفي الأخير نجد أن المشرع لجأ إلى منح صلاحية التشريع إلى المستخدم، ومنحه الحرية المطلقة في وضع أحكام قانونية لتنظيم العلاقة الناجمة عن عقد العمل، ولكنه قيد هذه الحرية، بالتدخل في تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية، وكذا النظام الداخلي، مع إلزامه باحترام إجراءات شكلية، التي يجب التقيد بها، وإلا اعتبرت القواعد المعدة من قبله عديمة الأثر بقوة القانون، دون اللجوء إلى العدالة.

الفرع الثاني: المخالفات المتعلقة بمحيط العمل

والضمان الاجتماعي

يصطدم العمال أثناء تنفيذ مهامهم اليومية بمخاطر، تنشأ بصفة عامة في مجالات عملهم، وممارسة أنشطتهم، لذا نجد أن المشرع أصبح يولي الأهمية القصوى لها، من خلال وضع أحكام قانونية رادعة تمكن العمال من ممارسة عملهم في أحسن الظروف¹، وذلك من خلال وضع التزامات قانونية على عاتق المستخدم، من شأنها تحسين ظروف العمال وحمايتهم، بغرض فرض قواعد آمنة يلتزم بها العامل وصاحب العمل على حد سواء .

إن القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، هي القواعد التي تركز مبدأ حماية العمال من الأخطار، ومحاولة المحافظة والوقاية منها، وضمان السلامة الشخصية لهم من خطر محدد قد يصيبهم. ولقد استمد المشرع هذه القواعد، من خلال المصادقة على عدة اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية²، ولقد تركز هذا المبدأ كذلك في الدستور الجزائري لسنة 1996

¹ (راجع 02 page , cit , op , Jean-Paul Antona)

² (لقد استمد المشرع هذه القواعد القانونية المتعلقة بالسلامة الصحية من الاتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل المعتمد في جنيف في 22/07/1981 والتي صادق عليها المشرع بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59 لسنة 2006 في 11 فبراير من نفس السنة، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 167 المتعلقة بسلامة و الصحة في البناء المعتمدة في جنيف في 20/01/1988 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 60 لسنة 2006، المنشور في تقنين بيرقي، الصفحة 473 وما يليها.

خاصة في المواد 54 و55 منه، إذ نصت المادة 55 من دستور 1996 الفقرة الثانية >> يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة <<.

فعلا لقد انعكست التدابير الدستورية من خلال إصدار قوانين، ومراسيم من شأنها تنظيم مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹، ولم يكتف المشرع بوضع أحكام قانونية آمرة، محتومة بعقوبات جزائية، بل عمد إلى إنشاء مركز وطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه، كما تم تشكيل مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل².

بالرجوع إلى القانون المنظم لعلاقات العمل، أو مختلف النصوص التنظيمية، لا نجد تعريف محدد للأحكام الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولكن نجد أن المشرع حدد الطرق والوسائل التي تضمن الشروط الأحسن في مجال الوقاية، كما نجد تعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة³.

إن القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل وضع تدابير خاصة، يجب على المؤسسة المستخدمة احترامها، وذلك من خلال توفير شروط الضرورية، والمناسبة للعمل. من بين هذه التدابير والشروط ما يلي:

- 1) ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج وغيرها.
- 2) — تجنب الازدحام والاحتكاك، وضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع، والنقل، واستعمال المواد، والعتاد، والمنتجات، والبضائع، وكل اللوازم الأخرى المرتبطة بالعمل.
- 3) — ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب والانفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة وناجعة.
- 4) — ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك، أو حادث.
- 5) — توفير ألبسة خاصة للعمال، مع تمكينهم من التجهيزات، والمعدات الفردية ذات الفعالية

¹ (راجع القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل مع المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل وكذا المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 بقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن من أماكن العمل، المنشور في تقنين منشورات بيري، الصفحة رقم 305 ومايلها. كما أن المشرع أصدر عدة قرارات وزارية مشتركة تحدد قائمة الأخطار التي يكون فيها العمال معرضين إلى الأخطاء المهنية القرار المؤرخ في 09/07/1997. المنشور كذلك في تقنين منشورات بيري، الصفحة رقم 337.

² (راجع المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المتضمن إنشاء معهد وطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه و عمله، راجع المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05/06/1991 المتعلق بإنشاء مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيرة.

³ (راجع المادة 01 من القانون رقم 07/88 التي تحدد موضوع القانون ونطاق تطبيقه. المنشور في تقنين منشورات بيري، ص 341.

المعترف بها من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار، والمقصود بالمعدات الفردية مثل: إجبارية ارتداء الخوذة، والأحذية العمل، والنظارات الواقية وغيرها.....

نظرا للأهمية التي تكتسبها قواعد الأمن والوقاية من الأخطار، فإن القانون رقم 07/88 جاء بقاعدة إلزامية لكل المؤسسات المستخدمة، مهما كان النشاط الذي تنتمي إليه، بضرورة التقيد بأحكام القانون المذكور أعلاه، وإلا يتعرض إلى المخالف إلى المساءلة الجزائية. كما أن القوانين المتعلقة بالوقاية والأمن لم تستثنى العمال من التزام بهذه القواعد، بل ألزمتهم بصريح العبارة من خلال المادة 43 من القانون 07/88 بقولها <> يتعين على العمال الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، في حالة تماون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة<>. كما أن القانون فرض على جميع المؤسسات المستخدمة مهلة قانونية حتى تلتزم بأحكام هذا القانون، أي خلال مهلة سنة كأجل أقصى¹ من تاريخ صدور أحكام هذا القانون.

لقد أنيطت مهمة رقابة تطبيق أحكام الأمن والوقاية الصحية إلى عدة أجهزة رقابية هي:

أ) — أجهزة الرقابة الداخلية: مثل المؤسسة نفسها يقع عليها عبء اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير احترازية والوقائية، لمنع حدوث أي خرق لأحكام الأمن والوقاية الصحية، وذلك من خلال إنشاء هيئة تقنية تسند لها مهمة مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في مجال الوقاية والأمن والوقاية الصحية، من خلال تكوين لجان داخلية تسمى <> لجنة حفظ الصحة والأمن<>، التي تتخذ شكل لجان متساوية الأعضاء ولجان تقنية، التي تسند لها مهمة مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في مجال الوقاية والأمن. ويمكن لهذه اللجان اتخاذ أي مبادرة من شأنها تعزيز تطبيق هذه الأحكام². وتنشأ هذه اللجان بصفة إلزامية ووجوبية، في حالة إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة غير محددة، أما إذا كان عمال المؤسسة يقل عن تسعة عمال، فإن المؤسسة المستخدمة ملزمة وجوبا بتعيين مندوب الأمن، يساعده عمال ذوي تأهيل في الميدان، يمكنهم الاستفادة من تكوين تطبيقي خاص ومناسب.

ب) — أجهزة الرقابة الخارجية: تتمثل أجهزة الرقابة الخارجية في مفتشية العمل، التي تراقب أي تقصير أو إخلال يمس بأحكام تشريع العمل، بما فيها أحكام المتعلقة بالوقاية والأمن. كما يسعى مفتش العمل إلى مراقبة التطبيق الصحيح والفعال لقواعد الأمن والوقاية الصحية. ومدى تطبيق المؤسسات المستخدمة لمندوب العمال المتخصص في مجال الأمن والوقاية، وكذا إنشائها للجان

¹ (راجع المادة 44 من قانون 07/88 السالف الذكر ، مع العلم أن النظام الداخلي هو الذي يضمن العقوبات التأديبية التي تنجم عن مخالفة العامل لأحكام الوقاية و الأمن، وهذا ما ورد في المادة 77 من قانون 11/90.

² (راجع المادة 44 من قانون 07/88 السالف الذكر، مع العلم أن النظام الداخلي هو الذي يضمن العقوبات التأديبية التي تنجم عن مخالفة العامل لأحكام الوقاية و الأمن، وهذا ما ورد في المادة 77 من قانون 11/90.

متساوية الأعضاء المتعلقة بالأمن والوقاية الصحية، وذلك من خلال الصلاحيات الممنوحة لهم بموجب القانون¹.

بالإضافة إلى ذلك نجد أن معهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لهما دور رقابي من خلال إعداد التقارير، ورفعها إلى السلطة الوصية حول تطور الأمراض المهنية، وكيفية وضع ميكانيزمات وآليات تحفظ صحة العمال، وتبيان كيفية عملية للوقاية من الأخطار المحدقة بالعمال وصحتهم.

إن المحافظة على صحة العمال يتطلب منها دراسة طب العمل، الذي ارتبط ظهوره بالمساهمة في تنظيم العمل، وتحسين ظروف العمال، خاصة مع انتشار الصناعات الحديثة التي أبرزت أمراض مهنية عديدة عبر أوساط العمال، وبصفة أدق في الصناعات الكيماوية وما يماثلها.

لم يرد تعريف اصطلاحى لطب العمل، لأنه فرع من الفروع الناجمة عن دراسة الطب، وأصبح تخصصا هاما من التخصصات التي تدرس فيما بعد الحصول على شهادة طبيب عام، كما أن القانون لم يعطي تعريف له، وإنما حدد الأهداف الناجمة من وراء تفعيل دور طب العمل في المؤسسات، كما اعتبر أن طب العمل حماية للعمال، وجزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية².

غير أنه ورد تعريف قانوني لطبيب العمل في نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل على أنه << يعد طبيبا مؤهلا لممارسة طب العمل كما تنص عليه ذلك الفقرة 03 من المادة 04 أعلاه، كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له لممارسة لحسابه الخاص >>.

إن المنظمة العالمية للصحة بالاشتراك مع اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية للعمال، وضعت مفهوما واسعا لطب العمل على << أنه يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي والذهني والاجتماعي للعمال³ في جميع المهن وترقيتها..... ووضع العمال وإبقائهم في المهنة التي تلاءم وصفهم الفيزيولوجي والنفسي >>.

كما أعتبر المشرع أن مهمة طب العمل أساسا وقائية بصفة أصلية، وعلاجية بصفة احتياطية، ووضعه على عاتق المؤسسة المستخدمة دون غيرها، وأوجب عليها إنشاء مصلحة للطب العمل داخل المؤسسة نفسها. وفي حالة عدم إنشائها أوجب عليها المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل مشتركة

¹ (راجع المادة 23 من قانون 07/88 التي تفرض إلزاما بإنشاء لجان متساوية الأعضاء للوقاية و الأمن

² (راجع المواد 12 و13 و14 من القانون 07/88 المذكورة سالفًا.

³ (أنظر الأستاذ بشير هدف، << الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية >>، دار الريحانة الصفحة الثانية لسنة

2003 الجزائر. صفحة 172.

فيما بين الهيئات, وفي حالة تعذر عليها ذلك القيام بإبرام اتفاقيات نموذجية مع القطاعات الصحية, أو أي هياكل خاصة ومتخصصة في طب العمل.

كما فرض المشرع وجوباً على كل العمال الخضوع إلى الفحوصات قبل عملية التوظيف, وكذا الفحوصات الدورية, والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل¹.

— نجد أن المشرع وضع التزامات على عاتق المؤسسة في مجال طب العمل, وكذا أحكام الوقاية من الأخطار والأمن, وفي حالة عدم احترامها من قبل المستخدم, يصبح عرضة إلى عقوبات جزائية, أما العمال فانهم في حالة مخالفة هذه الأحكام, فإنهم يتعرضون إلى عقوبات تأديبية المقررة في النظام الداخلي دون غيرها.

وبصدد ذكر العقوبات, فان المشرع ختم أحكام قانون 07/88 المتعلق بالأمن والوقاية الصحية وطب العمل بأحكام جزائية, في الفصل الثامن من المواد 35 إلى 34. وتتراوح العقوبات الجزائية من عقوبة الحبس لمدة تصل أقصاها إلى ستة أشهر, بالإضافة إلى العقوبات الشخصية, التي تمس المستخدم بصفة شخصية, أما المؤسسة كشخص معنوي, فإنها معرضة إلى عقوبات: مثل الغلق الجزئي أو الكامل, إلى غاية انحاز الأشغال, أو إصلاح الوضع كما يتطلبه القانون.

شكلت ظروف العمل المتمثلة في أحكام المتعلقة بالأمن والوقاية الصحية وطب العمل, مند البداية محورا أساسيا, وحظيت باهتمام بالغ من قبل المشرع, من خلال عدم ترك أي شيء دون تحديد, حتى أن وصل الأمر إلى إصدار مراسيم, تحدد ما هي الأخطار وتم إعداد قائمة بذلك, منشورة عبر ملحق في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/07/09 المتعلقة بقائمة الأخطار المهنية².

ومن خلال اضطلاع على العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل, فان المشرع شدد على كل خرق لأحكام هذا القانون. واستعمل المشرع عبارة عامة <<يتعرض بصفة شخصية وبالنسبة لكل مخالفة ثابتة>> في المادة 35 من القانون 07/88 فلم يحدد مسؤولية عدم احترام الإجراءات, والطرق والسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية وطب العمل في هذه المادة, بل يضيف أن كل المخالفات التي ترتكب من العمال عن غير قصد, فإنها تعتبر من فعل المسير, أي أن الخطأ هنا مفترض, حتى ولو قام به شخص غير صاحب العمل, فالمسؤولية تعود إليه, إلا إذا ارتكبت هذه المخالفة عمدا من قبل العمال³.

كما يشدد المشرع العقوبات في حالة العود, على أن الجرائم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن في حالة تكرارها تتحول من مخالفة إلى جنح, مع إمكانية تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات, التي يتعرض فيها

¹ (راجع المادة 17 من قانون 07/88, المذكور سابقا.

² (راجع القرار الدوري المشترك المؤرخ في 1997/07/09 المذكور سابقا.

³ (راجع المادة 35 و36 من قانون 07/88 المذكور سابقا.

العمال للخطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة، كما تتعرض المؤسسة نفسها كشخص معنوي إلى عقوبات خاصة، في حالات العود المثبت. يحضر بعده مفتش العمل، وبناء على قرار من المحكمة إلى الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة، إلى غاية انجاز الأشغال التي أقرها القانون، قصد ضمان الوقاية الصحية وأمن العمال، ويؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة¹.

إن العقوبات المقررة في قانون رقم 07/88 لا تعفي المخالف لأحكامه، من التعرض إلى العقوبات المقررة في قانون العقوبات، خاصة في حالة حادث عمل أو وفاة أو جروح، حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل²، وفي المقابل تشدد العقوبات المتخذة ضد المستخدم. نجد أن المشرع في المادة 43 من قانون رقم 07/88 أخضع العمال الذين يتهاونون في الامتثال للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، إلى العقوبات التأديبية فقط، دون عقوبات جزائية، كما هو مطبق على المستخدم (صاحب العمل)، فهذا التسامح إن صح التعبير، يخلق حالة عدم المبالاة ويساعد في تهاون العمال في احترام قواعد الأمن والوقاية الصحية من الناحية العملية. من خلال الزيارات الميدانية لبعض المؤسسات العمومية (خاصة مؤسسة التبغ والكبريت بسيق)، لاحظنا أن العمال لا يتخذون كل وسائل الوقاية مثل: الخوذة والنظارات وكمامات الواقية من الروائح، بسبب عدم وجود عقوبات جزائية رادعة لهم، خاصة في انعدام نصوص صريحة في الأنظمة الداخلية تعاقب على المخالفات.

إن عامل محمي من قبل المشرع كذلك بموجب قانون الضمان الاجتماعي، خاصة عندما يتعلق الأمر بالجرائم الخاصة بالتأمينات الاجتماعية، لأن المشرع فضل الملاحقة الإدارية قبل الملاحقة القضائية، من أجل تحصيل المزيد من الأموال لمواجهة عجز الصناديق الاجتماعية، وهنا تدخلت الضرورة الاقتصادية للمحافظة على عملية التحصيل، بالإضافة إلى السعي الدائم للمحافظة على مناصب العمل.

إن القانون رقم 04-17 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، أعطى سلطة تسجيل كل مخالفة للتشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي لمفتش العمل، مع إلزامية إعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بكافة المخالفات كتابيا. إن صندوق الضمان الاجتماعي يتولى عملية التحصيل ويوقع غرامات مالية عن التأخير، وفي حالة عدم الدفع، يحرر أعوانه محضر مخالفة ويرسلونه إلى وكيل الجمهورية المختص، من أجل استرداد البالغ المستحقة، وتقرر المحكمة غرامة تتراوح بين 10 آلاف دينار و20 ألف دينار جزائري، بعد استنفاد مهلة ثلاثة أشهر اعتبارا من تاريخ تبليغ الغرامات إلى المستخدم.

¹ (راجع المواد 37 و38 و39 و40 من قانون 07/88 المذكور أنفا).

² (راجع المادة 41 من القانون رقم 07/88. المذكور سابقا).

كما أن المشرع قرر عقوبات على جنحة عدم انتساب العمال إلى هيئات الضمان الاجتماعي، فالمستخدم ملزم بالتصريح بالعمال المشغلين لديه في ظرف 08 ثمانية أيام التالية لاستخدامهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وإلا سوف يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 20 ألف و50 ألف دينار جزائري عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة حسب تتراوح بين 02 شهرين إلى أربعة وعشرين شهرا.

كما أن المشرع حافظ على حقوق العمال خاصة في حالة حصول حادث عمل، إذ جرم محاولة التأثير بأي وسيلة كانت على من كان شاهدا في حادث عمل، قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة من خلال معاقبته من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من مائة ألف دينار إلى ثلاثمائة ألف دينار، وهذا ما نصت عليه المادة 85 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: الأحكام الجزائية المتعلقة بجنحة العرقلة والتعدي.

إن الأحكام الجزائية المتعلقة بجنحة العرقلة والتعدي تتجلى في عدة أوصاف، لا يمكن حصرها إلا عن طريق ذكر الجرائم المرتبطة بعلاقات العمل داخل المؤسسة. يوفر المشرع الحماية القانونية لكل الأطراف التي تمارس علاقات العمل الجماعية، والأطراف التي تسهر على تنفيذ وتطبيق أحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بهذه العلاقات، لأنهم معرضون إلى عرقلة تأدية مهامهم، كما يمكنهم أن يكون محل تعدي، يتخذ ضدهم إما في صورة عنف مادي أو معنوي.

والمقصود بالعرقلة لغة: هي الدواهي أو صعب الشيء وعوجه وشوشه¹. أما اصطلاحا فيقصد بها عدم السماح لطرفي علاقة العمل بممارسة مهامهم العادية إما بالقول أو بالفعل²، كما يمكن للعرقلة أن تتطور، وتتحول إلى جنحة التعدي. نجد أن المشرع الفرنسي فرق بين جنحة العرقلة و جنحة التعدي، غير أن المشرع الجزائري لم يفرق بينهما، بل ترك ذلك للدراسات الأكاديمية لتمييز بينهما³.

أما جنحة العرقلة فيمكنها المساس بجميع العلاقات الجماعية داخل المؤسسة، فيمكنها المساس بحرية العمل، وهنا نكون أمام جنحة عرقلة حرية العمل. كما يمكنها أن تكون ضد الحرية النقابية، من خلال عرقلة مهمة التنظيمات النقابية وغيرها، وفي المقابل يمكن أن تكون ضد شخص مفتش العمل، خاصة أثناء ممارسته لمهامه الرقابية المنوطة به قانونا.

¹ (راجع قاموس << معجم لسان العرب >> المذكور أنفا. صفحة 666).

² (ورد هذا التعريف الاصطلاحي في ملف دراسة لقانون العمل الجزائري، دورة تكوينية لمفتشي العمل بالمعهد الوطني للعمل، الجزائر العاصمة درارية سنة 1997. صفحة 127. المتواجد في المكتبة بودو بوهرا.

³ نجد أن المشرع الفرنسي نص على جنحة العرقلة le délit d obstacle في نص المادة 631 ص 01 من قانون العمل الفرنسي أما جنحة التعدي le délit d outrage في نص المادة 631-02 من القانون العمل الفرنسي التي بدورها تحيل على المادة 224 من قانون العقوبات الفرنسيون الفرق يكمن في أن جنحة العرقلة تمس أصلا مفتش العمل، أو مراقبة العمل أما جنحة التعدي فهي تمس كل المواطنين بدون استثناء، و تفهم من هذا أن جنحة العرقلة تقتصر على مفتش و مراقب العمل فقط أما التعدي فيمكن أن يكون أي موظف معرض إلى هذه الجنحة.

نجد أن جنة العرقله والتعدي, وجدت لحماية أطراف علاقة العمل الجماعية, وحرية العمل نفسها, من أجل مزاوله كل طرف لنشاطه وفقا لقوانين والتنظيمات المعمول بها. والحماية القانونية تستمد قوتها الشرعية, من خلال مجموعة من الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر, منها الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 135 المتعلقة بشأن الحماية والتسهيلات لمثلي العمال في المؤسسات, والاتفاقية الدولية للحرية النقابية, وحماية حق التنظيم المؤرخة في سنة 1948¹.

ولقد انعكست الحماية القانونية لمثلي العمل, ونظام المشاركة, ومفتشين العمل من خلال صدور عدة قوانين وطنية, تجرم المساس والتعدي وعرقله مهامهم, من خلال إقرار عدة مخالفات جزائية. سنتعرض لها من خلال الفرع الأول المتعلق بمخالفات عرقله نظام المشاركة, والحرية النقابية. ومن ثم نتنقل إلى دراسة جنة عرقله مهام مفتشي العمل كفرع ثاني.

الفرع الأول: جنة عرقله الحرية النقابية ونظام المشاركة

أ) إن مبدأ الحرية النقابية حق دستوري, يستمد قوته الدستورية من خلال المعاهدات, والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر.² والمقصود بالحرية النقابية: التكفل ضمن مجموعات منظمة للدفاع عن مصالح وحقوق العمال بالوسائل المشروعة, وهو حق متعرف به دوليا ودستوريا, مكرس بموجب قوانين داخلية, لضمان الحماية اللازمة لممارسيه من تعسف المستخدم. انه ابتداء مند صدور دستور سنة 1989 أصبح الحق النقابي مكرس على أساس مبدأ التعددية النقابية, ليتوسع من حق الانخراط في النقابة الموجودة, إلى حق تكوين, وإنشاء التنظيمات الجديدة بكل حرية واستقلالية,³ وذلك من أجل الدفاع عن مصالح العمال, وحقوقهم المادية والمعنوية, ويكفل القانون لهم الحماية القانونية المقررة من خلال توفير الاستقلالية في التسيير ومنع التمييز ضدهم, أو تسليط عليهم عقوبات من قبل المستخدمين, بسبب نشاطهم النقابية, كحق التفاوض الجماعي, وتمثيل العمال أحسن التمثيل, للمحافظة على مكتسباتهم السابقة, والحصول على امتيازات جديدة عن طريق إبرام اتفاقيات واتفاقات, من شأنها زيادة الحقوق عما هي عليه قانونا.

لقد ترتب على صدور الدستور الجديد لسنة 1989, وكذا التعديل الدستوري لسنة 1996 وضع آليات أخرى جديدة, تمخضت عن نظام الحريات الأساسية. خاصة أن النظام الاقتصادي الجديد أصبح يشجع آليات التفاوض الجماعي, ويعترف بالحق النقابي, والحق المشاركة والإضراب.

¹ (راجع مرسوم رئاسي رقم 06-58 المؤرخ في 2006/02/11 المتضمن على تصديق على الاتفاقية رقم 135, المذكورة سابقا.
² (راجع الاتفاقية الدولية رقم 87 و98 الصادرتين عن منظمة العمال الدولية لسنة 1947 و1953. المنشور في تقنين بيرتي, ص473.
³ (أنظر المادة 56 من دستور سنة 1989 تم قارن بينها وبين المادة 60 من الدستور 197, المذكور سابقا.

وبالاستناد إلى النص الدستوري القاضي بأن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، اقتضى الأمر إلى إصدار قانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،¹ من أجل تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابية في المؤسسة المستخدمة، مع الحث على تمثيل حقيقي، وديمقراطي للمتعاملين الاقتصاديين. إن هذا القانون حدد الوظائف المهنية والاجتماعية للمنظمة النقابية، باعتبارها منظمة تتمتع بالشخصية المعنوية، والأهلية المدنية لتمكينها من مزاولة نشاطها.²

إن حماية الحرية النقابية ممكنة بقوة القانون، لكل شخص أو عامل، لديه إمكانية الانضمام لأي منظمة نقابية، مهما كان جنسه، وسنه، وتكمن الحماية ضد أي اعتداء أو مساس بحقه في الانضمام، أو الانخراط في أي تنظيم نقابي يختاره، ومن هنا فإن العامل يمكنه الانضمام لأي منظمة نقابية، يختارها أو له عدم الانخراط، كما أن القانون يفرض مبدأ المساواة لكل المنظمات النقابية، وهذا الحق مكرس حتى من قبل القضاء الذي يمارس الحماية الجزائية، من خلال تطبيق العقوبات الجزائية المنصوص عليها.³

إن المنظمة النقابية كتشكيل جماعي، يعمل أساساً على ضمان تطبيق الأحكام السارية المتعلقة بتنظيم العمل، وبممارس الرقابة على تطبيق إجراءات الأمن، والوقاية الصحية في المؤسسة، وتساهم المنظمة النقابية في المفاوضات لإعداد الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة، وذلك لضمان تطابق مصالح العمال مع مصلحة صاحب العمل.

حرصاً من المشرع الجزائري على توفير الحماية اللازمة للمنظمات النقابية لمزاولة النشاطات النقابية والأهداف المذكورة أعلاه، وضع أحكام قانونية أمرت لتجسيد ذلك. حيث تنص المادة 50 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بأنه << لا يجوز لأي أحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، تسببت نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمال والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية >>

نلاحظ أن المشرع خصص فصلاً كاملاً لحماية الحرية النقابية، من المواد 50 إلى 57 تحت عنوان الفصل الثالث << الحماية >> حتى يستطيع ممثلي العمال تفادي كل العراقيل التي تمكن أن تصادفهم أثناء تأدية مهامهم العادية.

¹ (راجع القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996، المنشور في تقنين منشورات بيري، صفحة 217.

² (راجع، أ/ بشير هدي، مرجع سابق، صفحة رقم 202.

³ (راجع اجتهاد المحكمة العليا حول ممارسة الحق النقابي المقرر المؤرخ في 14/04/1998 في الملف رقم 159380 1996 المجلة القضائية العدد 2 لسنة 98، الصفحة رقم 97 و ما يليها.

كما أن قانون 14/90 المعدل والمتمم بأحكام القانون 30/91، والأمر رقم 12/96، اعتبر أن مخالفة أحكام الباب الرابع << أي من المادة 40 إلى غاية المادة 57 >> منه، عراقيل على حرية ممارسة الحق النقابي، يمكن لمفتش العمل معابقتها ومتابعتها، وتحرير محاضر بشأنها، أو القيام بكل ما هو من شأنه إهراء المخالفات بصورة نهائية. واعتبر أن عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي جنحة، يعاقب عليها بغرامة مالية تتراوح ما بين 10 الآلاف دينار و 50 ألف دينار جزائري، وفي حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 50 ألف دينار جزائري و 100 ألف دينار جزائري، وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط¹. واستقر اجتهاد المحكمة العليا على نفس نهج القانون، من خلال قرار المحكمة العليا الذي اعتبر عدم اعتراف المتهم بممثلي العمال، والامتناع التعاون معهم، بمثابة جنحة عرقلة ممارسة الحق النقابي².

لم يكتفي المشرع بحماية الممارسة النقابية، بل أحاط الممثل النقابي بضمانات خاصة، تقيه من تعسف المستخدم، مثل: منع معاقبة تآديبيا، كعزله أو تحويله من منصب عمله، أو تعليق علاقة عمله بسبب أخطاء مهنية أثناء تأدية مهامه التمثيلية، إلا أن المادة 54 من القانون 14/90، تجيز للمستخدم مباشرة إجراءات تأديبية ضد الممثل النقابي بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية، وهذا ما يوحي بوجود تناقض صارخ بين المواد 53 و54 و55 من القانون المذكور أعلاه، مع العلم أن نفس القانون يمنح الحماية القانونية نفسها لممثل النقابي حتى بعد مهلة سنة كاملة من انتهاء مهمتهم النقابية³.

وللمحافظة على حسن تسير المنظمات النقابية، قرر المشرع وضع أحكام عقابية، على كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يشترك فيه أو يسهله دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون 14/90، وهذا بتسليط عقوبة تصل حتى سنتين حبس نافذة⁴.

(ب) إن النظام المشاركة في التشريع الجزائري وسيلة من وسائل تدخل العمال في تسير وإدارة بعض المؤسسات. وتعد المشاركة العمالية حق تبعية للحق النقابي والمفاوضة الجماعية، التي تعتبر من الحقوق الأساسية للعمال⁵.

وتتم المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين، في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل، وبواسطة لجنة المشاركة تظم مندوبي

¹ (راج في ذلك المواد 58 و53 من قانون 14/90 المعدل والمتمم المذكور آنفا.

² (أنظر في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/10/21 في الملف رقم 131406 المنشور في المجلة القضائية العدد 1996/2 الصفحة رقم 185 و186.

³ (نجد أن المشرع جعل من محضر مفتش العمل الوسيلة الوحيدة لتحريك الدعوى العمومية في فتح عرقلة مهام ممثلي النقابيين أي أن المعاينة و المتابعة في هذه اللجنة تكون بمحضر المخالفة دون غيره.

⁴ (راجع المواد 60 و61 من قانون 14/90.

⁵ (راجع المادة 05 من قانون 11/90 المذكور أعلاه.

المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين طبقا للمادة 93 من القانون 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.¹ وتتمارس لجنة المشاركة وكذا مندوب المستخدمين نفس الصلاحيات المقررة بموجب المادة 94 من القانون 11/90، كتلقي المعلومات المتعلقة بتطوير إنتاج المواد، والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، وتطوير عدد المستخدمين وهياكل الشغل ومراقبة تطبيق النظام الداخلي، ومراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وأحكام الضمان الاجتماعي، والقيام بكل الأعمال الملائمة للمحافظة على احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة وطب العمل، وكذا القيام بتسيير الخدمات الاجتماعية لهيئة المستخدمة.²

والجدير بالملاحظة أن حق المشاركة العمالية في تسيير وإدارة المؤسسات، لا يرقى إلى المشاركة الفعلية في التسيير، كما أنه لا تؤخذ آرائهم بعين الاعتبار عند صياغة القرارات الهامة في المؤسسة، بحيث أن المشرع الجزائري منح مقعدين لممثلي العمال في مجلس الإدارة والمراقبة، مقارنة مع عدد المقاعد المخصصة لممثلي الأطراف المساهمة، لا سيما في حالة التصويت. إن صوت العمال يظل طبعا ضعيفا أمام عدد الأصوات الأخرى، غير أن لجنة المشاركة، ومندوبي المستخدمين يلعبون دورا فعالا في تسيير الخدمات الاجتماعية التي يقومون بإدارتها فعليا وتقريريا.

ولتكريس حق المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات وحمايته من العقاب. أوجب المشرع الجزائري عقوبات، تصل إلى ثلاثة أشهر حبس نافذة وغرامة مالية 20 ألف دينار جزائري كحد أقصى لكل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة، أو يعرقل تسييرها، أو ممارسة صلاحياتها، أو صلاحيات مندوبي المستخدمين، أو كل من يرفض تقديم التسهيلات، والوسائل التي منحها القانون لأجهزة المشاركة.³ رغم أن المشرع الجزائري فرض عقوبات جزائية على كل من يخالف أحكام المشاركة، خاصة عرقلة تكوين لجنة المشاركة، إلا أنه من خلال المعايير الميدانية يتضح أن لجنة المشاركة، موجودة في معظم المؤسسات الاقتصادية العمومية، أما في القطاع الخاص فتكاد تكون منعدمة، خاصة في قطاع البناء الذي تتوفر فيه كافة شروط إنشاء وتكوين لجان المشاركة، غير أن عدم وعي العمال بأهمية نظام المشاركة، وكذا عدم قيام مفتش العمل بالدور المنوط به، من خلال إعلام العمال بحقوقهم، أثر سلبا على النظام المشاركة برمته، وساهم في عدم انتشاره في القطاع الخاص.

¹ (راجع المواد 91 و92 و93 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

² (لمعرفة صلاحيات مندوب المستخدمين وكذا صلاحيات لجنة المشاركة فهي مذكورة تفصيلا في المادة 94 من القانون 11/90.

³ (راجع المادة 151 من قانون 11/90 المذكورة سابقا. الملاحظة هو أن المشرع الجزائري جرم كل ما يمس مندوب المستخدمين وكذا لجنة المشاركة منذ النشأة إلى غاية ممارسة صلاحياتها من خلال تجريم عرقلة التكوين وممارسة التسيير ورفض تقديم التسهيلات والوسائل وكل ذلك موجه ضد المستخدم الذي يعتبر المسئول الأول عن توفير المناخ المناسب لهم.

في الأخير إن جنحة العرقلة لا تكمن فقط في عرقلة ممارسة الحق النقابي, وممارسة نظام المشاركة. فجنحة العرقلة يمكنها أن تمس حرية العمل نفسه, وهذا ثابت من المادة 56 التي تنص على أنه >> يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج وخمسة عشر (15) يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يمارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا أو اعتداء واستهداف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون >>, ومكرس من خلال اجتهاد المحكمة العليا, الذي اعتبر أن كل فعل يؤدي إلى توقيف المدير عن العمل, أو بالشروع عن طريق استخدام العنف, أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية مساسا بحرية العمل¹, وهذا ما ذهبت إليه المادة 34 من قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها, وكذلك.

كما لا يفوتنا الحديث عن بعض العقوبات التي فرضها المشرع على كل من يرتكب بعض الأفعال, التي من شأنها عرقلة تسوية النزاعات الجماعية في العمل. وأخطر جنحة تلك المنصوص عليها في المادة 55 من القانون 02/90 التي تنص: >> يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين, كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون, أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره. ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000 دج إلى 50 ألف دينار جزائري غرامة مالية أو ترفع أحدهما, إذا أصاب التوقيف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات >>, ولقد حظي حق الإضراب كذلك بالحماية الجزائية, من خلال إحاطته بأحكام أمرة. يتعرض كل مخالف لها لعقوبات جزائية تصل إلى الحبس النافذ, لأجل المحافظة على حقوق العمال ومكتسباتهم الدستورية والقانونية.

الشيء المثير لانتباهه هو أنه بعض النظر إلى العقوبات الواردة في قانون العمل, وتنظيمات الملازمة له, فإن قانون العقوبات باعتباره الشريعة العامة, فانه يعاقب على كل اعتداء وأعمال العنف, ومهما كانت طبيعتها, مع العلم سواء كانت صادرة عن العمال, أو مستخدميه, وهذا ما نصت عليه أحكام قانون العقوبات في الباب الثاني المعنون >> الجنائيات والجنح ضد الأفراد >> من المواد 254 وما يليها من قانون العقوبات, إلا أن الاختلاف يكمن في أن تشريعات العمل, لا يمكن للجرائم أن تكون إلا مخالفات و جنح, أما في قانون العقوبات فيمكنها أن تكون جنائيات.

¹ (راجع قرار المحكمة العليا المؤرخ في 13/02/1990 في الملف رقم 60462 المنشور في المجلة القضائية العدد 01 لسنة 1991 الصفحة 253 وما يليها, وكذا المواد 34 و 35 و 36 من القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المتمم و المعدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991 و الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. المنشور في تقنين منشورات بيرقي, ص 237.

كما نلاحظ أن جنحة العرقلة، إذا اقترنت بأعمال العنف والاعتداء، فإن العقوبة تتضاعف كثيرا وإذا كانت العرقلة دون هذه الأعمال، فتكون العقوبات مخففة نسبيا، وذلك واضح من خلال المقارنة بين المواد 56 و57 من القانون المتعلق بالتراعات العمل الجماعية وتسويتها.

الفرع الثاني: جنحة العرقلة والتعدي على مفتش العمل.

بمناسبة تأدية مهام مفتشي العمل، وممارسة وظائفهم، وصلاحياتهم العادية، خاصة مهمة مراقبة تنفيذ تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، يتعرضون إلى مشاكل وعراقيل تعيق تأدية مهامهم. ومفتشية العمل كجهاز إداري يخضع إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومي¹، وباعتباره موظف عام حسب القانون، فإن مفتش العمل يجسد مظهرا من مظاهر تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل الجماعية والفردية²، مادام مفتش العمل يمارس مهمة مراقبة التطبيق الفعال لتشريع وتنظيم العمل فهو دائم الاصطدام مع المستخدم، لأن كل واحد منهما يحاول المحافظة على مصلحته³، فالمستخدم يحاول قدر المستطاع حماية مصالحه ومؤسسته، من خلال تقليص النفقات لأجل زيادة هامش الربح، الشيء الذي يجعل من المستخدم يتجاهل احترام تطبيق أحكام قانون العمل، خاصة منها المتعلقة بتوفير وسائل الوقاية الصحية والأمن وتدابير طب العمل، أما مفتش العمل فهو بحكم وظيفته يحاول دائما فرض احترام قانون العمل. إن إهمال المستخدم لكل الأحكام المفروضة من المشرع في تشريعات العمل، يجعله عرضة لمراقبة مفتش العمل، عن طريق الزيارات المفاجئة، وكذلك المعاينة الميدانية، فبمناسبة ممارسة هذه المهام، فإن مفتش العمل يكون في بعض الأحيان عرضة لأفعال من شأنها أن تعرقل تأدية مهامه، كما يكون أحيانا أخرى ضحية اعتداءات جسدية، واهانة معنوية، ونظرا لكل الظروف السابقة قرر المشرع حماية جزائية لكل عرقلة لتأدية مهام مفتش العمل، وتتجلى هذه الحماية في تجريم الأفعال التي من شأنها أن تعيق عمل مفتش العمل أو حتى معاونيه، أو الأشخاص الذين يساعدونه⁴. تستمد الحماية الجزائية المنصوص عليها في قانون العمل روحها من الاتفاقيات الدولية، والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية <<OIT>>. ولقد أولت هذه الأخيرة اهتماما كبيرا بجهاز التفتيش، من خلال إصدار أول توصية دولية حول مفتشية العمل سنة 1923 رقم 20، وتوصية أخرى صادرة سنة 1927 تحمل رقم 28، التي تهدف إلى تنظيم طرق التفتيش، وضمان تنفيذ اللوائح والقوانين لحماية

¹ (راجع في ذلك الباب الأول من المذكرة الحالية الذي يحمل عنوان معاينة مخالفة لأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل).

² (لمزيد من المعلومات حول التعارف الخاصة بمفتشية العمل في القانون الدولي والداخلي راجع المطلب الأول من المبحث الأول الخاص بالسلطة الخاصة بالرقابة والمعاينة، الصفحة 46 وما يليها من المذكرة الحالية).

³ C.F. Jean – Paul Antona. Ouv. Prec.p19.

⁴ (و المقصود بمساعدتي مفتش العمل هو مراقبي العمل تحددهم المادة 37 المرسوم التنفيذي رقم 91-44 المؤرخ في 16/02/1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل. المنشور في تقنين منشورات بيري الطبعة الرابعة، ص445).

العمال، ولكن في سنة 1948 أصدرت منظمة العمل الدولية أول اتفاقية تحمل رقم 81 المتعلقة بالتفتيش في ميدان الصناعة والتجارة¹. ثم توالى فيما بعد عدة اتفاقيات تصب في نفس المنوال المتعلق بالتفتيش، والتي تحث على استحداث أجهزة تفتيش في ميادين العمل، تعمل من أجل حماية العمال ومدى تطبيق القوانين والتنظيمات الخاصة بعلاقات العمل.

وتجسدت الحماية القانونية التي أقرتها الاتفاقيات الدولية عبر كل القوانين الداخلية للدول، بما فيها الجزائر التي صادقت عليها، فان المشرع الجزائري أصدر عدة قوانين ومراسيم تنفيذية هتم بمفتشية العمل، ومهامها وصلاحياتها، واختصاصها وتنظيمها².

لقد صدر قانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 الذي يتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10/06/1996 الذي حدد حقوق وواجبات مفتش العمل. وقرر الحماية القانونية لهم من التهديدات، والاعتداءات، وحتى الأخطاء المهنية المرتكبة أثناء تأدية مهامهم القانونية.

إن الحماية القانونية لمفتشي العمل تنقسم إلى حماية جزائية وحماية إدارية:

أ) الحماية الإدارية: تتمثل في أن الإدارة مفتشية العمل تحمي مفتش العمل أثناء ممارسة الوظيفة من كل التهديدات، والاهانات، والشتائم، والقذف، والاعتداءات مهما يكن نوعها، وهنا تحل الإدارة محل مفتش العمل في المطالبة بالتعويض، وتحصيله من قبل مرتكبي جرائم التهديد، والاعتداء هذا من جهة³.

ومن جهة أخرى فان مفتش العمل محمي حتى من حالة ارتكابه خطأ مهني، فهنا تتدخل الإدارة مكان موظفيها لتحمل التعويضات عن أخطائه المهنية، خاصة إذا تعرض إلى متابعات قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، غير أن الخطأ إذا كان شخصي، فهنا لا يمكن للإدارة أن تحل محله⁴.

¹ (صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 81 الصادرة سنة 1947 بتاريخ 19/10/1963 و التي تم اعتماد بعض أحكامها كقوانين وتنظيمات الخاصة بنظام التفتيش في الجزائر، المنشورة في تقنين العمل، المعهد الوطني للعمل، لسنة 2000، ص 27.

² (لقد صدرت عدة قوانين تحكم بمفتشية العمل، منها ما ألغي مثل أحكام الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بمفتشية العمل، وحل مكانه القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 الذي بدوره تم تعديله بالأمر رقم 11/96، كما صدرت عدة مراسيم تنفيذية مثل المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المؤرخ في 16/02/1996 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 05/06 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل المؤرخ في 06/01/2005 وكذا صدرت عدة قرارات وزارية مشتركة منها: القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/08/2005 الذي يحدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، وكذا القرار الوزاري المؤرخ في 16/08/2005 الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، بالإضافة إلى القرار الوزاري المشترك الذي يحدد عدد المكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها.

³ (راجع المادة 21 من القانون 03/90 المذكور سابقا.

⁴ (راجع المادة 22 من القانون 03/90. المذكور سابقا.

ب) الحماية الجزائية: بحكم الصلاحيات الواسعة المخولة إلى مفتش العمل، خاصة حق الدخول إلى المؤسسات، وزيارة المستخدم في أي وقت كان من أجل مراقبة تطبيق تشريعات، وتنظيم العمل، فإن المفتش العمل يتعرض في بعض الأحيان إلى بعض العراقيل، التي تحول دون قيامه بعمله على الوجه الأكمل، كما يمكن أن يتعرض إلى اهانات أو اعتداءات جسدية ومعنوية (لفظية)، لذا قرر المشرع من خلال قانون العقوبات، وكذا القوانين العمل توقيع عقوبات جزائية ردية، تصل إلى الحبس ضد كل من يعرقل مهام مفتش العمل، وكل من يتعدى عليه، ومن هنا يجب التمييز بين جنحة عرقلة مهام مفتشي العمل، وبين جنحة التعدي بالعنف على مفتش العمل.

01) إن جنحة عرقلة مفتش العمل، تستمد ركنها الشرعي من المادة 24 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم التي تنص: << على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 4000 دج و بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 06 المذكورة أعلاه..... وفي حالة العود، يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج و الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط >>.

يقصد بالعرقلة في المادة المذكورة أعلاه منع مفتش العمل من القيام بالمهام الموكلة إليه، بموجب القانون والصلاحيات المنصوص عليها قانوناً¹: كدخول أماكن العمل، وعدم تركه أخذ عينات من أي مواد مستعملة، أو منعه من القيام بمراقبة، أو فحص، أو تحقيق، حول مدى احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل.

02) أما إذا اقترنت العرقلة بأعمال العنف والتهديدات والاهانات والشتائم والقذف والاعتداءات مهما كان نوعها، (مثل الضغوط) فهنا نكون أمام جنحة التعدي بالعنف، التي يعاقب عليها القانون العقوبات، حيث تنص المادة 23 من قانون 03/90 على أنه: << يطبق أحكام المادتين 144 و 148 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوط و الاهانات والعنف ضد مفتش العمل >>، فهنا المادة 23 من قانون المذكور أعلاه، تحلينا على المواد 144 و 148 من قانون العقوبات المعدل والمتمم التي تتناول الاهانة والتعدي على الموظفين العموميين وأعوان التابعين لمؤسسات الدولة.

¹ راجع صلاحيات مفتش العمل منصوص عليها في المادة 05 و 06 من قانون 03/90، و لمعرفة المزيد حول ذلك راجع الباب الأول، الفصل الثاني من المذكرة الحالية، الصفحة رقم 47 وما يليها.

إن قانون العقوبات كذلك يفرق بين الإهانة والتعدي بالعنف، فهنا إذا كان مفتش العمل بوصفه موظف إداري، حسبما تقتضيه المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمفتشي العمل، تعرض إلى اهانة إما بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بالتنازل أو تسليم أي شيء إليهم بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو اعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم، فهنا يعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 1000 دج إلى 500 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين. أما إذا اقترنت الإهانة بالعنف يترتب عنه إسالة الدماء أو جرح أو مرض أو وقع الفعل بسبق الإصرار أو التردد، فهنا العقوبة تكون بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات.

نجد أن المشرع في المواد 144 و148 من قانون العقوبات فرق بين جنحة العرقلة، التي تكون المنع فقط من ممارسة المهام والصلاحيات دون المساس بشرف مفتش العمل، وهنا نكون أمام ما يسمى: **Le délit d'obstacle**. أما إذا تعرض مفتش العمل إلى المساس بشرفه دون اعتداء جسدي، فهنا نكون أمام ما يسمى: **Le délit d'outrage**. أما إذا تعرض إلى عنف جسدي واعتداء، فهنا نكون أمام ما يسمى بجنحة التعدي بالعنف على موظف عمومي أثناء تأدية مهامه، أي ما يسمى: **Le délit de résistance et de violence**¹.

¹ نجد أن المشرع الفرنسي فرق بين كل من الجنح الثلاثة التي ترتكب ضد مفتش العمل، و جاء نصها مفصلا بين الجنح الثلاثة في قانون العمل الفرنسي في المادة L631 الفقرة 01 و02 و03، وذلك على عكس مشروع الجزائري الذي يحيل فيما يخص جنحة عرقلة مهام مفتش العمل من قانون العمل إلى نصوص قانون العقوبات.

الفصل الثاني:

مهمة ممارسة سلطة الرقابة والمعاينة للأحكام الجزائية :

أسند المشرع مهمة رقابة تطبيق القواعد التشريعية، والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل إلى مفتشية العمل؛ وهذا ما يسمى بالسلطة الخاصة للرقابة والمعاينة. إلا هناك جهات أخرى تمارس هذه السلطة، إما عن طريق الاختصاص، أو الصلاحيات، أو من كان متضررا من عدم مراعاة هذه القواعد أو التعدي عليها أو خرقها. وأما السلطة العامة فيمارسها كل من الشرطة القضائية، واللجان الداخلية في المؤسسة التي يمكنها التدخل لدى المستخدم فقط، من أجل إعلامه بالخرق الذي يمس قانون العمل. والمقصود بسلطة الرقابة هو القدرة الممنوحة لشخص المؤهل قانونا لتأكد من تطبيق السليم لقواعد قانون العمل في ميادين الشغل على عدم خرقها من قبل أطراف علاقة العمل، خاصة المستخدم، وذلك باستعمال الوسائل التي يخولها القانون للقائم بعملية الرقابة.

أما سلطة المعاينة فهي القدرة على رفع المخالفات التي تنجم عن عدم احترام أطراف علاقة العمل لقواعد قانون العمل، وتحرير محاضر مخالفة إن اقتضى الأمر، ونص القانون على ذلك. فتطبيقا للأحكام الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية OIT، الموقعة في سنة 1947 التي صادقت عليها الجزائر في سنة 1962.¹ كان من المفروض على المشرع الجزائري إنشاء نظام التفتيش في العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 18 من الاتفاقية المذكورة آنفا بقولها:

" L Algérie doit avoir un système d inspection du travail et prévoir des sanctions " appropriées, pour la violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail : elle doit veiller à ce que ces sanctions soient "effectivement appliquées .

إن نص المادة 18 من الاتفاقية رقم 81 توجب أن يكون لكل دولة نظام تفتيش يضمن رقابة فعلية، وموضوعية لتطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل. وتعهد هذه المهمة إلى مفتشي العمل، أو إلى مراقبي العمل، وهؤلاء الموظفين يمارسون اختصاصاتهم تحت وصاية مفتش العام للعمل. ويتمتع مفتش العمل بحماية قانونية، وهذا باعتباره موظف عمومي، ففي هذه الحالة يتمتع بنفس الحماية التي يوفرها قانون العقوبات للموظفين. ويتمتع بحماية خاصة توفرها له الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل. وذلك من اجل تسهيل مهمة معاينة تطبيق قانون العمل داخل أماكن الشغل.²

(1) انظر الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية الموقعة في سنة 1947 والمصادق عليها في سنة 1962.

(2) انظر المواد 144 و 148 من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 جويلية 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 2009/02/25 والمتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوط و الإهانة و العنف ضد مفتش العمل.

-فمعاينة المخالفة تتخذ شكلين:

*- فالشكل الأول: يتجلى في ضرورة البحث عن المخالفة التي تستوجب وضع بعض الأشخاص المكلفين بالبحث والمعاينة يمكنون من سلطات, بالإضافة وسائل مادية للقيام بمهامهم, وهنا نكون بصدد مباشرة السلطة الخاصة التي أسندت لمفتش العمل بحكم القانون.

*- أما الشكل الثاني: لمعاينة المخالفة فأسند إلى أشخاص يتمثلون في الشرطة القضائية. وهذا بحكم الاختصاص, والصلاحيات المعهودة إليهم, من خلال قواعد قانون الإجراءات الجزائية,¹ التي تنص على تكفل ضباط الشرطة القضائية بمعاينة مخالفة القواعد الجزائية, وجمع وسائل الإثبات والبحث عن مرتكبي المخالفات, وذلك إما تنفيذاً لأوامر وكيل الجمهورية, أو تفويضات قضاء التحقيق.²

زيادة على هذا كله, فإن اللجان الداخلية في المؤسسة بحكم الصلاحيات المخولة لها بموجب الأنظمة الداخلية, والقواعد التشريعية, والتنظيمية, وحتى القواعد الاتفاقية التي تتمثل في اتفاقيات الجماعية, وكذا الاتفاقات الجماعية, تتدخل في رقابة تطبيق قواعد قانون العمل. وهذا إما بالإعلام المستخدم أو الشكوى لدى مفتش العمل يقدمها أي عامل, أو حتى اللجوء إلى القضاء, وهذا ما نسميه بالسلطة العامة. ومن خلال هذا التمهيدي البسيط سنحاول معالجة علاقة هذه الأشخاص والهيئات برقابة تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية للعمل والإجراءات الناجمة عنها. وسنتطرق لدراسة هذا الفصل من خلال مبحثين: المبحث الأول المتعلق بالأشخاص والهيئات المكلفة بسلطة الرقابة والمعاينة, ثم نتعرض في المبحث الثاني إلى الإجراءات القضائية الناجمة عن ممارسة سلطة الرقابة ومعاينة الأحكام الجزائية.

المبحث الأول: الأشخاص والهيئات المكلفة بسلطة الرقابة ومعاينة الأحكام الجزائية:

إن عدم مراعاة بعض أحكام قانون العمل يشكل مخالفة جزائية.³ ومهمة الكشف عنها أسندت إلى أشخاص وهيئات سنذكرها بالتحليل والتفسير, ومصدرها القانون بصفة عامة. لا يقتصر عدم احترام قواعد قانون العمل على المستخدم لوحده, فالعامل, وحتى المؤسسة نفسها كشخص معنوي يمكنها مخالفتها, فسواء عددها النصوص التشريعية أو التنظيمية, أو حتى النصوص الاتفاقية المتعلقة بعلاقات العمل,⁴ أو نصوص أخرى في قوانين متفرقة.

¹ (انظر المادة 05 و 13 و 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية, المذكور سابقا.

² (د. إسحاق إبراهيم منصور, المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري, ط/2, د, م, ج, الجزائر 1982, صفحة 49.

³ cf. Hubert Seillan, l'Obligation de Sécurité du chef d'entreprise, Manuel Dalloz de Droit usuel, Dalloz, 1981.p05.

⁴ (راجع المادة 153 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990, المتعلق بعلاقات العمل, معدل و متمم. المرجع "ج. ر" رقم 17 لسنة 1990. المذكور سابقا.

وللقيام بعملية الرقابة والمعاينة يجب معرفة الأشخاص المؤهلين بهذه السلطة، لأن ليس كل الأشخاص لديهم ويتمتعون بسلطي المعاينة والمراقبة، ومعرفة السند القانوني في ذلك، ومن تم معرفة المشاكل التي يمكن أن تصادف القائم بالمعاينة.

تنص المادة 27 من الأمر رقم: 155/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-15 المؤرخ في 10/11/2004 على أنه: " يباشر الموظفون وأعاون الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين...".

إن هذه المادة صريحة في إعطاء سلطة الرقابة والمعاينة إلى بعض الموظفين، وهذا من خلال عبارة "الضبط القضائي"، والمقصود بها: مهمة البحث والتحري عن الجرائم المقررة في قانون العقوبات، وجمع الأدلة عنها، والبحث عن مرتكبيها.

فمن بين هذه المصالح والإدارات العمومية: مفتشية العمل. كما أن اللجان الداخلية في المؤسسة، كلجنة المشاركة ولجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وكذا الفروع النقابية يمكنها القيام بعملية الرقابة على مدي احترام المستخدم لقواعد القانونية المتعلقة بعلاقات العمل.

إلا أنه خلافا لما يجري به العمل في القانون الجنائي العام، فإن الشرطة القضائية تلعب دورا ثانويا في القانون الجنائي للعمل¹. بمعنى أن الشرطة القضائية صاحبة الاختصاص العام بالنظر إلى هذا الميدان، أي ميدان علاقات العمل، لما يحمله من صعوبات تقنية ومميزة عن المخالفات العادية التي يراقبها ويعاينها ضباط الشرطة القضائية.

تعتبر المخالفات المطالب مراقبتها، وحتى النصوص القانونية المراد مراعاتها، صعبة الفهم، والإدراك لدى القائمين بالرقابة والمعاينة. لذلك أراد المشرع أن يضيف إلى السلك السابق الذكر، هيئة تسهر على مراعاة احترام وتطبيق النصوص القانونية الخاصة بعلاقات العمل². هذه الهيئة تتمثل في مفتشية العمل ذات هياكل مركزية، وحتى على المستوى المحلي لديها تمثيل.

وهذا من خلال موظفون يسمون بمفتشي العمل، ويعملون في إطار قوانين تنظم علاقاتهم بالمستخدم والمؤسسة³. فتدخل مفتش العمل في إطار أداء مهامه يعتبر كأنه حشر لنفسه في شؤون المؤسسة⁴. إلا أن هذا التدخل يظهر مدى العلاقة بين مفتشي العمل والمؤسسة. ويدفع الباحث إلى معرفة

¹ (3) أي أن دور التحقيق و تسجيل المخالفات منوط لأشخاص مؤهلين علميا و قانونيا و هذا ما نصت عليه المادة 27 من الأمر رقم 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المذكور سالفاً.

2) cf. Jean Paul Antona, La Relation de l'employeur avec l'inspecteur du Travail, Dalloz, Paris 1991, p23

3) cf. Jean Paul Antona, Richard Brunois, HYGIENE et SECURITE dans l'ENTREPRISE, Prévention et sanction, Dalloz, Paris, 19, p11.

4) cf. J. P. ANTONA, ouvrage prec. P25

حدود هذا التدخل، وجوهر هذه العلاقة الغير مرغوب فيها. المبدأ العام هو أن مفتش العمل كشخص أو مفتشية العمل كهيئة هي المعنية بالدرجة الأولى بمهمة الرقابة والمعاينة، ثم بعدها يأتي الأشخاص والهيئات الأخرى المكلفة بالرقابة دون إجراء معاينة ينجم عنها محضر مخالفة.

فالشرطة القضائية بحكم الصلاحيات التي يخولها إياها القانون. فهي معنية بالرقابة ومعاينة مخالفات القوانين الجزائية، وجمع وسائل الإثبات، والبحث عن الجناة، والمتسببين في الخروقات التي تقع. وإذا كانت المعلومات متوفرة فتسعى إلى البحث والتحري من خلال التحقيقات الأولية.

إلا أن المشكل الذي يطرح منذ الوهلة الأولى هو مبدأ الاختصاص، أو المزاومة في الاختصاص،¹ فهناك تنافس فيما بين اختصاص مفتش العمل، واختصاص الشرطة القضائية، بما أن كلا منهما مكلف بالرقابة والمعاينة. نفس الشيء يقال عن اللجان المتخصصة داخل المؤسسة، مثل لجنة النظافة والأمن والصحة، ولجنة المشاركة، إذ يظهر أن هناك تداخل فيما بين الاختصاصات، فهذا ما يجعلنا نتعرض لكل منهما بالتحليل ومحاولة التفرقة بينهما، وهذا للخروج بنتيجة، وهي معرفة علاقة الأحكام الجزائية بهذه الهيئات والأشخاص المكلفين برقابة تطبيق قواعد قانون العمل.

المطلب الأول: السلطة الخاصة بالرقابة ومعاينة الأحكام الجزائية:

إذا كان الاقتناع بأهمية وجود نظام لتفتيش العمل قد استقر في الأذهان، خاصة بعد التحفيزات الدولية والوطنية على تطوير هذا النظام، باعتباره أحد الأجهزة الإدارية المكلفة بالرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل. إلا أن القوانين الاجتماعية عرفت ديناميكية سريعة، زادت الاهتمام بظروف العمل وساعدت في تطويرها. إضافة إلى اتساع النشاط الصناعي والتجاري الذي نتج عنه تزايد اليد العاملة، الشيء الذي أدى إلى كثرة مخالفات تشريع العمل وتنظيماته. فكل هذه الظروف مهدت إلى نشأة هيئة أعوان تابعين للدولة مختصين بالرقابة على تطبيق التشريع والتنظيم الخاص بالعمل.

يعرف مفتش العمل لغة على أنه: صفة تمنح لبعض الأعوان بمختلف القطاعات العمومية، إذ تكلف بالمراقبة والحراسة، وعليه فإن مفتشية العمل تعتبر جهاز إداري يتمتع بالشخصية المعنوية.²

وقد أولت منظمة العمل الدولية اهتماما كبيرا بجهاز التفتيش نظرا لأهميته الكبرى، فأصدرت أول توصية دولية حول مفتشية العمل سنة 1923.³

¹) Alain COEURET, Elisabeth Fortis, « DROIT PENAL DU TRAVAIL », page 17 et 18.

(02) القاموس، والشخصية المعنوية تنسب إلى مفتشية العمل وليس إلى مفتش العمل.

³ (التوصية الدولية رقم 20 حول مفتشية العمل التي صدرت عن منظمة العمل الدولية (OIT) سنة 1923. قانون العمل، ص 27.

وتوصية أخرى سنة 1927¹، وكان الهدف من هذه التوصيات هو تنظيم طرق التفتيش، وضمان تنفيذ اللوائح، والقوانين لحماية العمال. وقد أعطيت الحرية لكل دولة في تحديد نطاق التفتيش، وكذا الطريقة المطبقة في ذلك.² وكانت التوصية رقم: 20 و28 السابقتين تعتبران كتمهيد للاتفاقية رقم: 81 الموقعة في سنة 1947.

لا يمكن أن نتغاضى عن الدور الأساسي الذي يلعبه مفتش العمل في معارضة المخالفات ومتابعتها، فالدعوى العمومية لا تتحرك والمتابعة الجزائية لا يمكنها أن تكون، دون وقوف مفتش العمل على مخالفات تشريع العمل. فالمتابعة تكون على أساس محضر المخالفة، الذي يحرره القائم بالمعاينة سواء كان مفتش عمل أو شخص آخر مؤهل للقيام بذلك. إلا أن المسؤول الأول أو الفاعل الأول المكلف بالمعاينة والرقابة هو جهاز مفتشية العمل.

ومن الناحية الدولية ظهرت مفتشية العمل، إبان النصف الثاني من القرن التاسع عشر، الذي أنشأت فيه هيئة من أعوان الدولة متخصصين في رقابة تطبيق تشريع وتنظيم العمل. إذ أن القواعد الدولية التي نصت على مفتشية العمل، ناجمة عن الاتفاقية الدولية رقم 81، التي صدرت عن المنظمة الدولية للعمل سنة 1947، وهذه الاتفاقية هي التي أعطت المفاهيم الحالية لمبادئ تسيير مفتشية العمل. فحسب هذه الاتفاقية، يجب على مفتش العمل أن يكون تحت رقابة سلطة مركزية، ويخضع في تنظيمه إلى نظام رئاسي تدرجي.³

أما بالرجوع إلى القانون المقارن، نجد أن مفتشية العمل عرفت ظهوراً قبل ذلك بكثير، ففي فرنسا مثلاً: أسس نظام تفتيش يقوم به موظفين متخصصين بسلطات محدودة، وذلك بموجب قانون مؤرخ في 19 ماي 1847. وكان ذلك في الفترة التي عرفت فيها القوانين الاجتماعية ازدهاراً كبيراً وتطوراً سريعاً.

إن ضرورة وحتمية تدخل الدولة في تنظيم العلاقات القائمة بين المستخدمين والعمال، عجل بظهور إدارات حكومية تختص بإعداد القوانين الخاصة بالعمل، ودراسة أنظمتها ومتابعة تطورها والإشراف على حسن تطبيقها. فأنشأت هذه الإدارات في بعض الدول العربية منذ عهد بعيد، ومثلاً عرفت جمهورية مصر العربية مفتشية العمل إلا في أواخر سنة 1930.⁴

¹ (التوصية الدولية رقم 28 حول مفتشية العمل التي صدرت عن (OIT) سنة 1927، منشورة في تقنين العمل لمعهد الوطني درارية.

² (بحث منجز في السنة التحضيرية لشهادة الماجستير من قبل الطالبين: مهدي بخده ومقني بن عمار، حول مفتشية العمل، السنة الجامعية 2000_2001، دفعة الثانية للقانون الاجتماعي.

³ (لا تقتصر المعاينة على مفتش العمل فقط بل هناك أشخاص آخريين مؤهلين مثل مراقب العمل الذي كان موجوداً في القانون القديم الذي تم إلغائه، وكذلك الشرطة القضائية بحكم القانون الذي يخولهم معاينة كل مخالفة لقانون العقوبات و القوانين الجزائية الأخرى بالإضافة إلى اللجان الداخلية في المؤسسة كلجنة النظافة و الأمن التي يمكنها المراقبة دون المعاينة.

⁴ (انظر أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، 1995 (الصفحة 287).

أما في الجزائر فأنشأت إدارة التفتيش العمالي إبان الاستعمار الفرنسي وذلك في سنة 1909 .
وبقيت مفتشية العمل مسيرة وفق القوانين الفرنسية، حتى بعد الاستقلال، وذلك بالأمر رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد التشريع المعمول به قبل الاستقلال، إلى غاية سن قوانين جزائرية، وهذا باستثناء القوانين التي تتعارض والسيادة الوطنية، وسأيرت الجزائر معظم الدول في تنظيمها لإدارة التفتيش، بحكم مصادقتها على الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بمفتشية العمل سنة 1962،¹ وغالبية الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية (OIT).

تعتبر مفتشية العمل من المصالح الخارجية لوزارة العمل، وتخضع لوصايتها. هذه الهيئة مهمتها الأساسية هي السهر على مراقبة ومعاينة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل، خاصة المشاكل والعراقيل التي تواجهه في الميدان العملي. ولكي تكون هذه القوانين محل تطبيق، فمفتش العمل يلعب مهمة أو دور شرطي العمل²، فهو يتمتع بصلاحيات شبه عامة للمحافظة على تطبيق التشريعات وتنظيمات العمل، فيمكنه التدخل في أي مكان عمل كان، بما فيها الأمكنة السكنية، أين تمارس فيها نشاطات تجارية أو صناعية. إن هذه الصلاحيات تخلق العديد من المشاكل والأسئلة. فدخول مفتش العمل لأي مكان عمل حتى الأمكنة السكنية، يطرح التساؤل حول حرمة المنازل المصانة بموجب الدستور. فهذا كله يدفعنا لدراسة سلطة مفتش العمل في مراقبة قواعد قانون العمل كفرع أول، والصلاحيات والسلطات الممنوحة له في إطار عمله كفرع ثاني. مع ضرورة البحث عن العلاقة التي تربط مفتش العمل بالأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل؟

الفرع الأول: سلطة مفتش العمل في مراقبة قواعد قانون العمل.

فبالنظر إلى النصوص القانونية، مفتش العمل مدعو للعب دور هام، خاصة وأنه يعتبر كشرطة للعمل كما ذكرنا سابقا. ونتيجة لذلك فإن مفتش العمل مؤهل بموجب القانون، في حالة حرق تشريعات العمل، اللجوء إلى القضاء لتسوية المخالفات، أو تحرير محاضر معاينة بعد الوقوف على التعدي على قواعد قانون العمل.

نجد أن المشرع أولى سلك مفتشية العمل بنظام خاص، ينضمه المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المؤرخ في 16/02/1991، نظرا للأهمية التي يكتسبها، إذ تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي السابق الذكر على انه: " يكون مفتشو العمل في وضعية خدمة داخل الهياكل غير مركزية التابعة للإدارة المكلفة بمفتشية العمل... " والمقصود بذلك أن سلك مفتشي العمل يعملون تحت سلطة المفتشية العامة للعمل.

¹ (يراجع قانون العمل "النصوص التشريعية والتنظيمية: الصادر عن المعهد الوطني للعمل. الطبعة الأولى، سنة 1999، الجزائر العاصمة.
02) cf. Tayeb Belloula, DROIT DU TRAVAIL, édition. DAHLEB, Alger, 1994. P 575

يتمتع مفتش العمل بعدة حقوق وواجبات من أجل ممارسة سلطة مراقبة القواعد التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، وسلطة المعاينة التي قد تنجم عنها تحرير محاضر مخالفات، ولأهمية وصعوبة مهام مفتش العمل أخضعه المشرع الى قانون أساسي خاص يطبق عليه.

1) الحقوق : يتمتع مفتش العمل بحكم مركزه الإداري والمالي بجملة من الحقوق، منها ماهي مشتركة بين جميع الموظفين، ينص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومنها ما هي خاصة أو نوعية، تحددها القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم مختلف الأسلاك والرتب، أو المناصب والوظائف العليا. من بين الحقوق المشتركة: < الراتب ، الحق في الاستقالة، الحق في الإضراب... الخ.> كما يتمتع بحقوق أخرى، يمنحها القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتش العمل، كالحماية القانونية الخاصة، والاستقرار في العمل، والاستقلالية ، والتراثة... الخ.

أ) الحماية القانونية كحق خاص: نظرا لأهمية الإجراءات، والسلطات التي يقوم بها مفتش العمل، التي تتمثل في إجراء عملية المراقبة، ورفع المخالفة. أوجب المشرع حماية قانونية لمفتش العمل من التهديدات والاعتداءات والإهانة أثناء تأدية المهام. بالإضافة إلى الحماية في حالة الخطأ المهني. تنص المادة 21 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 على أنه: "يحمى مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته، من قبل إدارته من التهديدات والإهانات والشتم والقذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها. وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك، إن اقتضى الأمر."

* إن خروج مفتش العمل إلى المؤسسة، خاصة عند إجرائه للمعاينات الميدانية، يقتضي الأمر وجود حماية توفرها إدارة العمل إلى القائم بالمعاينة، خاصة وأن المعاينة يمكن أن ينجر عنها اكتشاف مخالفة، فهذا يستوجب رفعها، وتحميل المسؤولية لمرتكبها. فكل هذه الظروف تجعل مفتش العمل معرضا لأي اعتداء أو إهانة أو سب وشتم أثناء تأدية مهامه. كما يمكن أن يتعرض إلى المنع من الدخول إلى المؤسسة بالقوة، فهذا في حد ذاته يشكل جنحة عرقلة موظف أثناء تأدية مهامه، هذا الفعل معاقب عليه بموجب قانون العقوبات وقانون العمل.

أكثر من ذلك، مفتش العمل محمي من قبل الإدارة في حالة الخطأ المهني، فمثلا إذا تعرض أثناء ممارسة وظيفته إلى متابعة قضائية لارتكابه خطأ مهني، فإن إدارة العمل هي التي تتحمل الأعباء المدنية، أي التعويضات المالية الموجهة ضده. من خلال ما سبق ذكره يظهر جليا أن مفتش يتمتع بحماية قانونية خاصة تجعله في مأمن من كل الأخطار التي يمكنها أن تواجهه أثناء تأدية مهامه، وهذه الحماية تعتبر وسيلة لتسهيل وضمان حياد ونزاهة مفتش العمل.

ب) الاستقرار في العمل : تحقيقا لفعالية أداء مهام مفتشية العمل، فانه من الضروري أن يكون مفتش العمل مستقرا في عمله، لا يخشى انتهاء عقد عمله، وليتسنى له تأدية وظيفته على أكمل وجه، فانه يجب أن يحس أنه في مأمن من التسريح، ولا يهدده شبح البطالة أو إنهاء عقد عمله، خاصة وأن

المهام المنوطة به خطيرة، بما أنها تمس بأمن وسلامة وصحة العمال. من هذا المنطلق، فإن ضرورة استقرار مفتش العمل في منصب عمله فهو من الأولويات وواجبات إدارة العمل.

ج) الاستقلالية : رغم أن مفتش العمل يخضع في تنظيمه وتسييره الى سلطة سلمية، إلا أن هذه السلطة السلمية لا تتدخل في قرارات مفتش العمل، لأنه يتمتع بالسلطة التقديرية، وذلك لأنه يتخذ ما يراه مناسباً للأوضاع التي يعاينها، ويلاحظها أثناء الزيارات الميدانية.

فالسلطة التقديرية التي يتمتع بها، تجعله حر ومستقل في اتخاذه جميع الإجراءات المناسبة، وكل ذلك لما تكتسبه مهامه من خطورة. كما تظهر استقلاليته في إمكانية أن يتعرض مفتش العمل إلى عقوبات ومتابعات قضائية، وهذا في حالة الخطأ الشخصي، إذ تنص المادة 22 من القانون 03/90 على أن الإدارة تحمي مفتش العمل أثناء ارتكابه خطأ مهني، فبمفهوم المخالفة، في حالة ارتكاب مفتش العمل خطأً شخصي، فهنا نكون أمام مسؤولية شخصية، فهذا يبين مدى استقلاليته في اتخاذ الإجراءات اللازمة.

ذ) سهولة تنفيذ المهام : تنص المادة 16 من القانون 03/90 على أنه: "يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن يمدوا لمفتشي العمل يد المساعدة، أثناء قيامهم ببناء على طلبهم " يظهر من خلال هذه المادة أن تأدية مهام مفتش العمل في حد ذاته، يحتاج إلى تقديم المساعدة والسهولة وعدم عرقلة تأدية مهامه. يقدم مفتش العمل خدمة لعمال المؤسسة، قبل أن يكون مراقباً لتشريع العمل، فمن خلال المعاينة التي يقوم بها تعتبر كوقاية للوقوع مخالفات، يمكنها أن تؤدي الى متابعة جزائية للمستخدم أو المتسبب فيها، حتى لا يتضرر العمال من مخالفة قواعد الأمن والصحة .

إن هذه الحقوق التي وفرها القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتش العمل، جاءت كنتيجة لخصوصية المهام التي يتمتع بها مفتش العمل، فأهمية معاينة المخالفات وخطورة المهام المسندة إليه، دفع إدارة العمل لأن توفر له كل التسهيلات للقيام بوظيفته على أحسن وجه.

1) الواجبات : يخضع مفتش العمل إلى عدة واجبات تقابل الحقوق الممنوحة له. من بين هذه الحقوق: " واجب التحفظ ، واجب السر المهني ، واجب نزاهة الحكم ..." بالإضافة الى الواجبات الأخرى المشتركة بين الموظفين الخاضعين للتوظيف العمومي .

أ) واجب التحفظ : مفتش العمل ليس سيد نفسه، له سلطة التقدير في إصدار الأحكام وتقدير اتخاذ الإجراءات المناسبة، إلا أنه ملزم بالتصرف وفقاً لبعض الالتزامات الأخلاقية. فمفتش العمل مطالب بالامتنال الى لواجب التحفظ، فهو مبرر لضرورة ضمان صورة المرفق العام، وسيره بانتظام واستمرار، والعمل على عدم المساس به بأي شكل من الأشكال.

ومن الجدير بالذكر أن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، لم ينص صراحة على واجب التحفظ. فإذا كانت حرية التعبير مطلقة مبدئياً، فهي مقيدة في تنفيذ الخدمة أين يتعين على

الموظف خلالها الالتزام بالحياد، خاصة في المؤسسات التي يمارس فيها المعاينة. وفي المقابل فإن الموظف يتمتع خارج الخدمة بحرية التعبير التي تختلف من بلد إلى آخر. فبإمكان مفتش العمل حسب الحالات والشروط الانخراط في حزب سياسي يختاره، وممارسة النضال، والكتابة الحرة، بل والترشح للانتخابات طبقا للنظام القانوني الساري المفعول. وهكذا مثلا : نجد أن واجب التحفظ بالنسبة لممارسة عهدة نقابية عادة مايؤول بأقل صرامة بالنسبة للموظفين.¹

يختلف واجب التحفظ باختلاف المهام المشغولة من قبل الموظفين. فمفتشوا العمل مطالبون أكثر من غيرهم بالالتزام بالرزانة وكتمان السر المهني والتحفظ، باعتبار أن وضعياتهم تقترب أكثر من غيرهم، الموظفين الخاضعين لقاعدة الحياد. وكان مجلس الوزراء في الجزائر تعرض الى مبدأ التحفظ معتبرا إياه مسألة حيوية وجد حساسة، مؤكدا على التزام أعوان الدولة بمختلف أسلاكهم بالتحفظ، وذلك عن طريق المنشور الوزاري المؤرخ في 1983/03/22 تحت رقم: 139/وع.²

(ب) واجب المحافظة على السر المهني: يعد هذا الالتزام من الالتزامات الأساسية التي تنص عليها جميع التشريعات المنظمة لعلاقات العمل.³

باعتبار مفتش العمل كشرطة عمل فهو يقوم بمعاينة دورية أو مفاجئة للمؤسسة، فهو ملزم بعدم إفشاء المعلومات أو البيانات التي اطلع عليها بحكم وظيفته أو بمناسبة. إن مصلحة المستخدم تقتضي أولا أن يحمي المشرع من شخص أجنبي يطلع على أسرار مهنية. تنص المادة 19 من القانون 03/90: " يتعين على مفتش على العمل ، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصالحهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم."

كما أن اليمين القانونية التي يؤديها مفتش العمل، تلزمه المحافظة على السر المهني، ومراعاة الواجبات المفروضة عليه،⁴ وذلك ما أكدته المادة 08 من القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل. واجب كتمان السر المهني الذي حصل عليه مفتش العمل، يمكن أن تدخل عليه بعض الاستثناءات التي تبررها المصلحة العامة لا سيما في القضايا المعروضة على العدالة، وذلك ما نصت عليه المادة 20 من قانون 03/90 بقولها: " لا يمكن الاحتجاج بأحكام المادتين 18 و19 أعلاه على

1) في حين نجد فئة أخرى من الموظفين وهم القضاة مثلا ممنعون بموجب قانون الإدلاء أو اتخاذ أي موقف أو المشاركة في أية تظاهرة ذات طبيعة سياسية تتنافى ومبدأ التحفظ.

2) راجع المنشور الوزاري الصادر عن مجلس الوزراء المؤرخ في 1983/03/22 تحت رقم 139/وع، ج/ر رقم 03/لسنة 1983.

3) ومن ذلك ما نصت عليه المادة 18 من قانون 03/90 المذكور آنفا.

4) أنظر المادة رقم 07 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المذكور سابقا.

السلطات المخول لها السلطة القضائية." فواجب التقيد بالسر المهني يكون أثناء تأدية مهام مفتش العمل, ويستمر حتى بعد خروجه من المهنة، وذلك ما تتطلبه أسرار الإنتاج التي يطالع عليها بحكم الزيارات والتحقيقات وإجراءات أخذ العينة والمعاينة.

وقد تناول المشرع الجزائري في المادتين 16 و17 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي الصادر بالأمر رقم 133/66, الذي يفرض واجب كتمان السر المهني على جميع الموظفين حتى ولو نقلوا الى وظائف أخرى أو انقطعت علاقة عملهم. فهذا الالتزام هو التزام عام, لا يستثنى منه أحد, ولا يرفع هذا المنع إلا بموافقة كتابية من السلطة التي لها صلاحية ذلك. والى جانب القوانين الخاصة بمفتش العمل والقوانين الخاصة بالموظفين العموميين, هناك نصوص قانون العقوبات الجزائري التي تنص على عقوبات تراوح بين الحبس والغرامة لكل صاحب مهنة أو وظيفة يفشي الأسرار المهنية.¹

ج) واجب نزاهة الحكم وعدم الاستبداد: إن مفتش العمل مطالب بالتحلي بسلوك عام, يحفظ كرامته, وكرامة الوظيفة التي ينتمي إليها, فمن واجباته التحلي بأخلاقيات المهنة, وأن يلتزم بالنزاهة. إن سلطة التقدير وسلطة الحكم الممنوحة له بموجب مهامه وصلاحياته, التي تدخل في المعاينة, تفرض على مفتش العمل سلوكا صارما. باعتبار مهمته تشبه مهمة القاضي في تقدير الوقائع, وإصدار الأحكام. من هنا نقول أنه على مفتش العمل التزام الحياد والعدل, وأن يتجنب العلاقات المشبوهة, فكل هذا يعطي مصداقية وفعالية لجميع قرارات وأحكام التي يتخذها.

صفة مفتش العمل كمؤمن على مصالح العامل والمستخدم والتشريع العمل بصفة عامة, تمنحه صلاحيات ونفوذ يستمدتها من ممارسة مهامه, لذا فهو مطالب بواجب الوفاء والإخلاص في ممارسته لعمله, باعتباره معرض لاستغلال النفوذ ولعدة إغراءات: كالرشوة أو الحصول على بعض الامتيازات مقابل الحياد عن مبدأ النزاهة, والى جانب كون هذا الواجب هو التزام أخلاقي في الأصل تحت عليه جميع القوانين, وهو محمي بأحكام جزائية, فلا يجوز لمفتش العمل الحصول على أي امتياز مادي أو معنوي في شكل هبة أو هدية بطريقة مباشرة, وعادة ما يتدخل المشرع لتحديد طبيعتها والتدابير الاحترازية أو الجزائية الخاصة والصارمة التي تتخذ في هذا الشأن.

إن واجب نزاهة الحكم وعدم الاستبداد ضرورة حتمية لاستمرارية المرفق العام, وكذا لضمان فعالية هيئة مفتشية العمل في مراقبة تطبيق تشريع العمل, وبالتالي للمحافظة على صحة العامل واستمرارية المؤسسة ونشاطها, كما يعطي مصداقية لهيئة تطبيق القانون وتراقبه على المستخدم, مهما كان شكله, أو نوعه.

¹ أنظر المادة 301 من القانون رقم 04/82 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المعدل والمتمم لقانون العقوبات الجزائري.

في حين نجد المشرع الفرنسي كان واضحا بخصوص هذه المسألة، إذ يشترط ترخيص من الأشخاص الذين يسكنوا هذه المنازل التي تمارس بها الأشغال لدخول مفتش العمل، لأن للمترل حرمة يحميها الدستور¹.

إلا أنه لممارسة مفتش العمل لهذه المهام يجب مراعاة الاختصاص. وبمفهوم آخر إن مهام مفتش العمل محددة بموجب اختصاص نوعي واختصاص جغرافي، أي أن مفتش العمل يمارس هذه الصلاحيات وفق حدود معينة، ولا يمكن التعرض إلى هذه المهام دون التعرّيج على الاختصاص الجغرافي، والاختصاص النوعي الذي يعني ممارسة سلطة المراقبة في نطاق مكاني محدد مسبقا، حتى لا يتعسف مفتش العمل في استعمال حقه القانوني ضد المستخدم.

فالاختصاص الجغرافي لا يمارس بحرية مطلقة، بل يخضع إلى إطار فضائي محدد مسبقا، فهو يحتوي على توزيع أو تقسيم جغرافي، غالبا ما يكون بالنسبة لحجم الهيئة. وتعريفه يشكل ما يسمى بالتوكيل الإداري، فمفتشي العمل ومراقبي العمل موزعين إداريا في إطار دائرة الاختصاص الجغرافي². وفي وقتنا الحاضر نجد أن الاختصاص الإقليمي للمفتشيات الجهوية للعمل ومكاتب العمل، يمارس وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ 20 سبتمبر 1990³، وهذا ما تضمنته المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 14 جويلية 1990 التي تنص على أنه: "يتم التحديد الجغرافي للمفتشيات الجهوية للعمل ومكاتب مفتشية العمل بموجب قرار مشترك بين الوزير العمل والوزير المكلف بالملية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

أما الاختصاص النوعي فهو مجموعة القواعد القانونية التي تخترق، وتشكل مخالفات قانون العمل سواء كانت نصوص تشريعية أو تنظيمية. وتهدف هذه النصوص إلى المحافظة على النظام العام الاجتماعي وعدم المساس به، والتي تكون تحت طائلة جزاء توقعه الجهة القضائية المختصة بذلك.

تسند إلى مفتش العمل مهمة مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وهذا ما نصت عليه المادة 02، الفقرة الأولى من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990⁴ بقولها: "تختص مفتشية العمل بمراقبة

¹ (راجع نص المادة 40 من دستور 1996، المرجع المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 (الجريدة الرسمية رقم 76 لسنة 1996).

² انظر في هذا المجال الصفحة رقم 29 من كتاب المرجع السابق: "A.COERET, E. FORTIS Droit pénal du travail".

³ انظر الجدول رقم 01 و رقم 02 الملحقين للقرار الوزاري النص التطبيقي للمادة 12 من المرسوم رقم 290/90 المتعلق بتنظيم و هيكله المفتشية العامة للعمل، القرار الوزاري رقم 01 المشترك بين وزارتي الشؤون الاجتماعية ووزارة الاقتصاد المؤرخ في 20 ديسمبر 1990 المتضمن الحدود الإقليمية للمفتشيات الحضرية للعمل و مكاتب العمل. المنشور في تقنين منشورات بيرتي، ص470 لسنة 2009.

⁴ (راجع نص المادة 02 الفقرة الأولى من القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، التي جاءت تقابل نص المادة 09 من الأمر رقم 33/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بمفتشية العمل الملغى بموجب المادة 26 من قانون 03/90.

تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال...".

على خلاف نص المادة 01 من الأمر 33/75 الملغى، نجد أنه في الجوهر لا يختلف عن نص المادة الثانية المذكورة أعلاه، إلا أن هذه المادة وسعت من نطاق تطبيق هذه الرقابة، إذ أصبحت الرقابة تشمل كل أطراف علاقات العمل الفردية والجماعية. بالإضافة إلى تحديد النطاق والميدان الذي تشمله، زيادة على تشريعات وتنظيمات العمل، ظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال. أما نص المادة الأولى من الأمر 33/75 فنجده يبحث إلى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبحمية العمال،¹ فيظهر من القراءة السطحية لهذا النص أن المراقبة والمعاينة كانت مركزة على أرباب العمل سواء كانوا أشخاص طبيعيين أو أشخاص معنويين، دون التطرق إلى المخالفات التي يمكن أن يرتكبها الأطراف الآخرين في علاقات العمل، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، فإن مهمة الرقابة حسب نص المادة الأولى من الأمر رقم 33/75 الملغى، هي مقصورة على مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية وحدها. وفي المقابل نجد أن المادة الثانية من القانون 03/90 تركت المجال مفتوح ولم تقتصر الرقابة على مفتشية العمل، وهذا ما يجعلنا نقول أن هناك فئات أخرى يمكنها ممارسة هذه المهمة.² إذ يفهم من نص المادة الأولى من الأمر الملغى رقم 33/75، أن الحماية التي يوفرها قانون العمل في هذه الحقبة الزمنية هي مقصورة على الطرف الضعيف في علاقة العمل. وهذا يحكم التوجه العام الذي كان سائدا آنذاك، فالإيديولوجية الاشتراكية تركت أثرها حتى على القوانين بما فيها قانون العمل.

يلجأ مفتش العمل إلى عدة آليات للرقابة، فيستعمل في ذلك عدة سلطات يخولها إياه القانون، فيستطيع أن يقوم باستجواب صاحب العمل، أو أي عامل عن أية مسألة يرى فيها مساس بالأحكام القانونية الخاصة بالعمل، أو يطلب من المستخدم الاطلاع على الدفاتر والسجلات للنظر في مدى مطابقة أحكام العمل في المؤسسة المستخدمة للقوانين والتنظيمات السارية المفعول.

كما يمكنه أخذ صورة أو مستخرجات من هذه الوثائق، أو أخذ عينة من المواد المستعملة، فالمهمة الأساسية لرقابة مفتش العمل تتم عن طريق آلية المعاينة، وهذه الآلية تتلخص في ضرورة السعي

¹ (هناك عدة نصوص تشريعية وتنظيمية تمنح مهمة الرقابة إلى مفتش العمل، في هذا المجال يراجع نص المادة 31 من قانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 و المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، المرجع "ج.ر" رقم 04 لسنة 1988، إضافة نص المادة 67 من المرسوم رقم 05-91 و المواد 32 و 39 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

² (هذه الفئات تتمثل في الشرطة القضائية بموجب الصلاحيات التي يخولها إياها القانون و بعض الفئات كأطباء العمل و كذلك اللجان الداخلية التي ينص عليها قانون العمل في مختلف التشريعات و التنظيمات المتعلقة به.

إلى الكشف عن المخالفة لإزالتها إما بطريقة ودية، وإما بواسطة القضاء الذي ينتج عنه توقيع العقاب على مرتكبها مهما كان وضعه أو مركزه القانوني.¹

بعدما تعرضنا إلى المهمة الأساسية التي يختص بها مفتش العمل والتي تتمثل في المراقبة، ورفع المخالفة، وهذا بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، وكل ما يتعلق بقوانين العمل الأخرى الغير مقننة. إن المادة 02 من القانون 03/90 تمنح لمفتش العمل صلاحيات ومهام أخرى، كتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميه، ومساعدة العمال في أعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل، وإجراء المصالحة فيما يخص النزاعات الجماعية، وغيرها من المهام التي تساهم في التطبيق الحسن للأحكام التشريعية والتنظيمية الناظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية.² إلا أنه تجدر الإشارة أنه نظرا للمهام الكبيرة التي ألقاها القانون على عاتق مفتش العمل، ولاسيما ما يتعلق منها بمراقبة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، فإن القانون رقم 03/90 الصادر في 1990/02/06 والمتعلق بمفتشية العمل، قد نص في المادة 21 منه على وجوب حماية الإدارة لمفتش العمل من كل التهديدات والإهانات والشتم والقذف التي تحصل له أثناء ممارسته وظيفته، وتضمن له التعويض عن الضرر الناتج عن ذلك عند الاقتضاء.

وفي هذا الحال يمكن أن تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه، لتحصل من مرتكبي التهديدات أو الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة كتعويض عن ذلك الضرر. كما نصت المادة 22 على أنه إذا تعرض مفتش العمل لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ ارتكبه أثناء قيامه بعمله وجب على الإدارة أن تحميه من الإدانات المدنية الموجهة إليه، ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظيفته. وعليه فإن القانون قد أصبح نوعين من الحماية على مفتش العمل، فالأولى هي حماية من اعتداء الغير عليه بتعويضه عن الضرر الذي يصيبه، بسبب هذا الاعتداء اللامشروع. والثانية حمايته من التعويضات التي يمكن أن يحكم بها عليه بسبب الأخطاء التي ارتكبها هو نفسه أثناء قيامه بعمله، وسببت الضرر للغير،³ وللقيام بمهمة مراقبة تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل. بالإضافة

¹ راجع نص المادة 18 من الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية الموقعة في 1947 التي صادقت عليها الجزائر في سنة 1962.

² راجع الفقرة رقم 02 و03 و04 و05 و06 و07 و من المادة 02 من قانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المذكور سابقا.

³ راجع، عبد العزيز سعد، شروط ممارسة الدعوى المدنية أمام المحاكم الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص23، ولزويد من المعلومات حول الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة راجع في ذلك المرسوم التنفيذي المؤرخ في 06/01/2005 رقم 05-07. كما أن المشرع أعاد تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06/01/2005. كما صدرت عدة قرارات وزارية مشتركة تحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها المحلي كالقرار المؤرخ في 16/08/2005 وبنفس التاريخ صدر قرار وزاري مشترك يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية كما صدر بنفس التاريخ قرار يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها. المنشور في تقنين منشورات بيري، الطبعة الرابعة، لسنة 2009، صفحة 469.

إلى الحماية التي وفرها القانون لمفتش العمل -وفق السلطات القانونية التي أسندت له- أعطاه المشرع سلطات هامة لضمان رقابة تطبيق قانون العمل، وسوف نتعرض لها من خلال الفرع الثاني.

الفرع الثاني: سلطة مفتش العمل في معاينة قواعد قانون العمل:

حتى يتمكن مفتش العمل من القيام بعملية المعاينة، لا بد أن يتمتع وأن تمنح له سلطات تمكنه من ذلك. وهذا ما أكدته المادة 05 من قانون 03/90 بقولها: "يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية". ومفهوم السلطة هو السيطرة والتحكم.¹ وهناك من يصفها بالامتياز الممنوح لمفتش العمل.² وأهم هذه الامتيازات الممنوحة لمفتش العمل نذكر هنا: سلطي الزيارة والتحقيق.

أ) سلطة الزيارة: فزيارة مفتش العمل إلى أماكن العمل تمكنه من معاينة كافة المخالفات المرتكبة في حق قانون العمل. لذا حول المشرع الجزائري في المادة 05 من القانون 03/90 لمفتش العمل حق القيام بزيارات إلى أماكن العمل. هذه السلطة هي أكثر أهمية لأن ممارستها تثير الكثير من المعارضات، والإشكالات، لأنه ليس بالضرورة أن يكون مفتش العمل معروفا لدى مصالح المؤسسة، التي يود الدخول إليها. كما أنه يمكن أن يسأل عن الأسباب التي جعلته يقوم بهذه الزيارة، وكم هي عدد الزيارات التي يمكن لمفتش العمل أن يقوم بها في المؤسسة الواحدة، وما هي الأماكن التي يمكنه الدخول إليها وزيارتها. ولكي يستطيع مفتش العمل معاينة التطبيق الحسن لقواعد قانون العمل، ومعاينة وجود المخالفة من عدمها، فعليه أن يزور الأماكن التي تطبق فيها هذه الأخيرة. فالزيارة أو بالأحرى سلطة الزيارة تعني في جوهرها الدخول إلى أماكن العمل، والتفتيش والتحقيق، عما إذا كانت الأحكام القانونية والتنظيمية تطبق أو لا. والمقصود هنا بأماكن العمل هو ما عرفته المادة 03 من قانون 03³/90، بقولها: "يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين"، والمادة 05، الفقرة الثانية، من نفس القانون، أي أن أماكن العمل هي أي مكان يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين. غير أنه ورد استثناء يحد من سلطة الزيارة إلى أماكن العمل التي تخضع للقانون الأساسي للتوظيف العسكري، والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين، لا يعني هذا، أن هذه الأماكن هي مستثناة من حق الزيارة، بل يوجد مفتشين تابعين لهيئات الدفاع الوطني لممارسة مهمة مراقبة تطبيق القواعد القانونية، وهي ممنوعة على الأشخاص الأجانب

(1) يراجع في ذلك: القاموس الجديد، الذي وضعه السادة: الجيلاني الحاج ميجي و علي بن هادية و بلحسن البليش، الشركة التونسية للطباعة و التوزيع، تونس، 1947. ص 479.

(2) يراجع في ذلك: محمد عبد الجواد محمد، حماية الأمومة و الطفولة في المواثيق الدولية و التشريعية الإسلامية، منشأة المعارف، الإسكندرية 1991. ص 233.

(3) راجع المواد 03 و 05 من القانون 03/90 المذكور سابقا.

لضغوطات الدفاع التي تقتضي ذلك.¹ كما أن حق الدخول والزيارة يمارس في أية ساعة من النهار أو الليل، إذا وجد هناك عمال أجراء يشتغلون ليلا، غير أن المشرع وضع حدا آخر، وهو إذا كانت المحلات المراد زيارتها أو الدخول إليها محلات سكنية، فلا يمكن لمفتش العمل الدخول إلا إلى أمكنة الإنتاج وفي ساعات العمل. وتصدر الإشارة إلى أن المشرع لم يحدد عدد الزيارات التي يمكن لمفتش العمل القيام بها، إلى أمكنة العمل التي تدخل ضمن اختصاصه الإقليمي. واستثناء² يمكن استدعاء مفتش العمل خارج دائرته الإقليمية للقيام بالزيارات، وعند القيام بهذه الزيارة فمفتش العمل غير ملزم بإخطار المستخدم.³ فمفتش العمل لا يوجد على عاتقه أي واجب للإخطار المسبق، ولكن عمليا ولفعالية الزيارة يجب إعلام المستخدم بها، وهذا لأنه يؤمن له الوضع الحسن، وممارسة حقيقية وفعالة للرقابة، وهذا كإطلاعه على بعض الوثائق والسجلات، وغيرها من الأمور. ومن جهة أخرى لا يمكن أن يكون غياب المستخدم أو من ينوب عنه قانونا عائقا أمام دخول المفتش وممارسة حقه في الزيارة، فكل الفرضيات تشير إلى أنه يجب أن تترك تعليمات في أماكن العمل إلى شخص مفوض، أو حتى إلى عامل أجير يكون مسؤول عن الدخول إلى المؤسسة، أو أماكن العمل بالسماح لمفتش العمل بممارسة سلطاته. وحتى إن سمح له بالدخول من قبل العمال إلى المؤسسة، فلا يوجد أي نص قانوني يفرض عليه إعلام المستخدم بوجوده، وهو غير ملزم بأن يبرر الأسباب التي جاء من أجلها، وهو في غنى عن الاستنباط إلى أنه هناك بداية اقتناع بوجود مخالفة، لأن ذلك يدخل ضمن تجسيد سلطته في الرقابة والحراسة والإشراف على حسن تطبيق القواعد المتعلقة بالعمل،⁴ لكن بالرجوع إلى نص المادة 12 من الاتفاقية الدولية رقم 81 لمنظمة العمل الدولية لسنة 1947 حول مفتشية العمل، نجدتها تحت مفتش العمل على إعلام المستخدم بوجوده، إلا إذا كان ذلك يؤثر على مصداقية وفعالية المعاينة التي يقوم بها. في حالة عدم وجود المستخدم في المؤسسة أو مكان العمل، وطلب من مفتش العمل إثبات صفته، فعليه إظهار بطاقة الهوية المهنية التي تسلمه إياها السلطة الوصية. أخيرا ليس من الممكن منع دخول مفتش العمل إلى بعض أماكن العمل، بسبب كتمان سر الصناعة، لأنهم أنفسهم يخضعون لعقوبات جزائية في حالة إفشائهم أسرار

¹ (و يلاحظ أن الأمر رقم 33/75 المذكور آنفا استبعد فئات أخرى من التفتيش و هم الأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و الركاب المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أو سفن الصيد و هذا ما جاءت به المادة الثانية منه.

² (راجع نص المادة 01 من المرسوم 44/91 المؤرخ في 16 فبراير 1991 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل. في حين نجد أن المشرع حدد عدد الزيارات تبعا لعدد العمال فإذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من 50 عامل يكون عدد الزيارات في السنة هو مرة واحدة و هكذا دواليك.

³ (راجع نص المادة 12 من المرسوم 44/91 المؤرخ في 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل. ونص المادة 06، الفقرة الخامسة من قانون 03/90. المذكورين سابقا.

⁴ (J. P. ANTONA et R. BRUNOIS, Hygiène et Sécurité dans l'entreprise, Prévention et sanction, Droit usuel, DALLOZ, Paris. 1997. P 14, 15.

الصنع أو الإنتاج التي يمكنهم الإطلاع عليها بحكم مهمة المعاينة والرقابة داخل المؤسسة.¹ ما يمكن ملاحظته من خلال هذه السلطة، هو أن المشرع حول لمفتش العمل سلطة أوسع من تلك الممنوحة إلى الشرطة القضائية، خاصة زيارة وتفتيش المحلات السكنية، رغم أن حرمة المنازل مصانة بموجب قاعدة ومادة دستورية، إذ تنص المادة 34 من دستور 1996 على أن الدولة تضمن عدم انتهاك حرمة الإنسان، وبالمقابل لم يقيد المشرع الجزائري مفتش العمل بوجوبية الحصول على رخصة، كما هو الحال عليه في التشريع الإجمالي الجزائري. خالفا لذلك فالشرطة القضائية في حالة التفتيش، فهي ملزمة للحصول على رخصة أو أمر بالتفتيش، أو إذن صريح ومكتوب من قبل صاحب المنزل،² غير أن مفتش العمل ليس مجبرا على الحصول على رخصة، أو إذن للدخول إلى أماكن العمل، بشرط أن تكون الزيارة أثناء وقت العمل، وهذا خلافا لما عليه التشريع الفرنسي.³ فكل هذا إن دل على شيء، فإنه يدل على أن سلطة مفتش العمل في التفتيش أوسع وتغوق سلطة الشرطة القضائية. زيادة على ذلك يجب التأكيد على أن مفتش العمل في تحريره لمحاضر المخالفة، وممارسة حقه في الزيارة، محدد باختصاص إقليمي، وهذا الأخير في حالة مخالفته يمكن أن يعرض إجراء الزيارة، وما ينجم عليه من آثار إلى البطلان، إلا أن هناك استثناء، يمكن ممارسة اختصاصه وسلطاته خارج النطاق الجغرافي المحدد له، إذا كان مرخص له بذلك أو منتدب في مهمة محددة.

إن سلطة مفتش العمل في الزيارة والمعاينة محمية بأحكام جزائية وتطبيقها تحت طائلة جزاء توقعه الدولة، لكل من يعرقل سيرها، وهذا ما عمدت إليه المادة 24 من قانون 03/90 بنصها: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و4000 دج بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدهونه بمقتضى المادة 06 أعلاه."

(1) راجع نص المادة 08 من المرسوم رقم 44/91. ونص المادة 18 و19 من قانون 03/90، المذكورين سابقا.
(2) راجع المواد من 45 إلى 47 من الأمر 66/السابق الذكر. ولزيد من الشرح، راجع:
ذ/ مولاي ملياني بغدادي* الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري*. المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1992، ص 245 و ما يليها.
(3) راجع نص المادة 611/80 من قانون العمل الفرنسي، إذ أن الفقرة الثانية من هذه المادة تشير إلى أنه لا يمكن لمفتش العمل الدخول و التفتيش إلا بعد أن يتحصل على رخصة من الأشخاص الذين يشغلون الأماكن، و لشاغلين حق معارضة دخول مفتش العمل، ففي هذه الحالة يجر محضرا بذلك، و يعد ذلك دليلا على وجود دلائل قوية للمخالفة، و للقاضي السلطة التقديرية في ذلك، أما عبء الإثبات عكس ما يدعيه مفتش العمل فإنه يقع على عاتق المعارضين، إذ دخل مفتش العمل بدون رخصة فإنه يعتبر انتهاكا لحرمة المنزل، الفعل المعاقب عليه بموجب المادة (C. Pénal, art 184) و هو شيء منطقي عكس المشرع الجزائري الذي يراعي مصلحة العامل، أكثر من مراعاة التنسيق بين القوانين وتفادي التناقض الموجود، إلا أنه بإعمال قاعدة تدرج القوانين فإن القواعد الدستورية هي السامية مما يعطل حق الزيارة في هذه الحالة.

وهذا ما ترمي إليه المواد 144 و184 من قانون العقوبات الجزائري¹.

ب) سلطة التحقيق لمعاينة المخالفات: هذه السلطة هي امتداد منطقي لحق الزيارة. ذكرت بموجب نص المادة 06 من القانون 03/90 التي تنص: "يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا باي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا لتحقيق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا".² فلا يكفي تمكين مفتش العمل من الدخول إلى أماكن العمل، للقيام بعملية التفتيش، إذ لا بد له من القيام بتقصي الأوضاع، والحقائق، وبوسائل وأساليب مختلفة حولها إياه المشرع. وترجم سلطة البحث والتحقيق عن طريق إمكانية طواف مفتش العمل في مختلف أجنحة المؤسسة، أو أي مكان عمل للتحري والفحص، ويمكنه أن يستمع في نفس المكان لمن يشاء من العمال الأجراء، لا يمكن للمستخدم أن يعترض على هذا السماع، فكل شخص يرى فيه مفتش العمل ضرورة لإجراء التحقيق معه والاستماع إلى شهادته، فهو من سلطته، ويكون هذا بحضور شاهد أو بدونه. ويشبه هذا الإجراء بالاستجواب، مما يجعل من مفتش العمل ضابط شرطة خاص بالعمل.³ ومن المستحسن أن يقترح على مندوب المستخدمين مرافقته، كما بإمكانه استعمال الوجيهة في الاستجوابات، وهذا حتى يقطع الشك باليقين. ويضفي نوعا من الشفافية والفعالية للتحقيق، فكل هذه الإجراءات تعتبر من قبيل المعاينة الميدانية، إذ أنه في اصطحاب مفتش العمل للمستخدم أو من يمثله، يساعده ذلك عند طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل يراه مهما⁴، وإمكانية استنساخها لكي تكون حجة على مقدمها. إن لم تكن مطابقة لتشريع العمل. فهنا تعتبر وسيلة إثبات للمخالفة إن وجدت.⁵

في معظم الأحيان لا يستطيع مفتش العمل القيام بهذا الدور بمفرده، مما يضطره إلى الاستعانة بأشخاص من ذوي الاختصاص، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. هذا ما يجعلنا نشير إلى إشكالية التكوين الذي يتلقاه مفتش العمل، إذ لا يمكنه الإلمام بجميع التخصصات، غير أنه يستطيع التخصص في مجال من المجالات المهنية، مما يؤهله للكشف عن المخالفات ومعاينتها بسهولة.

1) راجع المواد: 144 و148 من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في جوان سنة 1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات، المذكور أنفا.

2) راجع نص المادة 06 من قانون 03/90، السالف الذكر.

3) CF. A. COEURET et E. FORTIS, op. Cit, p.25.

4) راجع في هذا المجال: المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 06 مارس سنة 1996 المتضمن قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم المستخدمين بها. المرجع: "ج، ر". رقم 17 لسنة 1996.

5) CF. R. BRUNOIS, op. Cit, p.16.

بدلا من الاستعانة بأشخاص آخرين.¹ صفة المحقق المخولة لمفتشي العمل تؤهلهم لأخذ عينات من المواد المستعملة أو المأخوذة، أو الموزعة في المؤسسة، وهذا لتحليلها، ومعاينة المخالفات.² فالمعاينات المأخوذة يجب أن تكون مطابقة للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالرقابة الصحية، والأمن، وطب العمل.

إن إجراء التحليل للمواد المستعملة أو المنتجات الهدف من ورائه، معرفة مكونات هذه المواد، وطبيعتها، ومدى التأثيرات التي تكون لها على أعضاء الإنسان³، غير أن المشرع الجزائري لم يبين لنا أين يمكن أن تجرى هذه التحليل، هل في مخابر عمومية أم خاصة؟ وهل بالضرورة إعلام مفتش العمل المستخدم بهذه التحليل؟ وهل يستطيع المستخدم التظلم والطعن في نتائجها؟

كل هذا يأخذنا إلى الحديث عن مدى ممارسة مفتش العمل لهذه السلطات التي حولها إياه المشرع. فالجواب هو عدم ممارسته لسلطاته إلى أقصى حد. فعدم الممارسة يعطل القانون فعليا. ولا يمكنه التعرض إلى مثل هذه الحالات السابقة. بالمقابل المشرع الفرنسي لولا المشاكل والإشكالات التي تصادف مفتش العمل لما توصل إلى النتائج والتطور الحالي لقانون العمل الفرنسي.⁴

فالنصوص التشريعية والتنظيمية الحالية لا تعطي حولا وأجوبة لكل الأسئلة المطروحة، فهذا ما يدفعنا إلى اللجوء للتشريع المقارن الأقرب إلينا⁵.

وإن تعددت صلاحيات مفتش العمل، لا تكون مجدية إذا لم تصحبها إجراءات وتدابير ردية وصارمة، تلحق عملية التفتيش والتحقيق والمعاينة. يتمتع مفتش العمل في هذا المجال بالسلطة التقديرية في تحديد نوع الإجراءات اللازمة، وهذا طبعا بعد المعاينات التي يقوم بها في إطار ممارسته لصلاحياته وسلطاته، هذه الوسائل أو كما يسميها البعض الفقهاء بوسائل الملاحقة (Mode d'action) عددتها المادة

1) بالمقارنة مع التشريع الفرنسي نجد أن مفتش العمل يمارس هذه السلطة بالمنافسة و بالموازاة مع أعوان قمع الغش. و كذلك طبيب العمل.

2) ألزم المشرع الفرنسي مفتش العمل بإنذار المستخدم عند أخذه عينات من المواد المستعملة أو الموزعة لتحليلها في المخابر و هذا ما نصت عليه المادة 7/231 الفقرة السادسة من قانون العمل الفرنسي مرجعنا هنا: (CF. R. BRUNOIS, op, cit, p. 18(L 231-7, al-6)).

3) راجع نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 15 ماي سنة 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل. المرجع: "ج،ر" رقم 33 لسنة 1993.

4) CF, A. COEURET et E. FORTIS, op, cit, p. 26. S. Dans le même sens, CF. B. PETIT et C, R. MASSON. Le statut du chef d'entreprise, liaisons.p41.

5) لمزيد من المعلومات راجع: CF. BRUNOIS, op, cit.p.22.s

07 من قانون 03/90 على سبيل الحصر، ولمفتش العمل سلطة التقدير في استعمال واتخاذ أي إجراء يتناسب مع حجم وخطورة المخالفة التي يكشف عنها¹.

هذه السلطة التقديرية نجد مرجعها ومردّها إلى نص المادة 17 من الاتفاقية الدولية رقم 81 التي تعطي حرية المبادرة الكاملة في تقدير الملاحقة واتخاذ التدابير اللازمة وهذا بقولها:

« Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements où des conseils au lieu d'intenter où de recommander des poursuites »²

وهذا ما تم تأكيده في النصوص التشريعية للعمل، وجاءت هذه التدابير والوسائل مرتبة ترتيباً منطقياً على حسب درجة خطورة الخروقات والانتهاكات، الموجة ضد النصوص التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل³. وأول وسيلة هي إبداء الملاحظات الكتابية، ثم يليها تقديم الإنذارات وأخيراً تحرير محاضر المخالفة.

بداية فيما يتعلق بإبداء الملاحظات الكتابية: مفتش ومراقب العمل أعوان محلفون ومؤهلون قانوناً في إطار المهام المسندة إليهم، لتقديم ملاحظات كتابية، في حالة وجود قصور في مواقع التفتيش، التي يطلعون عليها، أو وجود مخالفة حيال (اتجاه) التشريع والتنظيم الساري المفعول.

إذ تحرر هذه الملاحظات الكتابية كلما وجد تقصيراً في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل المعمول بهما⁴ شريطة أن تدون هذه الملاحظات الكتابية في دفتر مرقم وموقع من قبل مفتشية العمل، هذا السجل يضعه المستخدم خصيصاً لهذا الغرض، ويسمى بسجل ملاحظات مفتشية العمل⁵، وهو إلزامي، يعاقب على كل من لا يلتزم به طبقاً للتشريع المعمول به⁶، ويقدمه إلى مفتش العمل كلما طلب ذلك، والحكمة من وراء تسجيل الملاحظات الكتابية، هي لمعرفة إذا كان المستخدم معتاداً على القيام بهذه المخالفات. كما أن الإمساك عن تقديم هذا السجل يعد في حد ذاته مخالفة، وخرقاً للأحكام القانونية.

ما يمكن ملاحظته هو اشتراط المشرع الجزائري تحرير ملاحظات كتابية، عكس المشرع الفرنسي الذي سمح بإبداء ملاحظات شفوية، وترجع السلطة التقديرية في ذلك إلى مفتش العمل⁷.

1) CF. A. COEURET et E. FORTIS, op, cit. P.30

2) CF GAUDEMMENT, les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail : Dr. soc. 1984. P.446

³ (راجع نص المادة 07 من قانون 03/90 المذكور سابقاً.

⁴ (راجع نص المادة 08 من قانون 03/90 المذكور أعلاه.

⁵ (هذا السجل منصوص عليه في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المذكور سابقاً.

⁶ (راجع نص المادة 154 من قانون 111/90 المذكور سابقاً.

7) CF. CHETCUTI, Réflexion sur l'inspecteur du travail : Dr. soc, 1976. P.29

كما أنه يمكن إبداء ملاحظات للمستخدم تشجيعا له على احترامه للأحكام التشريعية والتنظيمية، خلافا لما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 08 من القانون 03/90 على أنه تحرير الملاحظات كتابية، يكون كلما عاين مفتشو العمل تقصيرا في تطبيق أحكام قانون العمل الجزائري. الملاحظات الكتابية وسيلة أقل ردها، وتحرر عندما يكون الخرق أو التقصير لا يهدد الأحكام القانونية المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل. فإذا زاد التقصير عن ذلك، فيلجأ مفتش العمل إلى الوسيلة الثانية ألا وهي تقديم الإعدارات.

(ج) فيما يتعلق بتقديم الإعدارات: تقديم الإعدارات من مفتش العمل إلى المستخدم حسب الحالة، أو حسب التقصير الموجود، أو الخرق للأحكام المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل. والإعذار يعد أشد لهجة من تحرير الملاحظة، وقد يقترن الإعذار بمهلة يمنحها المفتش إلى المستخدم، للإزالة التقصير أو المخالفة. يدون الاعذار بنفس السجل التي تكتب فيه الملاحظات، ويمكن توجيه الاعذار في حالة عدم الاستجابة للملاحظة الكتابية، أي في حالة الاستمرار التقصير، وهنا نكون بصدد عنصر العود. غير أن المهلة التي يمنحها مفتش العمل إلى الهيئة المستخدمة، لتسوية الوضعية وتصحيحها طبقا للأحكام القانونية الخاصة بعلاقات العمل، على أن لا تتجاوز المهل المنصوص عليها في المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91، والمادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93. وهذه المواعيد جاءت على سبيل الإلزام، إذ هي عبارة عن قواعد آمرة، وهذا لما لها من تأثير على السلامة الجسدية للعمال الأجراء وتعلقها مباشرة بالسلم والنظام العام الاجتماعيين¹.

الشيء الملاحظ، هو اقتران الاعذار بميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وافتتان الإعذار نفسه بمهلة معينة، فإعذار هنا وسيلة وقائية أكثر منه وسيلة رده. فالداعي إليه هو الوقاية من وقوع حادث عمل، والمهلة هنا تعطى للمستخدم لتصحيح الوضعية وفق التعليمات، فإن عمل بها فإنها تعفيه من المسؤولية الجزائية. في الواقع المعاش تحرير محضر المخالفة، والإحالة على الجهة القضائية المختصة، يعطي أكثر فعالية للأحكام الجزائية، ويوفر حماية أوفر وواسعة النطاق لاحترام الأحكام القانونية. وهذا ما يظهره الجدول الملحق². السؤال الذي يطرح نفسه هو هل هذا الإجراء (الإعذار) قابل للطعن فيه أم لا؟ وإن كان كذلك أمام أي جهة يطعن فيه؟

(1) راجع نص المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 يناير سنة 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، المرجع "ج"، ر" رقم 04 لسنة 1991. والمادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 93/ المذكور سابقا، هذه المادتين نظمتا المهل التي يجب على مفتش العمل التقيد بها، عند تقديمه للأعدارات فكل حالة أو نص قانوني إلا و حدد له المشرع مهلة معينة راجع نفس المضمون:

CF. D. E. ENOCH. Le Salarie : « Droits et obligations ». AMARADE. Ed, 1994. Paris. P.39

(2) راجع الجدول الملحق في آخر المطلب الحالي، الصفحة رقم 65.

الجواب غير وارد في النصوص القانونية، لكن بما أن مفتش العمل هو موظف يمثل إدارة العمل كما ذكرنا سالفاً، فإعمال المفاهيم العامة، فيجب إتباع الطرق الإدارية للطعن في الإعدار، فالمنطق القانوني يحتم على الطاعن أن يرفع تظلم رئاسي، أو ما يسمى بالطعن المسبق للرئيس التدرجي لمفتش العمل أو الجهة التي تعلقه.

فإن سكت الرئيس التدرجي عن الرد على التظلم، فيلجأ الطاعن إلى الطعن القضائي، وذلك بتوجيه دعوى إدارية حسب ما تقتضيه الإجراءات الإدارية¹.

(د) وأخيراً تحرير محاضر المخالفة: يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات عن طريق محاضر المخالفات. كلما لاحظوا تقصيراً في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل، هذه المحاضر التي لها حجية إلى حين إثبات عكسها، إذ أنها تتمتع بقوة الإثبات، وتظل قائمة إلى حين أن يطعن فيها بالتزوير.² وهي عبارة عن وثيقة مكتوبة تحتوي على معطيات، تسمح للنيابة بمتابعة المخالف للتشريع والتنظيم المعمول به، وهذه المعطيات الموجودة في المحضر، ليست لها نفس القيمة، غير تلك المتعلقة بالصحة. فالعنصر الأساسي في المحضر هو المعاينة للمخالفة، أي الوصف الكتابي للوقائع المادية من قبل فاعل المعاينة أو المراقب نفسه، المصحوب بتحليل لها، يبين علاقتها بالتكييف القانوني المعطى لهذه الوقائع. القاعدة العامة توجب أن تكون معاينة المخالفة في مكان اقترافها، غير أنه يمكن أن يتم تحرير محضر المخالفة في غير مكان اقتراف المخالفة، وتتجسد هذه الحالة عندما مثلاً: يمنع مفتش العمل من الدخول إلى أماكن العمل والقيام بالزيارة لها.

ويذكر مفتش العمل في محضر المخالفة - كبيان أساسي - الوثائق التي اعتمد عليها في الكشف عن المخالفة، والأجدر أن يرفق محضر المخالفة بنسخ منها إن وجدت. بما أن المخالفة تعد جريمة بالمفهوم العام³، فيجب أن يوضح مفتش العمل الركن المادي، الذي هو الوقائع المجرمة، ويذكر الركن الشرعي أي النص القانوني الذي يجرم الأفعال والخروقات المعاينة، كما يقدم فيه جميع المعلومات التي يراها ضرورية، وتساعد الجهة القضائية المختصة في تحديد المسؤولية الجزائية، بالإضافة إلى الإشارة إن كانت المخالفة محل ظاهرة العود أم لا هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، نجد أن محضر المخالفة يحتوي على بيانات أو معطيات ثانوية أو تكميلية، فالبحث عن المسؤول وتحديد المسؤولية للفاعلين، ليست من مؤهلات مفتش العمل، بل هي اختصاص السلطة القضائية، غير أن مفتش العمل من خلال إفادة القضاء بالمعلومات المستفيضة حول ظروف

(1) راجع نص المادة 07 من الأمر رقم 154/66 سابقاً والمادة 801 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

(2) راجع اجتهاد المحكمة العليا. القرار المؤرخ في 17/01/1948 الصادر تحت رقم 29412، في المجلة القضائية العدد لسنة، ص 269 و مايلها.

(3) و المقصود أن الجريمة تنقسم إلى مخالفة أو جنحة أو جناية وهذا ما يقصد بالمفهوم العام.

وملابسات اقتراف المخالفة، وتحديد السلطات داخل المؤسسة، وغيرها من المسائل التنظيمية داخل المؤسسة، من شأنه مساعدة القاضي لتحديد المسؤول عن المخالفات والخروقات، فكل هذه البيانات تعتبر من قبيل المعطيات الثانوية. زيادة على هذا، فالمحاضر عامة تحتوي على بعض الشروط الخاصة، كأن مثلا يحجر المحضر باللغة العربية،¹ واحتوائه على القائم بالمعينة، وتوقيعه، وتاريخه، وتاريخ اقتراف المخالفة، وتوقيع العمال الأجراء أو حتى خيرا فنيين أو المستخدم نفسه.

ما يستحسن ذكره هو أن محاضر المخالفة، يحجر حسب الحالة التي تكون، أي أن مفتش العمل له السلطة التقديرية الواسعة في تقدير الوقائع، واتخاذ التدابير اللازمة في مواجهة ذلك. فتحريز محضر المخالفة من قبل مفتش العمل بصفة مباشرة، يكون في ثلاثة حالات حسبما ذكر في قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

الحالة الأولى: وجدت في المادة 10 من القانون 03/90 التي تنص: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحجر مفتش العمل فورا محضر المخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها." وهي الحالة التي يتعرض العمال للأخطار الجسيمة، تسببها مواقع العمل أو الأدوات عديمة النظافة أو الخطيرة، فيحجر محضر المخالفة فورا، ويعذر المستخدم للقيام بالإجراءات اللازمة، عندما يكون خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع، فهنا يحجر محضر المخالفة، يحجر مفتش العمل الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا، وهذا بعد إعلام المستخدم طبعاً.

أما الحالة الثانية: وهي عند إعدار المستخدم بوجود خرقا سافرا للأحكام الآمرة ومنح أجل للامتثال لها، ولكن لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام، فهنا يحجر مفتش العمل محضرا، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف. الشيء المهم في هذا كله، هو أن محضر المخالفة يعتبر أداة أساسية في تحريك الدعوى العمومية، وكذلك في إزالة المخالفة والخروقات، فهو يعتبر وسيلة وقائية أحيانا، ووسيلة ردعية أحيانا أخرى².

وأخيرا الحالة الثالثة: هي عند وقوف مفتش العمل على مخالفة تشغيل القصر والنساء ليلا، دون مراعاة الأحكام التنظيمية والتشريعية التي تنظم تشغيل هذه الفئات، مع عدم احترام مواقيت العمل القانونية في ذلك. كما أضاف المشرع لمفتش العمل مهمة تحرير محضر المخالفة عند عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي من قبل مستخدميه.

(1) راجع قانون الخاص بالتعريب المؤرخ في 1998/07/05، المنشور في بوابة القانون: www.gouv.dz.

(2) CF. C. LAZERGES, La constatation de l'infraction et les poursuites pénales : Dr. Soc , 1984 , p.484.

الملحق رقم 01

جدول نتائج مراقبة شروط التشغيل وتوظيف اليد العاملة الأخيرة الغير المصرح بها التي أجريت خلال الثلاثي الثاني لسنة 2000¹

التدابير المتخذة إزاءها	النسبة المئوية (%)	عدد العمال الغير مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي	المعدل	عدد العمال الإجمالي	عدد المؤسسات المعنية بالرقابة	السنة
محاضر المخالفة	47.6%	2721 حالة	4 عمال للمؤسسة الواحدة	5718 عامل أجير	1311 مؤسسة	2000 الثلاثي الثاني
ملاحظات كتابية						
الاعذارات						
405						
833						
1078						

الاستنتاج الأولي:

من خلال القراءة الأولية لهذا الجدول، نلاحظ أن معطيات الثلاثي الثاني لسنة 2000 تؤكد أن الهيئات المستخدمة الصغيرة للقطاع الخاص تنشط بيد عاملة أجنبية غير مصرح بها، تقدر بحوالي نصف عدد العمال المشغلين. "لاحظ الجدول في الجزء الخامس"

إضافة إلى أن النظام الردي والرقابة الدورية لمصالح مفتشية العمل، أفضت إلى عدد كبير من محاضر المخالفة، لكن هذه المحاضر لم تتبع بمتابعات جزائية، وإن تحركت الدعوى العمومية، فإن الجهة القضائية الجزائية، تلحقها بعقوبات خفيفة، معظمها مالية، مما يكرس روح عدم المبالاة لدى المستخدم، ويجعله يستمر في المخالفة للأحكام التنظيمية والتشريعية المتعلقة بالعمل.

إذ بلغ عدد زيارات المراقبة والتفتيش التي قام بها مفتشو العمل في الهيئات المستخدمة على المستوى الوطني: 73846 زيارة خلال سنة 2000 (الثلاثي الثاني). ونتج عن هذه العمليات ما يساوي 53177 وثيقة محررة بسبب عدم الاكتراف بتشريع وتنظيم العمل. إلا أنه لم تحال على الهيئة القضائية إلا 62 حالة فقط. فكل هذا يدل على أن الجهود المبذولة كبيرة، إلا أن النتائج المحصلة قليلة كثيرا بالمقارنة مع النشاط المبذول.

(1) راجع النشرة مفتشية العمل، العدد الرابع، لشهر ديسمبر 2000، نشرة دورية تصدرها مديرية النشر التابعة لمفتشية العمل، صفحة رقم

المطلب الثاني: السلطة العامة المعنية بالرقابة ومعاينة الأحكام الجزائية.

كما ذكرنا سابقا، فسلطة الرقابة والمعاينة لا تقتصر على مفتش العمل، بل تتعداه إلى هيئات وأشخاص أخرى، تقوم بهذه المهمة، فهناك من يقوم بسلطة الرقابة والمعاينة في إطار مهامه العادية، لمراقبة التشريع، وهذا حال الشرطة القضائية.

وهناك من يقوم بسلطة الرقابة والمعاينة في إطار مهامه الأصلية لمراقبة التشريع عموما، وهذا كطبيب العمل، أما الهيئات فنقصد بها اللجان الداخلية: كلجنة الوقاية والصحة والأمن، ولجنة المشاركة، وحتى الفروع النقابية فهي من خلال الصلاحيات المخولة لها بموجب القانون، تستطيع ممارسة الرقابة والمعاينة، لكن ليس بنفس الشكل الذي يقوم به مفتش العمل أو الشرطة القضائية. والمقصود بالسلطة العامة هو ممارسة الرقابة والمعاينة في إطار ممارسة مهامهم العادية، أي ضمن صلاحيات عامة المنصوص عليها في قانون العمل.

فما يميز مفتش العمل والشرطة القضائية في مهمة الرقابة والمعاينة، هو تحريرهم لمحاضر المخالفة، لكن الهيئات الأخرى والأشخاص المذكورة أعلاه، لا تعدوا على أن تقدم النصح أو الإرشاد، أو تتوجه إلى المستخدم أو الجهة القضائية أو حتى مفتش العمل، وتبلغ عن الخروقات المرتكبة، والتجاوزات الموجودة.

فمحضر المخالفة هو الذي يقرب مفتش العمل من الشرطة القضائية، وهو الذي يجعل الفرق الشاسع والواضح بين هاتين الفئتين، والفئات الأخرى المذكورة أعلاه.

فمن خلال هذه التوطئة، تظهر جليا معالم المطلب الثاني الذي سوف أحاول دراسة الشرطة القضائية والأشخاص مختلفة في الرقابة والمعاينة، ومجال المقاربة والمفارقة بينهما وبين مفتش العمل، وكفرع ثاني سوف ندرس دور اللجان الداخلية للمؤسسة في مجال الرقابة والمعاينة، وأثر ذلك على احترام تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به، من خلال ما حوله المشرع من صلاحيات لهم في ذلك، وإن كان دورها يجدي نفعاً في ذلك أم لا؟

الفرع الأول: الشرطة القضائية وبعض الموظفين المؤهلين قانونا:

إن القضايا الجنائية أو الجنحية تمر عبر مراحل عدة، فعادة ما تمر بمرحلة جمع الاستدلالات، وهي المرحلة التي تباشرها أصلا الشرطة القضائية.

أما المرحلة الثانية تتمثل في التحقيق الابتدائي الذي يباشره قضاة التحقيق أصلا، أما النيابة العامة كاستثناء وآخر مرحلة تبلور في التحقيق النهائي الذي تجريه هيئة الحكم في الجلسة.

إذ أن هذه المراحل الثلاثة السابق ذكرها، تتعاون في أدائها سلطتان منفصلتان عن بعضهما البعض: وهما الضبطية القضائية وقضاء الحكم.

*الضبطية القضائية أو الضبط القضائي كما يسميه قانون الإجراءات الجزائية الجزائري: فهو الهيئة التي يناط بها جمع الاستدلالات الموصلة للتحقق والبحث والتحري عن الجرائم ومرتكبيها، وجمع العناصر الخاصة بها وكل المعلومات المفيدة للتحقيق للوصول إلى المسؤول عنها. إن الضبطية القضائية تقوم بالتحقيق الأولي الذي يسبق تحقيق النيابة، أو قاضي التحقيق، والذي تحرر بشأنه محاضر ترسل على الفور إلى السيد وكيل الجمهورية. فالضبطية القضائية أو الشرطة القضائية صفة يضيفها القانون على أشخاص أو فئات معينة، من مختلف أسلاك الأمن والهيئات الأخرى. ولقد حددت المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية، من يتمتع بصفة الشرطة القضائية على سبيل الحصر.¹ ويتضح من قراءة هذه المادة إن هناك ثلاثة فئات ممن يتصفن بصفة ضابط الشرطة القضائية وهي :

— الفئة الأولى: رؤساء المجالس الشعبية، وضباط الدرك الوطني، ومحافظو الشرطة، وضباط الشرطة، وهؤلاء لا يشترط فيهم أي شرط سوى تمتعهم بهذه الصفة، دون مراعاة الأقدمية أو تشكيلات أخرى، فهم يعتبرون ضباط الشرطة القضائية بحكم القانون.²

— الفئة الثانية: فهي تخص ذوي الرتب في الدرك، ورجال الدرك الذين قضوا في سلك الدرك ثلاثة سنوات على الأقل، والذين تم تعيينهم بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل ووزير الدفاع، تم مفتشو الأمن الوطني الذين قضوا في خدمتهم بهذه الصفة ثلاثة سنوات على الأقل، وعينوا بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل ووزير الداخلية، بعد موافقة اللجنة الخاصة المشتركة وبموجب قرار تعيين مشترك بين الوزارتين.³

(03) — الفئة الثالثة: أما في هذه الفئة من يتمتع بصفة الشرطة القضائية هم: ضباط وضباط الصف التابعين للأمن العسكري، والشرط هنا أن يكونوا ضباط أو ضباط صف تابعين للأمن العسكري، وقد تم تعيينهم خصيصا بموجب قرار مشترك بين وزير العدل ووزير الدفاع، دون الأخذ بعين الاعتبار أي شرط آخر.⁴

ويساعد ضباط الشرطة القضائية، أشخاص آخريين في أداء مهامهم وصلاحياتهم، يسمون أعوان الضبط القضائي: وهم المقصودين في المادة 19 من القانون الإجراءات الجزائية بقولها: يعد من أعوان الضبط القضائي موظفو مصالح الشرطة و ذوو الرتب في الدرك الوطني و رجال الدرك ومستخدمو الأمن العسكري الذين ليست لهم صفة ضباط الشرطة القضائية.⁵

¹ - راجع المادة 15 الأمر من الأمر 155/66 المذكور أنفا.

² - راجع: جندي عبد المالك، الموسوعة الجنائية، دار المؤلفات القانونية، بيروت، لبنان، الجزء الرابع، سنة 1982 ص. 51 وما بعدها.

³ - اللجنة الخاصة المنصوص عليها في المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية يحدد تكوينها و تسييرها بموجب مرسوم وزاري مشترك.

⁴ - إن تقسيم الشرطة القضائية وبالأحرى ضباطها إلى ثلاثة فئات فهو تقسيم أكاديمي مستوحى من القانون نفسه.

وترجع إدارة الضبط القضائي إلى السيد وكيل الجمهورية تحت إشراف النائب العام بدائرة اختصاص كل مجلس قضائي, وذلك تحت رقابة غرفة الاتهام لذات المجلس, وهذا ما جاء في الفقرة الثانية من نص المادة 12 من قانون الإجراءات الجزائية.¹

نجد أن المشرع الجزائري أسند مهمة إدارة الضبطية القضائية إلى وكيل الجمهورية المختص, وهذا لأن المعلومات التي ترسل إليه عبر المحاضر هو الذي يتخذ بشأنها قراراته, وجعل سلطة الإشراف إلى النائب العام, الذي يعتبر الرئيس السلمي لوكيل الجمهورية والرئيس المباشر له.

أما السلطة الرقابة على أعمال الشرطة القضائية, فأسندت إلى هيئة أخرى, ألا وهي غرفة الاتهام.² وتتم المراقبة برفع الأمر إلى غرفة الاتهام عن الاخلالات المنسوبة لضباط الشرطة القضائية, وهذا في شأن مباشرتهم لمهامهم العادية.³

تتلخص مهمة مأمور الضبط القضائي في البحث والتحري عن الجرائم, وجمع الأدلة, والبحث عن مرتكبي هذه الجرائم, بالإضافة إلى تلقي التبليغات والشكاوي وجمع الاستدلالات, وتحرير محاضر عن كل تلك المهام وإرسالها إلى النيابة العامة, وإذا ما أفتتح التحقيق, فإن على الضبط القضائي تنفيذ تفويضات جهات التحقيق وتلبية طلباتها.

إن التحريات التي يقوم بها ضباط الشرطة القضائية, هي عبارة عن عملية اتخاذ موقف ايجابي من الجرائم, التي ارتكبت سواء وقعت علنا, أو في الخفاء, ولم تبلغ عنها السلطات المختصة, ولاسيما منها تلك التي لم يقتصر ضرر على أحد من الناس بل على الكافة.

أما المقصود بجمع الأدلة فهو جمع كل ما له علاقة بالمخالفة, أو الجريمة بصفة عامة من بعيد أو قريب, من أشياء وقرائن الإثبات, التي تثبت وجود الجريمة, من خلال قيام الشرطة بعملية التفتيش والبحث. وتأتي مرحلة جمع الأدلة بعد مرحلة البحث والتحري, فالثانية مقرونة بالأولى, ووجودها دليل على الجريمة, أو على الشروع فيها.

والغرض من هذه الإجراءات التأكد من وقوع الجريمة فعلا, ومعرفة الجاني من خلال البحث عن الأشخاص الذين شهدوا الجريمة أو سمعوا بها, إذ لا يأتي عفويا أو عشوائيا, بل يجب إتباع سبل وطرق تقنية وقانونية للوصول إلى الغرض المنشود, ألا وهو العثور على مقترف المخالفات أو الفعل الجرم. كما يدخل ضمن مهام الضبطية القضائية, تلقي التبليغات التي تصلهم بشأن الجرائم التي تقع.

¹ - راجع : نص المادة 12 من الأمر 155/66 المذكور سالفًا.

² - راجع: نص المادة 257 الفقرة الأولى من الأمر رقم 155/66 مذكورة أعلاه.

³ - راجع: قرار المحكمة العليا، غرفة الجناح و المخالفات صادر بتاريخ 1993/09/04 تحت رقم 105717 في المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1994، ص247.

وهذا بعد تحرير محاضر بشأنها ترسل فوراً إلى النيابة العامة، والقصد بالتبليغ عن جرائم هو: إخبار عنها الضبطية القضائية، وإعلامهم بها سواء من مصدر معلوم أو غير معلوم. والتبليغ غير الشكوى، فالاختلاف يكمن في أن الشكاوي لا تكون إلا من الضحية أو المتضرر من الجريمة، وهذا في غالب الأحيان، أما التبليغ عن الجريمة فيكون شخص أجنبي عن الفعل المحرم. وقد نص قانون الإجراءات الجزائية على وجوبية قيام مأمور الضبطية القضائية بإرسال التبليغات والشكاوي فوراً إلى وكيل الجمهورية.¹

في الأخير فعلى الضبطية القضائية تدوين جميع الإجراءات التي يقومون بها في محاضر موقعة من قبل محرريها، تسرد فيها الوقائع والوصف القانوني المعطى لها، ويوضح فيها كل الأعمال التي قاموا بها وتواريخها ومكان الأوراق والأشياء المضبوطة أو المحجوزة، مع إرفاقها بأصول المحاضر، وإرسالها فوراً إلى السيد وكيل الجمهورية المختص.

فتحرير هذه المحاضر مقيد بضوابط وشروط يفرضها قانون الإجراءات الجزائية،² وعدم احترامها يمكن أن يؤدي إلى إثارة بطلانها، رغم أن هذه المحاضر تأخذ على سبيل الاستدلال³ يمكن إثبات عكسها إلا أنها إذا حررت طبقاً للشروط والضوابط التي تحكمها، فهي تكتسي حجة، وتصبح قوة إثبات تتعلق أساساً بالدفع المتعلقة بالجريمة، أو المخالفات التي يكون محرروها قد رأوها وسمعوها بأنفسهم.⁴

فتحرير هذه المحاضر لمعينة المخالفات هي النقطة التي تقرب عمل الشرطة القضائية، مع مفتش العمل، فمقارنة سلطات مفتش العمل في مواجهة سلطة الشرطة القضائية، يظهر أن هناك مواجهة أو منافسة بين الهيئتين، فيما يخص معينة المخالفات، إلا أن سلطة الشرطة القضائية في معينة المخالفات مردها أو مرجعها قواعد الشريعة العامة، أي قانون الإجراءات الجزائية. أما مفتش العمل فهو مؤهل لمعينة المخالفات المتعلقة فقط بتشريع وتنظيم العمل، فاختصاص الشرطة القضائية عند تحريرها محاضر المخالفة غير مجبرة على اطلاع المتهم بما فيها، أو الحصول على نسخ منها، أما مفتش العمل عند معينة المخالفات فهو يطالع رب العمل أو المستخدم على كل الإجراءات التي يتخذها ضده.

كما أن سلطة مفتش العمل في الدخول إلى أماكن العمل، وأين تمارس علاقات العمل أوسع، مما يتمتع به ضباط وأعوان الشرطة القضائية، الذين عليهم الحصول على رخص تخولهم الدخول إلى أماكن العمل من وكيل الجمهورية التابعين له والمختص إقليمياً.

¹ (— راجع: نص المادة 18 من الأمر 155/66 السالف الذكر.

² (— راجع: نص المادة 213 من الأمر 155/66 الفقرة الأخيرة من نص المادة 18 المذكورة أعلاه.

³ (— راجع: نص المادة 215 من الأمر 155/66 المذكورة أنفاً.

⁴ (— راجع قرار المحكمة العليا، غرفة الجناح والمخالفات الصادر بتاريخ 19/21/1993 تحت رقم ملف 159778 في المجلة القضائية، العدد الثاني السنة 1994، ص 286.

غير أن مفتش العمل يتمتع بسلطة تقديرية تسمح له باتخاذ الإجراء المناسب, عكس ضباط وأعاون الشرطة القضائية عند تحريرهم لمخاض المعاينة, فهم ملزمين بالتقيد بالتعليمات النيابية. ففي هذه الحالة هم ملزمين بإخطار وكيل الجمهورية المختص إقليميا, وإرسالها فورا إليه, مع إرفاقها بالأشياء والأوراق المضبوطة أو المحجوزة. ومن هنا نقول أن الشرطة القضائية في مجال معاينة مخالفات تشريع وتنظيم العمل مقيدة, بالنظر إلى الحرية والسهولة في الإجراءات التي يتمتع بها مفتش العمل.

الشرطة القضائية تخضع في عملها إلى قواعد إجرائية أشد صرامة, وهذا في مرحلة التحقيق الابتدائي, وهذا كقاعدة عامة. أما الاستثناء فيتجلى في الجرم المشهود, سواء أكان جناية أو جنحة, فإنهم يمارسون سلطاتهم المخولة لهم بمقتضى المادة 42 وما يليها من قانون الإجراءات الجزائية¹. في حالات التلبس بالجريمة أجاز المشرع لضباط الشرطة القضائية القيام بإجراءات التحقيق بنوع من المرونة, وذلك مراعاة لأدلة إثبات الجريمة من الضياع, والمحافظة على تتبع آثار الجناة ومرتكبيها, رغم انه حصر حالات التلبس, وحصر حتى الإجراءات ببعض الشروط مثل, أمر أو إذن بالتفتيش, والاستعانة بذوي الدراية والخبرة, فتدخل الشرطة القضائية تبقى ميدانية محددة. فرقابة ومعاينة مفتش العمل بموجب قوانين وتنظيمات العمل أوسع وأعم, أما تدخل الشرطة القضائية في مجال قوانين العمل ضيق مقارنة مع سابقه.

ولكن مجال المقارنة بين الشرطة القضائية ومفتش العمل, يظهر أو يتميز في أن كليهما يبحث عن المخالفات اتجاه تشريعات العمل, ويمارسان رقابة عليها, فلأول له اختصاص عام بحكم القانون, ومفتش العمل له اختصاص محدد بحكم النصوص التنظيمية والتشريعية, مما يجعله الأكثر تأهيلا لعملية المراقبة والمعاينة الملقاة على عاتقه.

ب) الأشخاص المكلفين بالرقابة وتطبيق قواعد قانون العمل:

وتجدر الإشارة إلى بعض الموظفين الإداريين الذين لهم بعض سلطات رقابة تطبيق قواعد قانون العمل, ولكن ليس لهم سلطات معاينة المخالفة التي تبقى مسؤولية مفتش العمل لوحده. وهذا ما أشارت إليه المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية² بصريح العبارة " يباشر الموظفون وأعاون الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع و في حدود المبينة بتلك القوانين".

¹ - راجع نص المواد 31 و32 و ما يليها من الأمر رقم 155/66 سالف الذكر.

² - راجع المادة 27 من الأمر رقم 155/66 السالف الذكر.

ويفهم من خلال هذه المادة أن بعض الفئات تمارس صلاحيات الشرطة القضائية, لكن بموجب نصوص قانونية تخولهم ذلك. ومن بين السلطات التي تخول إليهم, تحرير محاضر عن المخالفة, خاصة وأن تلك المخالفات تدخل ضمن الاختصاصات التي يمارسونها, وهذا بحكم قربهم من المجالات التي ينتمون إليها, أي أنهم أهل الاختصاص, فهم أدرى بالقوانين التي يسهرون على مدى تطبيقها, والخروقات التي ترتكب ضدها, ومن هنا يظهر أن قانون الإجراءات الجزائية ترك المجال مفتوحا لبعض الموظفين المؤهلين بموجب قوانين لأن يباشروا مهمة الرقابة على القوانين المختلفة بما فيها قانون العمل.

فكل هذا يدخل ضمن إطار قانون العمل الجنائي أو الجزائري كما يسمه ألان كوري (A, Coeuret)

"Droit penal du travail"¹

* إن طبيب العمل من الأشخاص الذين حق الرقابة وحتى التفتيش, فعلا بنص المادة 32 الفقرة الثانية من قانون 07/88 والمتعلق بالوقاية الصحية.² فإن رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الرقابة الصحية والأمن وطب العمل يعهد إلى طبيب العمل, الذي عليه أن يشعر مفتش العمل المختص إقليميا, في أي وقت يرى فيه ضرورة لذلك.³ بالإضافة إلى المادة 44/42 من المرسوم التنفيذي رقم 120/94 التي تؤكد مهمة الملقاة على عاتق طبيب العمل, غير أن دوره مرهون بإخطار مفتش العمل أولا.

فكل هيئة مستخدمة ملزمة باستحداث مصلحة لطب العمل, تجهزها وتسهر على التكفل بجميع المستخدمين, ويسير هذه المصلحة طبيب العمل, ويقوم بأداء مهمة بحسب الوقت الضروري المبين في القوانين سارية المفعول.⁴ ويتخلص دور طبيب العمل في حتى الرقابة والتفتيش ومدى تطبيق التشريع الساري المفعول في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل, وهذا من خلال المراقبة الكلينية

"le role clinique"

يعتمد طبيب العمل إلى المراقبة الطبية أولا, قبل الاستخدام أي قبل تشغيل العامل (أي قبل التوقيع على عقد العمل) وقبل دخوله إلى المؤسسة, وفي مرحلة التجربة, ثم يقوم بالمراقبة الطبية الدورية, حسب عدد العمال الموجودين في المؤسسة متقيدا في ذلك بموجب النصوص التنظيمية.⁵

¹ — راجع المرجع السابق, A, coeuret et E. fortis. *Droit pénal du travail, introduction*, p01,

² — راجع نص المادة 32 الفقرة الثانية من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل المرجع: "الجريدة الرسمية رقم 04 لسنة 1988.

³ — راجع نص المواد 64/60 من المرسوم رقم 05/91 المذكور سالفا.

⁴ — نجد إن الوقت الضروري يختلف بحسب عدد العمال المستخدمين في المؤسسة, ساعة العمل واحدة في أشهر كلفة لتغطية (10) عمال يعملون في موقع شديد الخطورة راجع نص المادة 04 من المرسوم رقم 05/91 المذكور سالفا.

⁵ — يراجع في ذلك القرار الصادر المشترك بين وزارات الصحة و السكان والعمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني المؤرخ في 9 جوان 1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة الأخطار مهنية المرجع في ذلك "ج.ر" رقم 75 لسنة 1997.

كما أن بعض المناصب ذات، التأهيل العالي، فإن العمال الخاضعين لها، يباشر عليهم طبيب العمل مراقبة طبية مرة على الأقل كل سنة، وهو ما يسمى *la visite medicale de reprise*¹، بإضافة إلى الدور الكلينيكي، أو الطبي للطبيب العمل، فإنه يقوم بدور شبه طبي، يشبه بالعمل الإداري في المؤسسة كمسكه للوثائق الطبية مثل: الملف الطبي الخاص بكل عامل، وكذا ورقة التأهيل الدورية الخاصة بالمناصب ذات التأهيل العالي، والمناصب الخطيرة التي يتعرض فيها العمال إلى أمراض مهنية مزمنة جراء العمل فيها².

في الأخير نقول أن طبيب العمل فهو ضمان للمراقبة الطبية الدائمة في المؤسسة. وهذا بحكم قربه من العامل ورئيس المؤسسة المستخدمة، فهو المستشار الطبي للمستخدم وممثليه، وهذا في ما يتعلق بتحسين ظروف العامة للشغل، والنظافة، وحماية العمال من الأخطار المهنية، التي يمكن أن يتعرضوا إليها³. يتمتع الطبيب العمل بحرية الدخول إلى كل أماكن العمل، أو الأماكن التي تخصص لراحة عمال والهيئة المستخدمة، مهما يكون نوع تنظيم طب العمل.

كما يقوم أو يكلف من يقوم بأي تحريات أو أخذ عينات لتحليل، التي يرونها مفيدة في رقابة تطبيق التنظيم في ميادين العمل. يقترب دور طبيب العمل، من دور مفتش العمل فيما يخص حرية الدخول إلى المؤسسات، أو الوحدات أو المنشآت، وكذلك في أخذ العينات لتحليل التي يراها مفيدة للرقابة والتفتيش والبحث عن المخالفات، إلا انه يخضع في عمله عند اكتشاف المخالفة إلى المفتش العمل إلا أن طبيب العمل لم يخوله المشرع بوسائل قانونية تساعده في ممارسة الرقابة والتفتيش، بل جعله مشرع دائما يخضع إلى سلطة مفتش العمل، الذي يملك جميع الأدوات لتحديد المخالفة، وإخطار وكيل الجمهورية، وهذا لمتابعة مخالفتي التشريع والتنظيم، غير أن الغاية المنشودة لكل من مفتش العمل والطبيب، وغيرهم من الموظفين المؤهلين للرقابة والتفتيش والمعاينة، فهي الرقابة الدائمة على حسن تطبيق تشريعات والتنظيمات المتعلقة بالعمل، من أجل توفير حماية فعالة للعمال، باعتبار أن التوجه العام للمشرع الذي يولي أهمية قصوى العامل وظروفه. ومن مظاهر التعاون والتنسيق فيما بين طبيب العمل ومفتش العمل المختص إقليميا، هو إشارة الفقرة الأخيرة من المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 التي تنص بقولها "وإذا لم تؤخذ آراء طبيب العمل بعين الاعتبار أمكنه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا، الذي يدرس الملف مع الطبيب المختص المكلف بوظيفة الرقابة والتفتيش".

¹ — C.f. J.P ANTONA et R. Brunois op cit. p 89 et 90

² — راجع نص المادة 22 من مرسوم التنفيذي رقم 33/120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل المرجع "ج، رسمية رقم 33 لسنة 1993".

³ — كما أن طبيب العمل يدخل ضمن اختصاصاته إعداد تقرير سنوي عن نشاطاته ويسجل الأمراض المهنية وتلقيح في وسط العمل، وهذا ما أكدته المادة 38/37 من المرسوم التنفيذي رقم 125/193. المنشور في تقنين منشورات بيري الصفحة رقم 322.

ما يمكن ملاحظته على هذه المادة هو أنها تنص صراحة على أن طيبب العمل مؤهل لممارسة الرقابة والتفتيش، بالإضافة إلى ضرورة استعانة مفتش العمل بخبرة طيبب العمل المؤهل، بحكم اختصاصه لدراسة جميع المسائل التقنية وإبداء رأيه فيها، فهذا يظهر مظهر التعاون فيما بين طيبب العمل من جهة، ومفتش العمل من جهة أخرى، بالإضافة إلى طيبب العمل المؤهل قانوناً بمهمة الرقابة والتفتيش، هناك بعض الموظفين وأعاون الإدارات والمصالح العمومية التي تسند لهم بعض سلطات الضبط القضائي، ومن جملتهم موظفي مصلحة المنافسة والأسعار والأبحاث الاقتصادية بالنسبة لبعض الجرائم، ولاسيما منها جرائم التمييز. فأعاون المنافسة والأسعار المكلفين بالرقابة والتفتيش بحكم الصلاحيات الممنوحة لهم لمباشرة مهامهم، وتحرير محاضر عن المخالفات التي يعاينونها، ويرسلون هذه المحاضر إلى وكيل الجمهورية المختص للنظر في المخالفة، وتحريك الدعوى العمومية بشأنها.

اعتماداً على المادة 15 من قانون 02/81 فان موظفي وأعاون مصالح مراقبة الجودة وقمع الغش والأسعار، مؤهلين للقيام بتحريات المراقبة والمعاينة، قصد تفادي المخاطر التي تهدد صحة المستهلك وأمنه الذاتي ومصالحه المادية ومن بينهم:

1) — مفتشي الأقسام والمفتشين العامين والمراقبين التابعين لمصالح مراقبة الجودة وقمع الغش.¹ وبما أن الأشخاص المذكورين أعلاه مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش والمعاينة، نجد أن المشرع حول لهم مهمة تحرير محاضر المخالفة بشأن المخالفات التي يمكنهم معاينتها أثناء عملهم، وهذا ما أكدته المادة 37 من قانون 20/98.² أما بخصوص التحقيقات الاقتصادية، نجد أن قانون المنافسة رقم 95/06 أعطى حق معاينة المخالفات لفئات معينة نذكر منها على سبيل المثال:³

*أعاون الإدارة المكلفون بالتحقيقات الاقتصادية والمنافسة والأسعار.

*المقررون التابعون لمجلس المنافسة تطبيقاً لأحكام قانون المنافسة.

وقد منح المشرع لهؤلاء الموظفين صلاحية الدخول إلى المحلات التجارية والمكاتب والملحقات، وأماكن الشحن، والتخزين، وبصفة عامة أي مكان باستثناء المحلات السكنية، ويمارسون كذلك أعمالهم خلال نقل المنتجات، ويمكنهم القيام بمهامهم بفتح أي طرد، أو متاع بحضور المرسل أو المرسل إليه، أو الناقل، ويجرون محاضر إثبات المخالفات، وحجز المنتجات. وتعتبر محاضر الموظفين والأعاون حجة قانونية، لا يمكن دحضها إلا بالطعن فيها بالتزوير.⁴

¹ — يراجع في ذلك نص المادة 15 من القانون رقم 98/20 المؤرخ في 1989/70 المتعلق بالقواعد العامة لحماية المستهلك " المرجع ج، د، رقم 06 لسنة 1989.

² — راجع نص المادة 37 من قانون 03/89 المذكور أنفاً.

³ — راجع نص المادة 87 من قانون رقم 95/06 المؤرخ في 25 يناير 1995 المتعلق بالمنافسة و الأسعار.

⁴ — ذا علي بركية بن خميس القواعد لحماية المستهلك والمسؤوليات المترتبة عنها في التشريع الجزائري دار الهدى الجزائري، ص 03.

2) الوالي: من بين الأشخاص المؤهلين لمهمة رقابة الأحكام القانونية الخاصة بالعمال الوالي، باعتباره سلطة إدارية تمارس الرقابة الوقائية في حالات محددة، إذ يقوم باتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لإثبات المخالفات المرتكبة، وعند الاستعجال فقط، وله بعد ذلك تكليف الضبطية القضائية لمتابعها. وتدخل الوالي مقرون بشرط تبليغ وكيل الجمهورية فوراً خلال 48 ساعة الموالية لبدء الإجراءات، وأن يتخلى عنها للسلطات القضائية المختصة، ويرسل الأوراق والأشياء المحجوزة والأشخاص مقترفي المخالفة إلى وكيل الجمهورية المختص، وهذا ما نصت عليه المادة 28 من الأمر 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المتمم والمعدل.

3) كما أن رجال الجمارك: يعتبرون من الضبطية القضائية فيما يتعلق بالجرائم الجمركية، ويجرون محاضر الحجز والمخالفة طبقاً للتشريع الجمركي، وموظفي مصلحة الضرائب، فينيط بهم الرقابة والمعاينة والتفتيش في الجرائم الضريبية. فكل هؤلاء الأعوان يباشرون سلطات الضبط القضائي بموجب قوانين خاصة، وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة لتلك القوانين، وسندهم في ذلك نص المادة 27 من الأمر 155/66 المذكور سابقاً¹. غير أن تدخلهم لا يتجاوز سلطاتهم دون أن يتدخلوا في رفع مخالفات العمل. وبعد معرفة الأشخاص المعنية بمهمة المعاينة والمراقبة، هناك هيئات أسندت لها مهمة الرقابة، يجب التفرقة بين رقابة الأشخاص المذكورة أعلاه، التي تعتبر رقابة إجبارية، وبين الهيئات التي لها رقابة اختيارية ووقائية، فتدخلها محدود ومقيد، وليس باستطاعتها تحرير محاضر مخالفات عن تلك الجرائم، وهذا ما سوف نتناوله في الفرع الثاني بالدراسة والتحليل.

الفرع الثاني : اللجان الداخلية في المؤسسة المكلفة بالرقابة .

إن اللجان الداخلية في المؤسسة تعهد إليها مهمة رقابة تطبيق قواعد قانون العمل، إلى جانب مفتش العمل المؤهل قانوناً بهذه المهمة، من بين هذه اللجان: لجنة المشاركة التي تساهم في الحياة اليومية للمؤسسة، هذه اللجنة متكونة من مندوبي المستخدمين المنتخبين، تمارس صلاحيات شتى من بينها:

* تلقي جميع المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم، وتعمل على تطوير إنتاج والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، ومن أهم الصلاحيات التي تمارسها: مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

¹ - راجع المواد من 21 إلى 28 من الأمور رقم 155/66 المذكور سابقاً، إذا نجد أن كل الفئات المذكورة بها الحق في المعاينة في مجالات محددة، ولعل ذلك راجع لتشعب الاختصاص والمخالفات. فارتأى المشرع إسناد هذه المهام إلى أشخاص ذوي الاختصاص لعلمهم بالقوانين الخاصة، ولأن المخالفات يمكن أن تكون تقنية، لا يتسنى إلى مفتش العمل أو الشرطة القضائية معرفتها وتحديدتها. وهذا يعطي دفعا وفعالية للترسانة القانونية، من أجل احترامها وعدم مخالفتها.

ولم يقف المشرع الجزائري عن هذا الحد، بل خول لها القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم، في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، خاصة لحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إذ تعتبر هذه الصلاحية مقرونة بالأولى، فنجد أن لجنة المشاركة تمارس الرقابة على الأحكام التشريعية، وهذا مع إعطائها السلطة التقديرية في اتخاذ ما تراه مناسباً، في حالة عدم احترام المستخدم للالتزامات القانونية والاتفاقية فيما يخص الوقاية الصحية. وللجنة المشاركة الحق في الإبداء الآراء حول النظام الداخلي في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً بعد تقديم المستخدم لمبرراته، وفي حالة الخلاف حول نقاط معينة منه، فيتم إخطار مفتش العمل وجوباً، لهذا نقول أن لجنة المشاركة دورها ينحصر في تدخل لدى المستخدم. كما أن دورها وقائي لأن تدخلها يكون قبل وقوع أي مخالفة أو خرق للأحكام القانونية، ودورها تعاوني مع مفتش العمل، لأنه لا يمكن لها تحرير محضر مخالفة، لأنها طرف في علاقة العمل، فهذا يستدعي تدخل طرف آخر، وخارجي عن المؤسسة، ألا هو مفتش العمل المختص إقليمياً.¹ إن هذه الصلاحيات المخولة للجنة المشاركة تمارس بحكم القانون، ووفق المعايير المنظمة لها، وتحت طائلة جزاء توقعه الدولة. وهذا إذا رجعنا لنص المادة 151 من قانون 11/90 : فإنه يجرم ويعاقب كل من يعرقل ممارسة صلاحية لجنة المشاركة وصلاحيات مندوبي المستخدمين وحتى كل من يرفض تقديم تسهيلات لهم. ومن هنا يظهر جلياً دور لجنة المشاركة في الرقابة، وفق ما تم ذكره سابقاً.

أما فيما يتعلق باللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى أو داخل المؤسسة، فإنها تلعب نفس الدور الوقائي للمحافظة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالوقاية الصحية والأمن، ويعد دورها تكميلياً للدور الذي تلعب لجنة المشاركة، باعتبارها تنظر في مواد السياسة العامة لظروف العمل، أما دور اللجنة المتساوية الأعضاء يبقى دوراً متخصصاً، أي أنها تنظر بصفة متخصصة ومنحصرة في مجال الوقاية الصحية والأمن. يمكن للجنة الوقاية الصحية والأمن إشعار مفتش العمل في حالة معاينة تماون مفرط، أو خطر وشيك الوقوع إذا لم تتخذ المؤسسة أي إجراء بشأنه.² ومرجع الرقابة في ذلك النصوص التشريعية والتنظيمية، فنص المادة 33 من قانون رقم 88/07 المتعلق بالرقابة الصحية، تسند مهمة الرقابة صراحة إلى مفتش العمل بمعية المصالح الصحية المختصة، أي طبيب العمل ولجنة الوقاية الصحية.

بل أكثر من ذلك، فإن للجنة الوقاية حق توجيه إشعار إلى مسؤول الأمن، أو المسؤول عن الوحدة، أو من ينوب عنه قانوناً، بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية والملائمة، شريطة أن يبلغ مفتش

¹ — يراجع نص المادة 94 من قانون 95/11 المذكور سابقاً.

² — راجع نص المادة 32 الفقرة الثانية من القانون رقم 88/07 المذكور سابقاً.

العمل بذلك في غضون الأربعة والعشرون ساعة (24سا). غير أنه إذا لم يتسنى لعضو اللجنة إشعار مسؤول الأمن، حول المشرع للجنة أو أعضائها اتخاذ كل الإجراءات الضرورية.¹

ويشدد المشرع على كل من يخالف هذه الأحكام المذكورة أعلاه، بعقوبات تتراوح من الحبس من شهرين إلى غاية ستة أشهر، مع غرامة تتراوح من 4000 دج إلى 6000 دج. كما تجدر الإشارة إلى أن المسير يسأل بصفة شخصية، حتى عندما تنسب المخالفات إلى العامل. ويظهر أن المشرع في هذا القانون، أخذ بما يسمى بالخطأ المفترض للمسير، وبذلك يمكن مساءلة مسير المؤسسة عن خطأ لم يقترفه²، ولكن ساهم في تهيئة الظروف لارتكابه.³

أما في حالة عدم الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل من قبل العامل، فإنه يتعرض فقط للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة فقط. لقد وفر المشرع حماية أوفر للعامل أكثر من الحماية التي يحظى بها المسير.

بالإضافة إلى اللجان السابقة فهناك كذلك الفروع النقابية المتواجدة في المؤسسة، التابعة للمنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً. فباعتبار المنظمة النقابية موجودة للدفاع عن مصلحة العمال المادية والمعنوية، فإن الرقابة التشريعية والتنظيمية يدخلان ضمن الدفاع عن المصالح المختلفة للعمال. فمن هذا المنطلق نستطيع القول أن الرقابة والمعاينة، يمكن أن تسند إلى الفروع النقابية على مستوى المؤسسة. وهذا لأن الوقاية الصحية والأمن، وطب العمل تعتبر حقوقاً قانونية وشرعية بموجب القوانين، فيجب رعايتها والحفاظة عليها عن طريق رقابة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بها. وتمارس المنظمة النقابية صاحبة أهلية التقاضي جميع الدعاوى التي تمس بالمصلحة الجماعية والحقوق الجماعية للنقابة.

إذ يمكن للمنظمة النقابية تحريك الدعوى العمومية، وتنصب كطرف مدني الى جانب النيابة العامة صاحبة الدفاع عن الحق العام. كما يمكنها ممارسة الدعاوى المدنية: كالدعوى الاستعجالية، إذا كانت الضرورة تتطلب ذلك.

في الأخير يمكن القول، أن الفروع النقابية، ومن خلال المنظمة النقابية يمكنها أن تلعب دور الرقابة والمعاينة بحكم وجودها داخل المؤسسة، وقرها من ميدان تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل. هذا الدور الوقائي تمارسه بجانب مفتشية العمل صاحبة الأولوية والاختصاص.

¹ — راجع نص المادة 34 من القانون رقم 88/07، المذكور آنفاً.

² — نجد أن قانون رقم 88/07، يتكلم عن المسير ولم يتكلم عن المستخدم بصفة عامة يمكن استعمال المشرع لهذه الكلمة دلالة على أن المسير هو المسؤول عن الأمن والوقاية الصحية بحكم صلاحيات التسيير، التي تعطيه الحق في اتخاذ جميع الإجراءات الوقاية الصحية والأمن.

³ — راجع نص المادة 32 الفقرة الثانية من القانون رقم 88/07، المذكور آنفاً.

فهنا يصبح دور الفرع النقابي تعاوني، وتدخله ايجابي، لحماية المصالح المعنوية والمادية للعمال.¹ غير أنه يجب التذكير أن المنظمة النقابية والفرع النقابي الممثل لها، لا تستطيع تحرير محضر مخالفة، كما هو عليه الحال بالنسبة لمفتش العمل، أو ضابط الشرطة القضائية، لكن تستطيع تحريك الدعوى العمومية عن طريق شكوى مصحوبة بادعاء مدني لدى قاضي التحقيق، وتستطيع المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي لحقت بمصالحها المادية أو المعنوية، وهنا يكمن الاختلاف؛ أما مفتش العمل أو ضابط الشرطة القضائية فهما مجرد عونين يباشران الرقابة والمعاينة، ولا يمكن أن يكونا طرفا في الدعوى، ويطالبان بالحقوق المدنية أو ما يسمى بالتعويضات، إلا في حالة جنحة عرقلة مهام مفتشية العمل.

المبحث الثاني: الإجراءات القضائية الناجمة عن مخالفة الأحكام

الجزائية.

ينجم عن ممارسة السلطة الخاصة التي يقوم بها مفتش العمل، وكذا السلطة العامة التي تقوم بها الفروع النقابية، عدة إجراءات قانونية، وذلك عندما تعاین مخالفات تشريع وتنظيم العمل. يقصد بالإجراءات الناجمة عن ممارسة سلطة الرقابة والمعاينة:

* جميع الأفعال الايجابية المتخذة بعد الملاحظة، والمعاينة، وكذا جميع الأفعال القانونية المتخذة لمعاقبة مرتكب المخالفة، وكل الأعمال القانونية التي تعمل على إزالة المخالفة الموجودة على أرض الواقع، وكذا تحميل المسؤولية المدنية والجزائية لمرتكبها. - (إذا كانت المخالفة في بدايتها ولم تكون خطر على العمال وصحتهم) -

ممارسة سلطة الرقابة والمعاينة قد ينجم عنه وجود مخالفة للأحكام القانونية المتعلقة بعلاقات العمل، فأى خرق مادي من قبل المستخدم، أو من ينوب عنه أو من يمثله، أو حتى العامل نفسه، يستوجب اتخاذ إجراءات منصوص عليها قانونا. تمثل الإجراءات الناجمة بعد ممارسة سلطة الرقابة والمعاينة المفتاح الذي تبدأ به الدعوى القضائية، التي تعمل على إزالة المخالفة، أو توقيع العقاب على مرتكبها. الدعوى القضائية هي السبيل الوحيد لإزالة المخالفة، وتسوية الوضعية، وإعادتها إلى الوضع الطبيعي، الذي يكون قبل ارتكاب المخالفة، أو وجودها، وهي السبيل الوحيد لتحميل المسؤولية المدنية أو الجزائية لمخالف أحكام قانون العمل.

تتخذ هذه الإجراءات على شكل متابعة قضائية التي تنقسم إلى قسمين:

01) على شكل دعوى مدنية عادية أو دعوى مدنية استعجالية.

02) على شكل دعوى جزائية أو ما يسمى بالدعوى العمومية والدعوى الإدارية.

¹ - يراجع نص المادة 16 من قانون 14/90 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1995 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدلة بموجب المادة 4 من قانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المرجع "ج.ر." رقم 68 سنة 1991.

إن الدعوى المدنية وكذا الدعوى الجزائية تعتبران اختياراً من قبل ضحية المخالفة، أو معاًين المخالفة (مفتش العمل)، ولدراسة الجانب الإجرائي بعد معاينة المخالفة، فسوف نتطرق أولاً: إلى اختيار طريق الدعوى المدنية التي سنشرح فيها الدعوى المدنية العادية، والتي تهدف إلى جبر الضرر، والدعوى الاستعجالية التي تهدف إلى إزالة المخالفة، وتوقيف أثرها بأسرع وقت ممكن لتفادي خطر محقق. أما الدعوى العمومية فهي الدعوى التي تتحرك بفعل الضحية، أو من يقوم مقامها، بعد وقوع المخالفة الجزائية التي ترفع عن طريق محاضر المخالفة، التي يحررها إما مفتش العمل، أو الشرطة القضائية. وكخاتمة للمبحث الثاني سنتطرق إلى الطريق الإداري، أو تدخل السلطات الإدارية لمعالجة مخالفة أحكام قانون العمل، ودور هذه السلطات في محاولة إزالة المخالفة، والخطر المحقق الذي يهدد حياة الأشخاص، وكذا طرفي علاقة العمل سواء كان مستخدم أو عمال المؤسسة.

المطلب الأول: اختيار طريق الدعوى المدنية

إن الدعوى هي قول يطلب به الإنسان إثبات حق على الغير.¹ وفي نفس السياق تعرف الدعوى على أنها الملاحقة القضائية.² أما الدعوى المدنية هي: المطالبة بحق ثابت، أو محتمل الثبوت، أو تنفيذ التزام متعهد به،³ وممارسة هذه الدعوى يكون للأشخاص أولاً: يتمتعون بالصفة والمصلحة والأهلية، والمقصود بالأشخاص إما شخص معنوي، أو شخص طبيعي مثل: المنظمة النقابية. إن اللجوء إلى القضاء حق دستوري مكفول لكل شخص طبيعي أو معنوي، وهذا ما نصت عليه المادة 140 الفقرة الثانية من الدستور الجزائري.⁴ ولكي نمارس الدعوى المدنية يجب احترام قواعد التي تضبط عملية التقاضي، مند أن تبدأ إلى أن تنتهي.⁵ وهذه القواعد هي الإجراءات التي تبين للمتقاضي وللقاضي، المراحل التي تمر بها العملية القضائية للمطالبة بالحق.

¹ — راجع معجم لسان العرب، المؤلف من الأستاذ محمود سعدي، دار النشر التونسية، أكتوبر 1974، ص 341.

² — cF. Petit dictionnaire de français poche E.ND.P 13.AOUT 1989.France.

³ — راجع التعريف المقتبس من كتاب الأستاذ سائح سنقوقة <دليل العملي في إجراءات الدعوى المدنية> دار الهدى الجزائر 1996. صفحة 10.

⁴ — تنص المادة 140 من الدستور 1996 على أنه أساس القضاء مبادئ الشرعية والمساواة، الكل سواسية أمام القضاء وهو في متناول الجميع ويجسده احترام القانون، كما أنه تجدر الإشارة أن هذه المادة تقابلها المادة 131 من دستور 1989 و المادة 165 من دستور 1976.

⁵ — راجع د/ عمارة بلغيت <الوجيز في الإجراءات المدنية> دار العلوم للنشر، باتنة 2002. الصفحة 63.

إن الدعوى المدنية دائماً تكون ناتجة عن مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل، وللقوانين الأخرى، أي أن الدعوى المدنية تكون كأثر لمخالفة قواعد قانونية، ويكون الهدف منها إما جبر الضرر الناتج عن المخالفة، وقد يكون ضرر جسماني أو ضرر معنوي أو ضرر مادي.

إن الضرر يكون بسبب مخالفة- (إما جنائية، جنحة، مخالفة) -أو يكون بسبب عدم تنفيذ التزامات تعاقدية، كعدم التصريح بالعامل لدى الضمان الاجتماعي فهو مخالفة جزائية، ينجم عنه التعويض عن الضرر اللاحق، وهو ناجم كذلك عن عدم تنفيذ التزام تعاقدي، أي أن المخالفة الجزائية مرجعها عقد العمل.

إن الدعوى المدنية التي تهدف إلى جبر الضرر الناجم عن المخالفة، إما تكون دعوى مدنية عادية تمارس أمام القسم المدني التابع للمحكمة الابتدائية، صاحبة الولاية العامة. وإما تكون دعوى مدنية تابعة للدعوى الجزائية.¹

بالإضافة إلى الدعوى المدنية العادية : هناك دعوى مدنية أخرى، ولكنها تتميز بالسرعة، والاستعجال لتوقيف المخالفة أو لإزالتها. وهناك نكون بصدد ممارسة الدعوى الاستعجالية. ومن خلال هذا التمهيد سوف نتطرق في الفرع الأول إلى الدعوى المدنية العادية، أما الفرع الثاني فنخصصه إلى الدعوى الاستعجالية.

الفرع الأول: الدعوى المدنية

إذا رجعنا إلى التشريع لا نجد تعريف قانوني للدعوى المدنية، ولكن نجد تعريفها عند الفقهاء فمثلاً الدكتور أحمد مسلم يعرفها على: <أنها الوسيلة التي يلجأ بها الشخص الطبيعي، أو المعنوي إلى السلطة القضائية، للحصول على حقه الذي ينظمه القانون المدني الناشئ عن الأفعال الايجابية أو السلبية المسببة للضرر المادي، أو المعنوي، والتي يكون الغرض منها جبر الضرر>>².

ومن خلال هذا التعريف يظهر أن الدعوى المدنية حق وليست واجب، وهذا الحق مكفول دستورياً كما ذكرنا سابقاً، ولكن الدعوى المدنية المراد تحليلها هي الدعوى المدنية الناجمة عن مخالفة أحكام قانون العمل، والتي تنشأ مباشرة نتيجة التعدي ومعاينة المخالفات الجزائية، والتي تلحق اضطراب بالنظام العام الاجتماعي.³

الدعوى المدنية في غالب الأحيان يكون الهدف منها جبر الضرر عن طريق التعويض، أو إرجاع الشيء إلى سابق عهده أو كما كانت عليها قبل نشوء الفعل الضار.

¹ أنظر المادة 32 من القانون رقم 09/08 مؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية. مطبعة البدر، لسنة 2009.

² - راجع ذ/ أحمد مسلم < أصول المرافعات > دار الفكر العربي، القاهرة، لسنة 1977 ص 309 وما بعدها.

³ - C.f. J.P.. ANTONA. Ouvrage; prec, .p 29 et 30.

كما أن هذه الدعوى يمكن ممارستها أمام المحكمة المدنية، أو أمام المحكمة الجزائية، وهنا نكون بصدد ممارسة الدعوى المدنية تابعة للدعوى الجزائية. فالضحية له اختيار الجهة القضائية المختصة بالفصل في الدعوى المدنية، التي يريد من خلالها تحصيل حقوقه.¹ وإقامة دعوى مدنية يجب توفر شروط قبول الدعوى الممثلة: في الصفة، وأهلية التقاضي، ومصلحة في ذلك النزاع، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية بقولها: > لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون، يشير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعى عليه كما يشير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما شرطه القانون <.

إن المشرع أقر في قانون الإجراءات المدنية الجديد المصلحة المحتملة، وكذا توافر الصفة في المدعي عليه، بالإضافة إلى إغفاله ذكر ركن أهلية التقاضي في المادة 13 المذكورة آنفا²، مع العلم أن المادة 459 من الأمر رقم 154/66 المتضمن قانون الإجراءات المدنية لم تذكر المصلحة المحتملة، ولم توجب الصفة في المدعي عليه؛ إن قانون الإجراءات المدنية³ والإدارية جعل من الصفة، والمصلحة القائمة والمحتملة، شرطين لممارسة الدعوى المدنية، على أن تتوفر الصفة في المدعي والمدعى عليه معا، الشيء الذي لم يكن منصوص عليه صراحة في قانون الإجراءات المدنية السابق. ليس كل الأشخاص مؤهلين للممارسة الدعوى المدنية، بل الضحية نفسها أو ذوي حقوقها في حالة وفاتها، بالإضافة إلى أشخاص معنوية مثل الفرع النقابي.

يمكن رفع دعوى قضائية مدنية أمام القسم المدني التابع للمحكمة، كما يمكن ممارسة الدعوى المدنية أمام المحكمة الجنحية أو الجزائية، وهنا نكون بصدد ممارسة الدعوى المدنية التبعية، ولكل منهما شروط خاصة، بالإضافة إلى الشروط العامة المذكورة سالفًا.

إن حق اختيار المحكمة المدنية أو المحكمة الجزائية لممارسة الدعوى المدنية التبعية، يكون ممكنا ولكن تضبطه ضوابط وشروط يجب مراعاتها. فعادة الضحية يختار الدعوى المدنية التابعة للدعوى الجزائية بسبب سرعة الإجراءات، ولأنه يكون مرتبط بالدعوى العمومية التي تكون قد حركت بفعل محضر المخالفة. خاصة وان هذه الدعوى المدنية تعتبر كأثر للخطأ الجزائي، والضرر مصدره المخالفة لأحكام قانون العمل. أما اللجوء إلى ممارسة الدعوى المدنية أمام المحكمة المدنية العادية يكون دائما عندما يصبح

¹ — أنظر المادة 03 من القانون رقم 09/08 سالف الذكر.

² — نجد أن المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد جعل من الأهلية ليس شرطا لقبول الدعوى وإنما جعلها تتعلق بإجراءات الخصومة عكس القانون القديم الذي يعتبرها شرطا مثل المصلحة والصفة.

³ — أنظر المادة 1064 من قانون رقم 09/08 التي ألغت الأمر رقم 154/66 بمجرد سريان القانون مفعوله.

الطريق الجزائري مغلقا أو الدعوى المدنية منتهية، مثلا بوفاة المتهم أو عندما يكون هناك عفو عن المخالفة أو عن طرق التقادم أو انقضائها عن طرق الصلح¹.

إن ممارسة الدعوى المدنية أمام الجهات الجزائرية لها امتيازات وسلبات يمكنها أن تؤثر في حرية اختيار ممارسة الدعوى المدنية أمام الجهتين، ومن بينها:

أ— الامتيازات: إن الطريق الجزائري أو ممارسة الدوى المدنية أمام الجهة الجزائرية طريق يعتبر طريقا مريحا بالنسبة لضحية أو لذوي حقوقها خاصة من ناحية عبء الإثبات، فهنا تكون النيابة العامة ملزمة بعبء الإثبات، عكس الدعوى المدنية أمام المحكمة المدنية العادية، فالمدعي يتحمل عبء الإثبات، غير أنه إذا اختار الضحية ممارسة الدعوى المدنية أمام المحكمة المدنية، فلا يمكنه إتباع الطريق الجزائري، ففي هذه الحالة أغلق باب المحكمة الجزائرية. وهذا يعني أن المدعي المدني المتضرر من الفعل الإجرامي إذا اختار جهة القضاء المدني، ورفع دعواه أمام المحكمة المدنية للمطالبة بالتعويض لما أصابه من ضرر، فإنه لا يجوز له أن يتراجع عن الطريق الذي اختاره لإعادة طرح شكواه أمام الجهة القضائية الجزائرية، وهذا مانصت عليه أحكام المادة 05 من قانون الإجراءات الجزائرية، فهذه المادة تعتبر قييدا على حرية اختيار جهة التقاضي².

ب— السلبات: أما سلبات ممارسة الدعوى المدنية أمام الجهة الجزائرية، هو إقحام الضحية نفسها في المسؤولية الجزائرية، خاصة عندما تنتهي الشكوى بحفظ الملف أو انتفاء وجه الدعوى أو براءة المخالف. فهنا يمكن للمشتكي منه أن يرجع على الشاكي لما سببته الوشاية الكاذبة³. كما أن الضحية عندما تتقدم بشكوى تتأسس فيها كطرف مدني، فإنها تفقد امتياز سماعها كشاهد، خاصة وإذا كانت وحدها الطرف الشاهد على المخالفة والضرر الواقع، فهنا تصبح الدوى المدنية حق مفضل على ممارستها أمام الجهة الجزائرية.

إن ممارسة الدعوى المدنية أمام الجهة القضائية المدنية، يهدف أصلا إلى جبر الضرر عن طريق التعويض، إلا أن هذا الطريق يمكن الضحية من ممارسة التسوية الودية مع المخالف. لكن إذا كنا أمام القضاء الجزائري، فإن التسوية الودية لا تؤثر على الدعوى العمومية، لأن الضحية هنا لا يمكنها التأثير على الدعوى العمومية، التي هي ملك للمجتمع الذي يمثله النائب العام، أو من يمثله⁴. كما يستطيع المدعي التخلي عن الدعوى المدنية وذلك عن طريق الشطب أو ترك الخصومة⁵.

¹ (راجع نص المادة 155 من قانون 11/90 المذكور أنفاً، و المادة 08 من قانون الاجراءات الجزائية المذكور سابقا.

² (أنظر ذ/ عبد العزيز سعد، شروط ممارسة الدعوى المدنية أمام المحاكم الجزائرية، مرجع سابق صفحة 38.

³ (راجع نص المادة 300 من قانون العقوبات الجزائري، الأمر رقم 154/66، المذكور سابقا.

⁴ — إن النيابة العامة يمثّلها النائب العام وهذا الأخير لديه مساعدين بالإضافة إلى وكلاء الجمهورية الموزعين على مستوى المحاكم الابتدائية.

⁵ — راجع المواد 97 الأمر رقم 154/66 المذكور سابقا، والتي تقابلها المادة 231 من قانون رقم 08-09 المذكور سابقا.

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، نجد أنه يضيف إمكانية التنازل الذي هو طريقة محولة للمدعى لإنهاء الخصومة،¹ وطريقة القبول التي نقصد بها: الرضاء بطلبات المدعي من المدعي عليه، أي كتخلي أحد الخصوم عن حقه لمواجهة طلبات خصمه.²

تجدر الإشارة أنه من الناحية العملية، تمارس الضحية في غالب الأحيان الدعوى المدنية التبعية أمام الجهة القضائية الجزائية، وذلك للأسباب المذكورة سابقا، ولأن الدعوى العمومية تكون قد حركت بفعل محضر المخالفة، وهنا يستطيع الشخص المؤهل، ممارسة الدعوى المدنية بتدخل أمام النيابة العامة، وذلك بطرحه لشكوى تكون أساس الملاحقة أو المتابعة القضائية، وإما أن يكون التدخل على مستوى جهات قضاء التحقيق، في أي مرحلة كان عليها، غير أن الواقع العملي أظهر أن مخالفات وجنح تشريع العمل، لا يفتح في شأنها تحقيق قضائي، بل تكون إما جنح متلبس بها، وإما تكون عن طريق الاستدعاء المباشر، وهنا يكون التدخل للشخص المؤهل أمام جهات الحكم، ويتدخل الضحية ويتنصب طرفا مدنيا أمام المحكمة الابتدائية، كطرف مدني وبطالب بالتعويضات، وذلك أثناء الجلسة نفسها، قبل تقديم النيابة العامة لالتماساتها.

لقد حدد قانون الإجراءات الجزائية لقبول إقامة الدعوى المدنية التبعية أمام المحاكم الجزائية، عدة شروط أشار إليها في المواد 240، 241، 242 منه، وهو ما سنتناوله بالتفصيل في المطلب الثاني.

إن الدعوى المدنية العادية التي تمارس أمام القضاء المدني شبه منعدمة في الحياة العملية، وهذا ظاهر من خلال أن ضحية المخالفة، يفتقد إلى روح المبادرة في المطالبة القضائية، ويفتقد إلى الشجاعة في رفع الدعوى للمطالبة بالتعويضات عن الأضرار اللاحقة به، ولاصطدامه كذلك بقاعدة الجزائي يعقل المدني *Le pénal tien le civile on état*.

إن تطبيق قاعدة الجزائي يعقل المدني، يلزم القاضي المدني المرفوعة أمامه دعوى التعويض بالتريث وعدم الفصل فيها، إلى أن يصدر القاضي الجزائي حكمه في موضوع الدعوى العمومية.

الفرع الثاني: الدعوى الاستعجالية

إن اللجوء إلى القضاء هو حق من الحقوق الأساسية التي نص عليها الدستور، وذلك بغرض توفير الحماية اللازمة، والكافية للحقوق، إلا أن القضاء المدني يستوجب منح أطراف الدعوى مواعيد مناسبة لإثبات حقوقهم، وتقديم أوجه دفاعهم، إلا أن إتباع هذه المراحل يؤدي إلى طول أمد إجراءات التقاضي، غير أن هناك حالات وأوضاع تستدعي ممارسة إجراءات التقاضي بسرعة، وعلى الفور من أجل اتخاذ تدابير ضرورية، ووقائية للمحافظة على الحقوق، وعلى الأوضاع العادية للشغل وللمؤسسة

¹ — راجع المواد 231 و232 و ما يليها من قانون رقم 90/08 المذكور سابقا.

² — راجع المواد 237 و ما يليها من قانون رقم 09/08 المذكور أعلاه.

بصفة عامة. إن حتمية السرعة في إجراءات التقاضي، عجل بظهور القضاء المستعجل، وكان ظهور هذا النوع من إجراءات التقاضي الاستعجالية، في مؤسسة القضاء الملكي باشاتلي بباريس (فرنسا). وكان ذلك بموجب الأمر المؤرخ في 1685/02/22¹. وعمور الوقت عرف القضاء المستعجل تطورا هاما وأصبح قسما من أهم الأقسام الإجراءات المدنية².

المشروع لم يعطي تعريفا للقضاء المستعجل، وإنما أورد في المواد 299 وما يليها من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، شروط القضاء الاستعجالي، والإطار القانوني له، وذلك في القسم الثاني من الفصل الرابع تحت عنوان << الاستعجال والأوامر الاستعجالية >>.

إن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، يفرق بين الأوامر على ذيل العرائض، وبين القضاء الاستعجالي، وهذا يظهر بوضع التدابير الاستعجالية في القسم الثاني، والأوامر على ذيل العرائض في القسم الرابع، وذلك عكس قانون الإجراءات المدنية القديم، الذي يجعل من الأوامر على ذيل العرائض تدخل ضمن تدابير الاستعجال، وهذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر رقم 154/66، وأما القضاء المستعجل فيخصص له الفصل الثالث من المواد 183 إلى المادة 190 من الأمر سالف الذكر.

رغم أن المشروع لم يعطي تعريفا واضحا للقضاء المستعجل، إلا أن الفقه يعرفه على أنه: <> المنازعات التي يخشى عليها من فوات الوقت وإهدار الحقوق > كما يعرفه البعض على أنه: <> الفصل المؤقت الذي لا يمس بأصل الحق والذي تقتصر على اتخاذ إجراءات وقتية ملزمة للطرفين بقصد المحافظة على الأوضاع القائمة واحترام الحقوق الظاهرة أو صيانة مصالح أطراف النزاع >.

أما بالرجوع إلى قاموس المصطلحات القانونية نجد يعرف القضاء المستعجل بأنه < الإجراءات الحضرورية، التي يمكن بمقتضاها للخصم في بعض الحالات، أن يحصل من القاضي الفرد على حكم على وجه السرعة، من دون إشكال جدي أو حالة المبرر بوجود خلاف >³.

* وتتميز الدعوى الاستعجالية بثلاثة خصائص هي كالآتي:

- 01) عنصر الاستعجال: الذي يبرر الحماية القضائية عن طريق مباشرة الإجراءات الخاصة.
- 02) عنصر الوقتية: الذي يعني أن دعوى استعجالية، دعوى لا تمس بأصل الحق، وتبث بإجراءات مؤقتة، دون النظر في الموضوع النزاع، وأصل الحق.
- 03) عنصر الحماية المؤقتة: أي أن الدعوى الاستعجالية توفر حماية مؤقتة، دون تغيير المراكز القانونية للأطراف المتنازعة، ودون النظر في أصل الدعوى، ومدى شرعية الحق من عدمه.

¹ — الدكتور الغوي بن ملححة < القضاء المستعجل و تطبيقاته في النظام القضائي الجزائري > الطبعة الأولى لسنة 2000 الصادر عن ديوان الوطني للأشغال التربوي. الصفحة 04.

² — لقد ورد القضاء المستعجل في الباب الخامس من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي من المواد 806 وما يليها.

³ — R. Guillien et j Vincent "Lexique des termes juridiques" Dalloz 1986.p119.

رغم الخصوصية التي تتمتع بها الدعوى الاستعجالية، إلا أنها تخضع لنفس الشروط العامة، التي تخضع لها الدعوى المدنية، وهي الشروط التي تتعلق بشخص رافع الدعوى، والمتمثلة في شرط المصلحة والأهلية، وصفة التقاضي في النزاع.¹ الصفة في الدعوى الاستعجالية تتمثل في أن يكون صاحب الحق المعتدي عليه، والمراد حمايته بالإجراء المطلوب، هو الشخص الذي تضرر من الأفعال المراد رفع الدعوى الاستعجالية من أجلها.

أما المصلحة فالمقصود بها المنفعة القائمة، أو المحتملة، التي يريد الحصول عليها الشخص المدعي في الدعوى الاستعجالية، عند لجوئه إلى القضاء الاستعجالي، رغم أن قانون الإجراءات المدنية الجديد جعل من الأهلية، إجراء من إجراءات الخصومة، إلا أنها ضرورية، لأنه لا يمكن لشخص مجنون أو شخص معنوي، لم يتم إنشائه بعد، أن يلجأ إلى القضاء الاستعجالي، لأنه في هذا الصدد لم تتكون لديه أهلية التقاضي، إلا بعد أن ينشأ بعقد توثيقي يؤسس للشركة حسب القانون التجاري، غير أن هناك استثناء على هذه القاعدة،² بالإضافة إلى الشروط العامة التي تخضع لها الدعوى الاستعجالية، فإنه يجب أن تتوفر شروط خاصة تتمثل في:

أ) — عنصر الاستعجال: والمقصود به الخطر الداهم، والمخدر المتعلق بحالة موضوع النزاع، وهو الخطر والضرورة القصوى التي تهدد المراكز القانونية للأطراف وحقوقهم.³

إن مفهوم الاستعجال يتغير حسب الظروف المحيطة بالحق وبالزمن كذلك، الشيء الذي يجعل منه فكرة مرنة جداً، لا يمكن حصرها في صيغة واحدة. إن الخطر الداهم والمخدر، هو الوازع والدافع الذي يدفع بصاحب الحق اللجوء إلى القضاء الاستعجالي، لكي يتخذ التدابير اللازمة لحماية الحقوق من الأضرار، التي قد تلحقها أو التي لحقتها فعلاً، وذلك بوقفها حتى لا تتفاقم.

ب) — عدم المساس بأصل الحق: المقصود به الحق الممنوع على القاضي الاستعجالي المساس به، فلا يجوز له أن تفسير، أو تأويل الحقوق، والالتزامات، وعدم الخوض في أصل الحق، الذي هو من اختصاص قاضي الموضوع. فالدعوى الاستعجالية ليس الهدف منها حسم النزاع، وإنما توفير الحماية العاجلة التي لا تكسب حقاً ولا تهدره، فكل ما يصدره القاضي الاستعجالي، فهي تدابير وقتية، لا تغير في المراكز

¹ — راجع الفرع الثاني المعنون بالدعوى المدنية لمعرفة شروط الدعوى العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية الجديد و القديم.

² — راجع نص المادة 417 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم.

³ — رجع قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/12/17 ملف رقم 135960 المجلة القضائية العدد 96/2 التي جعلت من حق التقاضي للتنظيم النقابي محدد بشروط قانونية منها الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية و حق التقاضي بمنح لكل تنظيم عقب كل واقعة لها علاقة بمده أو تمس بمصالح أعضائه الفردية و الجماعية و المادية و المعنوية و بالتالي فان الأهلية القضائية الممنوحة لها قانوناً لا تمتد إلى الدعوى العادية كالقضية الراهنة (الصفحة 100 و 102).

القانونية للأطراف، أو الإضرار بها، بل هي إجراءات يمكن تداركها، ووقفها إذا أدت دورها في المحافظة على ما وجدت عليه الحالة قبل نشوء النزاع الاستعجالي.

تكتسي الدعوى الاستعجالية أهمية خاصة في معالجة النزاعات المتعلقة بتشريع وتنظيم قانون العمل. إذ يمكن لكل من له مصلحة في تطبيق قانون العمل، وللمحافظة على حقوقه، اللجوء إلى القضاء الاستعجالي من أجل استصدار أمر وقائي، للوقاية اللازمة من الأخطار المطلوب اتقاؤها.

يختص مفتش العمل بصفة أصلية بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية، والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروفه، والوقاية الصحية، وأمن العمال، وذلك من خلال إمكانية رفع دعوى استعجالية في حالة اكتشاف مفتش العمل لخطر جسيم يهدد صحة العامل وأمنه.

إذ نصت المادة 12 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل > واذ لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يجرر مفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث، خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف <.

رغم أن المشرع لم يسمي الإجراء المنصوص عليه في المادة 12 من القانون 03/90 بالدعوى الاستعجالية، ولكن من خلال الحكم الصادر فيه الذي يكون قابل للتنفيذ رغم المعارضة، أو الاستئناف، ما يجعل الدعوى تتميز بخاصية القضاء الاستعجالي، خاصة وأن هذه الدعوى تكون فيما بين المدعي مفتش العمل، والمدعي عليه يكون المستخدم، غير أن هذه الدعوى يسبقها إنذار يبلغه مفتش العمل إلى المستخدم، ويمدحه فيه أجل ثمانية أيام على الأكثر، وفي حالة امتناعه عن الكف عن المخالفة ومواصلتها، فهنا يجرر مفتش العمل محضرا، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تفصل خلال جلستها الأولى.

إن إخطار قاضي الاستعجالي في المادة المذكورة أعلاه، يكون لمفتش العمل وحده، وهنا القاضي الاستعجالي يستطيع أن يأمر باتخاذ كل الإجراءات، التي من شأنها أن توقف الخطر المحدق مثل:

— الوضع خارج المصلحة، كوضع السيارة أو الحافلة خارج الخدمة.

— منح الحركة، أو توقيف النشاط مؤقتا في المشغل، أو المصلحة، أو المؤسسة كلها.

— حجز الآلات، والمواد، أو المكونات الأساسية التي تسبب الخطر.

— الغلق المؤقت للورشات، أو المشغل(المعمل).

لا يمكن للقاضي الاستعجالي مثلا أن ينهي عقد العمل، أو يوقفه، ولا يمكن أن يسلط عقوبة على العمال، أو يمس أو يوقف ولو بصفة مؤقتة لأجورهم.

القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن، وطب العمل أعهد رقابة تطبيق التشريع في مجال الوقاية الصحية والأمن، إلى لجنة الوقاية الصحية والأمن، وإلى مندوب الوقاية الصحية، وطبيب العمل، ورغم ذلك، ففي حالة الخطر الوشيك الذي يهدد صحة العمال وأمنهم، يجب عليهم إخطار

مفتش العمل المختص إقليمياً.¹ الشيء الملاحظ هنا، أن هؤلاء الأشخاص ليس لديهم الحق في إقامة دعوى استعجالية ضد المستخدم، رغم وجود الخطر المحدق، أي أن المشرع حصر الدعوى الاستعجالية، إلا في شخص مفتش العمل، دون غيره من الأشخاص الأخرى المكلفة بمراقبة تطبيق قانون العمل.

كما أنه يمكن للتنظيمات النقابية للعمال، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن عدم تنفيذ اتفاقية، أو اتفاق جماعي، أمام القضاء إما لصالح أعضائها، كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها، الهدف منها الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 129 من القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل الفردية، المشرع في هذه المادة أعطى للمنظمة النقابية، الحق في ممارسة كل الدعاوى التي من بينها الدعوى الاستعجالية، إما نيابة عن أعضائها، وإما لفائدتها كشخص معنوي، عندما يتعلق الأمر بعدم تنفيذ اتفاقية، أو اتفاق جماعي يربطها مع أي مستخدم، غير أن ممارسة هذا الحق لديه حدود،² المتمثلة في أن تكون الدعوى الاستعجالية ناشئة عن عدم تنفيذ المستخدم لبنود اتفاقية جماعية، أو اتفاق جماعي مبرم ومسجل لدى مفتشية العمل، وكتابة ضبط المحكمة، وأن تكون الدعوى مرفوعة لفائدة أو لصالح أعضاء المنظمة النقابية أو لحسابها، بهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها، وهنا نكون بصدد ممارسة دعوى استعجالية المدعى فيها المنظمة النقابية، والمدعى عليه المستخدم.

إلا أن المستخدم يمكن أن يكون المدعى في الدعوى الاستعجالية، وهذا عند ما يكون بصدد جنحة عرقلة حرية العمل، بالإضافة إلى ما تنص عليه المادة 56 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، إن المستخدم يُخوله القانون اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة من أجل إصدار أمر قضائي يقضي بإخلاء المحالات المهنية المحتلة، ويعد عرقلة حرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل، أو المستخدم، أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد، أو بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد، أو المناورات الاحتيالية، أو العنف، أو الاعتداء عليه.³

نجد أن المشرع أعطى الحق في ممارسة الدعوى الاستعجالية للمستخدم صراحة، فيما يخص المساس بحرية العمل، وهذا بنص صريح في المادة 35 من القانون 02/90 وذلك بقولها > وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحالات بناء على طلب المستخدم <.

بالإضافة إلى سبق ذكره، فإن المستخدم يستطيع ممارسة الدعوى الاستعجالية، دون نص صريح ولكن بالاستناد إلى ما نصت عليه أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، التي تتعلق مباشرة بالقضاء المستعجل وأحكامه بصفته مواطن عادي، كما وردت في النصوص من المواد 299 إلى 305 منه.

¹ — راجع المادة 34 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل. المذكور سابقا.

² — أنظر قرار المحكمة العليا المؤرخ في 143596/05/20 المجلة القضائية رقم 97/1 الصفحة 66 و ما يليها.

³ — أنظر قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1990/02/13 ملف رقم 60462 المجلة القضائية العدد 04 لسنة 1993.

غير أن الملاحظ هو أن مفتش العمل من الناحية العملية لا يلجأ إلى ممارسة الدعوى الاستعجالية، وإنما يلجأ إلى تحرير محاضر مخالفات، وإرسالها بصفة آلية إلى وكيل الجمهورية المختص ليتخذ بشأنها المتابعات الجزائية¹.

المطلب الثاني: اختيار طرق الدعوى العمومية أو الطرق الإدارية

ينشأ عن مخالفة قانون العقوبات، وكذا أحكام قانون العمل حقان: حق للجماعة في توقيع العقاب، وحق للمضروب، أو ضحية الجريمة في التعويض عما لحقه من ضرر، ونلاحظ أن كل جريمة يتولد عنها بالضرورة دعوى قضائية، تسمى بالدعوى العمومية، يكون الغرض منها التوصل إلى تسليط العقاب، في حين ليس بالضرورة أن يتولد عن هذه الجريمة دعوى التعويض، أي دعوى مدنية تبعية، فعلى سبيل المثال، هناك جرائم مثل: جنحة التسول، وجنحة التشرد، وجنحة الدعارة لا يتولد عنها أي شيء؛ فالحق في توقيع العقاب الذي يتولد أو ينشأ بمجرد ارتكاب الجريمة، ووسيلة تحقيقه هي الدعوى العمومية التي يباشرها قضاة النيابة العامة، والتي يمكن تحريكها من قبل الطرف المضروب. المخالفة الجزائية للأحكام التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل، تثير اضطرابات اجتماعية، وتفسد النظام العام الاجتماعي²، الشيء الذي يجعل من الدعوى العمومية الوسيلة المهمة، التي من شأنها إرجاع الوضع إلى ما كان عليه قبل نشوء المخالفة، وتهدف إلى حماية المجتمع في أمنه واستقراره عن طريق توقيع الجزاء القانوني.

قام المشرع بتدعيم القوانين الاجتماعية³ عن طريق عقوبات جزائية، وهذا لتقوية فعاليتها على أرض الواقع، ولحماية العمال، والمؤسسة، والمستخدم، أي حماية كل الأشخاص، خاصة طرفي علاقة العمل، من المخالفات الجزائية التي تطالها. من هنا تظهر أهمية الدعوى العمومية، أو الدعوى الجزائية، في مدى ضمان فعالية تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل، كوسيلة إجرائية لتطبيق الأحكام الجزائية الواردة فيها. وعليه ستعرض في الفرع الأول إلى اختيار الدعوى العمومية، وكيفية تحريكها وعلاقة مفتش العمل بتحريكها، ومن يباشرها، ثم نتطرق في الفرع الثاني إلى الطرق الإدارية في معالجة مخالفات تشريع وتنظيم العمل، من خلال تدخل الوالي والسلطات المحلية، في حالة الخطر الشديد وفي الحالات التي ينص عليها القانون، والتي يعطي فيها الحق للطرق الإدارية لمعالجة الخروقات التي تهدد سلامة، وأمن طرفي علاقة العمل، خاصة وأن الوالي يعتبر من ضباط الضبطية القضائية، والذي يكتسب هذه الصفة بحكم قانون الإجراءات الجزائية.

¹ — استخلصنا هذه الملاحظة من خلال الزيارات الميدانية لكل من مفتشية العمل لولاية وهران مقاطعة السانبا، وكذا مفتشية العمل بدائرة سيق، وكذا مفتشية مقر الولاية معسكر.

² — cf. J.P. ANTONA, ouvrage, p.57.

³ — و المقصود بالقوانين الاجتماعية كل الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعلاقات العمل.

الفرع الأول: الدعوى العمومية

الدعوى العمومية، أو الملاحقة الجزائية هي حق للجماعة في ملاحقة كل من يساهم في ارتكاب الجريمة، لتوقيع الجزاء القانوني عليه.¹ إن المشرع لم يعرف الدعوى العمومية بل وضح هدفها ومن يجرها، ومن يباشرها، وذلك في المادة الأولى بقولها <<الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يجرها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بما بمقتضى القانون.....>>.

لقد ورد تعريف الدعوى العمومية في قاموس المصطلحات القانونية على أنها <<دعوى تستهدف الحفاظ على النظام العام، وذلك بمتابعة الجرائم وتطبيق العقوبات على الجناة، تباشرها النيابة العامة باسم المجتمع (القضاة و الموظفون الذين أناطها القانون بعهدتهم)>>².

نجد أن قانون الإجراءات الجزائية وضح بأن الهدف من الدعوى العمومية هو تطبيق العقوبات الموجودة في قانون العقوبات، وكذا الأحكام الجزائية الواردة في تشريع وتنظيم علاقات العمل، وبالتالي المشرع جعل منها الوسيلة القانونية لتقرير حق المجتمع في تسليط العقاب، كما بين من يستطيع تحريك الدعوى العمومية ومن يباشرها، فجعل مباشرة الملاحقة الجزائية من اختصاص قضاة النيابة العامة،³ أما تحريكها فيمكن أن يكون للطرف المضرور، أي ضحية المخالفة الجزائية.

إذا كانت معارضة مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل، تتميز بخصوصية معينة، عن معارضة مخالفات القانون العام، إلا أن كلا المخالفتين تخضعان لقانون الإجراءات الجزائية، وذلك عند اندلاع الملاحقة الجزائية، أو عند تحريك ومباشرة الدعوى العمومية.

وتتميز الدعوى العمومية بعدة خصائص منها:

أ) — **خاصية العمومية:** التي تعني طبيعة عامة، أي أنها ملك للمجتمع يباشرها نيابة عنه، النيابة العامة التي تعتبر الجهة الوحيدة المخولة لمباشرتها.

ب) — **خاصية الملائمة:** التي تعني أن النيابة العامة أو من يمثلها يباشر ويأمر باتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للبحث والتحري عن الجرائم، فسلطتهم تظهر في اختيار الإجراء المناسب، كإجراء

¹ — ورد تعريف الدعوى العمومية في مرجع د- عبد الله أو هابيبية << شرح قانون الإجراءات الجزائية >> دار هومة لسنة 2004، الجزائر، صفحة رقم 44.

² — راجع، ابتسام القرام، محامية، << المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري >> قاموس باللغتين، قصر الكتاب البليلة الجزائر لسنة 1998، الصفحة رقم 14.

³ — راجع نص المادة 01 و29 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08-06-1996 المعدل والمتمم المذكور سالفًا.

عدم المتابعة، وكأمر بحفظ الأوراق (الملف)، غير أن سلطة الملائمة تفقدها النيابة العامة عند تحريكها للدعوى العمومية.¹

(ت) — **خاصية التلقائية:** التي تعني أن النيابة العامة يمكنها تحريك الدعوى، ومباشرة إجراءاتها بمجرد وصول علم أو خبر عن ارتكاب الجريمة، ما لم تكن هنالك قيود: كإذن أو طلب أو شكوى المضرور المقررة في جرائم الزنا، وجرائم السرقة بين الأقارب والأصهار إلى غاية الدرجة الرابعة. تتحرك الدعوى العمومية من قبل قضاة النيابة العامة، الذين هم قضاة مثلهم مثل قضاة الموضوع، مختارين على نفس المقاييس، ويؤدون نفس اليمين القانونية، ويتمتعون بنفس الحقوق، ويخضعون لنفس الواجبات. النيابة العامة جزء لا يتجزأ من الجهات القضائية الجزائية، وهذه الأخيرة لا يمكنها أن تحقق أو تحكم إلا بحضور قاضي يمثل النيابة العامة الذي يبدي التماساته، وله حق الاعتراض عن القرارات القضائية، باعتبار أن قضاة النيابة العامة هم طرف وخصم في الدعوى العمومية. يعني تحريك الدعوى العمومية البدء في أول إجراء من إجراءاتها أمام القضاء الجزائي، ويكون ذلك إما عن طريق طلب افتتاحي لإجراء التحقيق في الجنحة أو الجنائية، ويتمثل في طلب يتمس فيه وكيل الجمهورية من قاضي التحقيق، إجراء التحقيق في الجنحية أو الجنائية²، والتحقيق أمر إجباري في الجنائيات³، أما في الجنح فيكون اختياريًا، وهنا يكون لوكيل الجمهورية سلطة الملائمة في عرض القضية أمام جهة الحكم، إما عن طريق الجنحة المتلبس بها، وإما عن طريق الاستدعاء المباشر أمام الجهة القضائية للحكم فيها مباشرة، إما من قبل قاضي الجنح أو قاضي المخالفات، وتكيف الوقائع يكون لوكيل الجمهورية وحده، غير أن المحكمة يمكنها أن تعيد تكيف الوقائع وإعطائها وصفا غير الوصف المعطى لها.

كما يمكن للنيابة العامة أو أحد ممثليها لأن يأمر بحفظ أوراق الملف، فقضاة النيابة هم أصحاب الاختصاص الرئيسي لممارسة الدعوى العمومية فهم يتمتعون بخيارات: *opportunité des poursuites*. — الضحية أو الطرف المضرور يمكنه تحريك الدعوى العمومية عن طريق: إما طرح شكوى مصحوبة بادعاء مدني طبقا للمادة 72 من قانون الإجراءات الجزائية، وذلك أمام القاضي التحقيق مباشرة التحقيق والبحث والتحري، وإما بطرحها مباشرة أمام المحكمة المختصة للحكم فيها عن طريق التكليف المباشر طبقا للمادة 337 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية، على أن يكون ذلك في الحالات الخمسة

¹ — ما دامت الدعوى العمومية حق للمجتمع يمارسه بواسطة النيابة العامة فليس لهذه الأخيرة التصرف فيها بعد تحريكها، فلا يمكنها وقف الدعوى العمومية ولا التنازل عن الطعن بعد تسجيله وهذا ما جاء في القرار الصادر عن المحكمة العليا المؤرخ في 10/07/1990 في المجلة القضائية رقم 4 لسنة 1993 ص 263.

² — راجع المادة 01/67 من الأمر رقم 155/66 المعدل و المتمم السالف الذكر.

³ — راجع المادة 66 من الأمر رقم 155/66 السالف الذكر.

المحددة¹. كما يمكن للقضاة الحكم أثناء الجلسات, أن يركوا الدعوى العمومية ضد كل من يرتكب جريمة تقع في جلسات المجالس والمحاكم, غير أن هذه الجرائم لا تخص الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, لذا فلا يمكن أن تتعرض لهذه الحالة ما دامت لا تخص موضوعنا².

يقوم وكيل الجمهورية بمباشرة أو الأمر باتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للبحث والتحري عن الجرائم المتعلقة بالقانون الجزائي, كما يقوم كذلك بتلقي المحاضر والشكاوى والبلاغات, ويقرر ما يتخذه بشأنها, ويخطر الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكم للنظر فيها, أو يأمر بحفظها بمقرر يكون قابلاً دائماً للمراجعة, ويعلم به الشاكي أو الضحية إذا كان معروفاً في أقرب الآجال³.

الفرع الثاني: تدخل سلطة الإدارة العمومية لممارسة الرقابة والمعاينة.

حرصاً من المشرع لتحقيق الحماية القانونية الفعالة لقواعد قانون العمل أعطى صلاحية التدخل لممارسة الرقابة والمعاينة, واتخاذ التدابير الاستعجالية اللازمة للإدارة. والمقصود بالإدارة العمومية كل من البلدية, والولاية, كجماعتين إقليميتين, تمارسان دورهما في حماية الأمن والصحة والحفاظة على النظام العام.

أ) إن البلدية كجماعة إقليمية أساسية التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي, وذلك حسب التعريف الوارد في قانون البلدية؛ إن البلدية سلطة إدارية تقوم ببناء على القانون: >>تنفيذ القوانين والتنظيمات عبر تراب البلدية, وتنفيذها كما تقوم بالسهر على تنفيذ إجراءات الاحتياط والوقاية والتدخل فيما يخص الإسعافات, بالإضافة إلى ذلك تتولى جميع المهام الخصوصية المنوطة بها بموجب القوانين والتنظيمات المعمول بها << وهذا ما جاء في المادة 69 من قانون البلدية.

إضافة إلى المهام المسندة إليها, منح إلى رئيس البلدية, أو — رئيس المجلس الشعبي البلدي — أن يتخذ في إطار القوانين جميع الاحتياطات الضرورية, وجميع التدابير الوقائية لضمان سلامة الأشخاص والأموال. كما يسمح له في حالة الخطر الجسيم والداهم أن يأمر بتنفيذ تدابير الأمن التي تقتضيها الظروف ويعلم بها الوالي فوراً, والمقصود بتدبير الأمن: كإغلاق الفوري للمحلات التي تشكل خطر على أمن وسلامة المواطنين, وكذلك إغلاق المنشآت التي تهدد سلامة الأشخاص والأموال؛ كما أن المشرع

أعطى إلى رئيس البلدية صلاحية >> الهدم الفوري للجدران أو المباني المتداعية >> la
démolition des murs bâtiments et édifices menaçant ruine

¹ — راجع المادة 72 و337 مكرر من الأمر سالف الذكر.

² — راجع المواد 295 وما بعدها من الأمر سالف الذكر.

⁶ — لقد وردت اختصاصات وصلاحيات النيابة في المادة 36 المعدلة المتممة بالقانون رقم 06-22, المعدل لقانون الإجراءات الجزائية, المذكور آنفاً.

وللممارسة سلطته حول له القانون الاعتماد على شرطة البلدية, كما يمكنه طلب تدخل قوات الدرك الوطني, أو الشرطة المختصة إقليميا عند الحاجة, وهذا ما ورد في باب الصلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي في المواد من 69 إلى 75 من قانون البلدية.

كما أن المشرع سمح لرئيس البلدية بمعاينة كل من يمس بالراحة العمومية, وكل الأعمال المخلة بها. فهنا نجد أن سلطته أصبحت مطلقة فيما يخص صحة وسلامة المواطنين. غير أن المشرع لم يحدد نوعية الجزاء أو كيفية تطبيق العقاب, وترك المجال فضاءا يحتمل التأويل حسب أهواء رؤساء المجالس الشعبية البلدية, رغم أن العقاب محدد في قانون العقوبات. بمبدأ الشرعية, أي لا عقوبة إلا بنص.

وفي الأخير نجد أن المشرع في قانون البلدية منح لرئيس سلطة المعاينة والمراقبة وتطبيق القوانين وحتى المعاينة, أي منحه صلاحية ممنوحة للقضاء, لم تمنح حتى للموظف المؤهل المتمثل في مفتش العمل.¹

ب) لم يقف المشرع الجزائري عند هذا الحد, بل انه منح سلطة المراقبة والمعاينة إلى الولاية التي: هي جماعة عمومية إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي,² يمثلها الوالي كهيئة تنفيذية الذي بدوره يسهر على تنفيذ القوانين والتنظيمات, ويعتبر المسؤول عن المحافظة على النظام والأمن والسلامة والسكينة العامة, وهذا ما جاء في المواد 95 و96 من قانون الولاية, إضافة لما جاء في سلطات الولاية في مجال الضبط القضائي المخولة لهم بموجب المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية,³ والتي تجيز لهم في حالة وقوع جناية, أو جنحة ضد أمن الدولة, القيام بنفسه باتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لإثبات الجنايات أو الجنح الموضحة آنفا, أو يكلف بذلك ضباط الشرطة القضائية المختصين, للقيام بالإجراءات الضرورية للإثبات, وهي المعاينة وإجراءات التحري والتحقيق عن الجرائم, ولهم سلطة تحرير المحاضر شريطة إرسال الأوراق وتبليغ وكيل الجمهورية والسلطة القضائية خلال 48 ساعة التالية لبدء الإجراءات. والملاحظ في المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية أنها قيدت سلطة الوالي في عملية البحث والتحري والمعاينة لفائدة السلطة القضائية. وهذا مما يعطي الانطباع على وجود توازن بين السلطة التنفيذية والقضائية, لتعزيز دور الإدارة في حماية الأشخاص والممتلكات. لذا اصدر المشرع مرسوم رقم 83-373 المؤرخ في 28/05/1983 الذي يحدد سلطات الوالي في ميدان الأمن والمحافظة على النظام العام, إن الوالي يحكم هذا المرسوم وبحكم قانون الولاية, ملزم باتخاذ جميع الإجراءات لضمان وحماية امن الأشخاص وممتلكاتهم واحترام قواعد النظافة والأمن, وبصفة عامة

1) د/ حمدي عبد الرحمان, <<قانون العمل>>, الدار الجامعية, القاهرة, طبعة 1987, صفحة 37.

2) المادة 01 من قانون 90-01 المؤرخ في 07/04/1990 المتعلق بالولاية ج ر 15 مؤرخة في 11/04/1990 متمم بالأمر رقم 04-05 مؤرخ في 18/06/2005 (ج ر 50) مؤرخة في 19/07/2005.

3) راجع المادة 28 من الأمر رقم 66-155 المذكور سابقا.

ضمان تطبيق القوانين والتنظيم الخاص بالشرطة العامة أو المختصة،¹ وكآلية ووسيلة للتدخل ولممارسة سلطاته في حفظ النظام العام والأمن، فان مصالح الأمن والدرك الوطني توضعان تحت تصرفه المباشر، ويمكنه عن طريق تعليمات شفوية عند الاقتضاء، أن يتخذ جميع التدابير التي تملئها الظروف، خاصة في الحالات الاستعجالية. هنا نجد أن المشرع لم يحدد ماهية التدابير التي تركها للسلطة التقديرية للوالي، وبالتالي يصبح الوالي يتحكم في زمام كل الأمور عند الحالة الاستعجالية، كما أن المشرع لم يبين ما هي الحالات الاستعجالية، بل تركها كذلك للسلطة التقديرية.² ومن خلال ما سبق تحليله يظهر أن المشرع منح للإدارة العمومية -مثلة في الوالي- سلطة مطلقة تمارس كل الصلاحيات المخولة لها بقوة القانون، دون وضع حدود واضحة المعالم لحماية المستخدم والمؤسسة، بل جعلهما تحت رحمة وسلطة الإدارة، وهذا ما يفتح الباب للتجاوز والتعسف في استعمال السلطة والحق.

¹ (راجع المواد 2 و03 و04 من المرسوم رقم 83-373 المتعلق سلطة الوالي في ميدان الأمن .

² (أنظر ،رشيد مخلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994 الجزائر، الصفحة رقم 91.

الباب الثاني:

أثر مخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

إن المشرع وضع نظام قانوني, يضمن الحماية الكافية لكل القواعد التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية والجماعية. إنه عند عدم احترام هذه الأحكام القانونية, يتحرك ذلك النظام القانوني من خلال تحرير محضر المعاينة, وإحالة على النيابة العامة, التي بدورها تحيله إلى الجهة القضائية المختصة, التي تنظر في الدعوى الجزائية المطروحة عليها, فهنا نكون بصدد الآثار الناجمة عن مخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

يتمثل الأثر الناجم عن المخالفة, في قيام المسؤولية الجزائية لمخالفي الأحكام القانونية الخاصة بعلاقات العمل, سواء كان ذلك شخصا طبيعيا, أو شخصا معنويا, أو حتى أطراف أخرى كالعمال, أو الغير.

المسؤولية الجزائية موضوع شاسع من حيث نطاقه, خاصة في قانون العمل, فيمكن أن يكون الشخص المسؤول (المستخدم), قد فوض سلطاته لشخص آخر, فهنا نكون بصدد المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة أو مسؤولية المفوض. كما يمكن أن تكون الشركة متعددة الجنسيات, فهنا نكون أمام إشكالية تحديد المسؤول جزائيا عن المخالفات. كما يمكن أن يكون المخالف العامل نفسه أو النقابة في حالة ارتكابها لمخالفات متعلقة بمباشرة حق الإضراب.

إن تحديد المسؤولية الجزائية كأثر لمخالفة الأحكام القانونية للعمل, يستوجب دراسة المسؤولية الجزائية كفصل أول.

بعد إقرار المسؤولية الجزائية من قبل القضاء الجزائي, ينجم الأثر الثاني عن مخالفة الأحكام الجزائية لعلاقات العمل, وهي تحديد العقوبة, أو ما يسمى بالجزاء, فالعقوبة هي الجزاء الذي يرتبه القانون على ارتكاب المخالف لجريمة مهما كان نوعها, فلدراسة العقوبة يجب تحديد أنواعها في القانون العمل, وطبيعتها, وحالة جمع العقوبات, وحالات الإعفاء منها, وحالات الصلح التي توقف الدعوى الجزائية, والتي تعتبر مانع من موانع توقيع الجزاء, وهذا ما سنتناوله في الفصل الثاني من الباب الثاني.

الفصل الأول:

المسؤولية الجزائية المتعلقة بطرفي علاقة العمل.

إن المسؤولية الجزائية هي ما يتحملة كل مسؤول تناط بعهدته أعمال، تكون تبعة نجاحها أو إخفاقها عليه.¹ كما تعرف كذلك على: <<أهما التبعة، أو العهدة الكفالة، وإذا اقترنت المسؤولية بكلمة الجزائية، فإنها تعرف على أنها التبعة الجزائية>>.

ولقد ورد تعريف آخر للمسؤولية باعتبارها <> التزام الشخص بتحمل نتيجة أعماله التي منحها القانون في حالة إدانته>>³، ويفهم من هذا التعريف أن المسؤولية ليست عنصرا في الجريمة بل هي تحمل أعباء الأخطاء الناجمة عن أفعال الأشخاص، والمقصود بالأعباء تحمل الجزاء، أو العقوبة التي يقرها القانون.

إن تعريف المسؤولية الجزائية الخاصة بطرفي علاقة العمل: هو التزام أحد طرفي علاقة العمل مستخدم، أو عامل، أو شخص آخر غيرهما بتحمل نتيجة خرقه لقواعد قانون العمل، في حالة ثبوت ذلك. من هنا يجب أن نفرق بين المسؤولية *Responsabilité*، وبين الإذئاب *culpabilité* والإسناد *Imputabilité*، فالإذئاب يقتضي توافر ارتكاب خطأ عمدي، أو غير عمدي، فإذا انتفى الخطأ انتفى الإذئاب وينجر عنه انتفاء الجريمة في حد ذاتها.

أما الإسناد فهو إمكانية نسب الخطأ لمقترفه، أو مرتكبه، وهذا مرتبط بفكرة الأهلية، والوعي والإدراك، والإرادة الحرة. فلا نستطيع إسناد الجرم في حالة الجنون والإكراه. وبالتالي نصبح أمام انتفاء المسؤولية. فحتى نستطيع تقرير المسؤولية الجزائية فانه يجب تحديد مرتكب الخطأ، ونسبه إليه، أي بيان العلاقة السببية، وتحديد ما نجم عن ذلك ألا وهو الضرر. وهنا نكون بصدد معرفة أركان المسؤولية الجزائية المتمثلة في الخطأ، والضرر، والعلاقة السببية، فالأسئلة المطروحة: هل المسؤولية الجزائية في جرائم قانون العمل تقوم على نفس أركان المسؤولية الجزائية كما هو عليه الحال في قانون العقوبات؟ وما هو الأثر الناجم عن مخالفة أحد أطراف علاقة العمل للأحكام التشريعية، والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل؟ وهل كل إخلال لقواعد قانون العمل خاصة القواعد الآمرة، ينجم عنه قيام مسؤولية المخالف؟ وهل المخالف يمكن أن يكون المستخدم؟ فإذا كان شخصا طبيعيا، فهذا لا يثير إشكال، أما إذا كان شخص معنوي فهل يتحمل المسؤولية الجزائية خاصة، وأنه ينعدم عنده الإدراك؟ كما يمكن أن يكون المخالف

¹ (راجع تعريف المسؤولية في القاموس العربي، الجديد، الحاج ميجي و آخرون، مرجع سابق، صفحة 1075.

² (ذ/ جروان السابق، كتر الطالب، قاموس عربي، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر الطبعة 01 لسنة 1991، الصفحة 706.

³ (جبال وعمر، المسؤولية الجنائية للأعوان الاقتصاديين، ديوان المطبوعات الجماعية، الطبعة الثالثة لسنة 2008 الجزائر، صفحة 25.

لأحكام الآمرة العامل نفسه، فهل يتحمل تبعه أفعاله؟ وهل تقوم المسؤولية الجزائية للغير إذا كانوا هم من قاموا بالخطأ عمداً؟

إن المسؤولية الجزائية تثير عدة إشكالات خاصة في تحديد مسؤولية الفاعل، خاصة إذا تعدد مرتكبي الجريمة، كما أنه أحياناً ترتكب الجريمة من المؤسسة نفسها. إن علاقة العمل تتمحور أساساً فيما بين المستخدم، والعامل، غير أنه ليس دائماً طرفي علاقة العمل هما المسؤولان عن مخالفة أحكام قانون العمل، فهنا نكون أمام مسؤولية الغير، الذي يتدخل إما بسوء نية، أو عن حسن نية، ويخالف القواعد الآمرة لقانون العمل. ولدراسة المسؤولية الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، فإنه يجب القيام بدراسة المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعية كمبحث أول، ثم نتطرق إلى دراسة إشكالية قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي (الاعتباري) كمبحث ثاني.

المبحث الأول: المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعية

لتحديد المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعية في قانون العمل، يصادفنا إشكال هام يتمثل في تحديد مسؤولية الفاعل، حتى يمكن إخضاعه للجزاء المترتب عن تبعة مخالفته لقواعد قانون العمل، أي أن الإشكال يتمثل في عملية إسناد المخالفة.

ولتحديد مسؤولية الأشخاص الطبيعية، يجب معرفة ما هي الأركان التي تقوم عليها، حتى نستطيع معرفة المسؤول عن الجريمة. وبالتالي نحمله تبعه فعلة الإجرامي.

إن الخطأ هو أول ركن للمسؤولية الجزائية الذي يعرف على أنه >> إتيان فعل مجرم قانوناً ومعاقب عليه سواء عن قصد أو عن غير قصد <<¹. ويفهم من هذا التعريف أن المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعية الخاصة بتشريعات العمل، تقوم على نفس المبدأ المتمثل في المسؤولية الجزائية الشخصية، أي أن الفعل المادي الناشئ للضرر، هو أساس المسؤولية سواء كان ذلك الفعل عن قصد أو عن غير قصد.

بالرجوع إلى الشريعة الإسلامية الغراء، نجد أن المسؤولية تقوم على أساس الخطأ الشخصي، وهذا ماجاء في الآية رقم 37 من سورة النجم التي تبين ذلك بصورة واضحة، لقوله تعالى:

¹ (الدكتور أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار همومة، الطبعة الثانية لسنة 2004، الجزائر الصفحة رقم 193. وفي النفس المنوال هناك تعريف آخر للخطأ على أنه >> انحراف الشخص في سلوكه عن سلوك الشخص المعتاد الموجود في ذات الظروف الخارجية مع إدراكه لهذا الانحراف << ورد هذا التعريف ذ/ حبيب إبراهيم الجليلي، مسؤولية الممتنع الجنائية والمدنية. O.p.u. 1997، ص 06.

>> ألا تزر وازرة وزر أخرى << والآية الكريمة رقم 30 من سورة الشورى لقوله تعالى >> وما أصابكم من مصيبة بما كسبت أيديكم <<.

كما أنه بالرجوع إلى نص المادة 142 من الدستور 1996 التي تنص على أنه >> تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدئي الشرعية والشخصية <<¹. ولقد تركز مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية، في كثير من قرارات المحكمة العليا،² ومن خلال اجتهاد المحكمة العليا، فإن المبدأ واضح على خلاف الدستور الذي يتحدث عن شخصية العقوبة، في حين أن المحكمة العليا جعلت من المسؤولية الجزائية شخصية. إن إتيان الخطأ ليس كافياً لمساءلة شخص طبيعي، سواء كان مستخدماً، أو عامل عن أفعاله، إلا إذا كان مدركاً لما يفعل، وحرراً في القيام بالأفعال المجرمة. وهذا ما يجعلنا نتطرق إلى الركن الثاني للمسؤولية الجزائية بصفة عامة.

إن الأهلية الجزائية تعرف على أنها: >> قدرة الإدراك والفهم والوعي، التي تجعل الشخص الطبيعي يفقه أعماله، وتجعله حراً في اختيارها، مع معرفة ماهيتها ونتائجها <<³. يفهم من ذلك على أن الشخص الذي لا يفقه نتائج أعماله، غير مسؤول جزائياً كالمجنون، أو القاصر الغير المميز. بالإضافة إلى من أكرهته قوة لا قبل له بردها، وأفقده حريته اتخاذ الخيار، والقرار على حد سواء. وهذا ما يسمى بأسباب امتناع المسؤولية الجزائية الواردة في المواد 47 و48 و49 من قانون العقوبات الجزائري⁴.

إن المادة 47 من قانون العقوبات استعمل فيها المشرع عبارة >> لا عقوبة << على من كان في حالة جنون وقت ارتكاب الجريمة، فهذا ما يجعلنا نفهم أن الشخص الذي تنعدم فيه الأهلية الجزائية لا يكون مسؤولاً، ولا يعاقب، أي أنه معفى من العقاب، رغم أن المادة 47 جاءت تحت عنوان الفصل الثاني: المسؤولية الجزائية، فكان بالأحرى على المشرع استعمال عبارة لا مسؤولية جزائية على من كان في حالة جنون <<..... >> فإن عبارة >> لا عقوبة << تفيد أننا بصدد حالة من حالات امتناع المسؤولية الجزائية التي لا تمحو الأفعال المجرمة. مما يجعل من المسؤولية المدنية قائمة، فيمكن للمتضرر من أفعال المجنون الحصول على تعويضات مادية، إذا أصابه ضرر جراء أفعاله، عكس حالات الإباحة التي تمحو الصفة الإجرامية عن الأفعال، وبالتالي تنتفي معها المسؤولية الجزائية والمدنية.

¹ (راجع المادة 142 من الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل و المتمم).

² (راجع قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1997/04/23 في الملف رقم 152292 في القضية >> ي ب و من معه) ضد (النيابة العامة) المسؤولية الجزائية مسؤولية شخصية المنشور وفي المجلة القضائية، رقم العدد 02 لسنة 1997. الصفحة 171 و ما يليها، التي تؤكد على أن إثبات عنصر العمدي لقيام المسؤولية الجزائية و التأكيد على مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية.

³ (راجع الدكتور أحسن بوسفيحة مرجع سابق، الصفحة 193).

⁴ (راجع الأمر رقم 159/66 المؤرخ في 1966/06/08 المعدل بقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المذكور سابقاً).

من خلال التعرض إلى أركان المسؤولية الجزائية، وكذا حالات امتناع المسؤولية الجزائية، فإن المستخدم إذا كان شخصا فرديا يسير أعماله، فهذا لا يطرح إشكال في تحديد مسؤوليته الجزائية، في حالة مخالفته للقواعد الآمرة المتعلقة بقواعد قانون العمل. غير أنه من الناحية العملية يمكن للمستخدم أن يكون شخص لا يباشر عمله فعليا، فيمكن أن يفوض شخص آخر لمباشرة أعماله، فهل أفعال وأخطاء مدير المؤسسة تنصرف إلى المستخدم، أو للمفوض بالمهام، أو للمسيرين في حالة الشركاء، أو لمدير المؤسسة نفسها؟ وفي حالة مخالفة العامل لأحكام قانون العمل فهل يسأل عن أفعاله، ويتحمل المسؤولية الجزائية؟ وفي حالة ارتكاب الأفعال المجرمة من أشخاص خارج علاقة العمل، فمن يتحمل المسؤولية، إذا نتج عن تلك الجرائم أضرار؟ فهذا ما سوف نحاول تحليله من خلال تطبيق المبادئ العامة للمسؤولية الجزائية في المطلب الأول والثاني.

المطلب الأول: المسؤولية الجزائية للمستخدم

إن المستخدم يمكن أن يكون شخص طبيعي، لا يباشر علاقة العمل بصفة مباشرة وفعالية، بل أحيانا كثيرة يكون الشخص الذي يمارس علاقة العمل شخص غير المستخدم. ولإسناد المسؤولية الجزائية عن جريمة ما، يكون لمرتكب الفعل المادي، أو المخطأ باعتبار أن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل تقوم على نفس مبدأ المسؤولية الجزائية الشخصية، بالنسبة للأشخاص الطبيعية. أي أنه لا يمكن معاقبة شخص ما، إلا على ما اقترفه من أخطاء شخصية في حق قانون العمل.

إن دراسة المسؤولية الجزائية للمستخدم يحتم علينا تعريف المستخدم الذي أطلق عليه عدة تسميات منها: رب العمل، أو صاحب العمل. فالمستخدم هو <> من يشغل غيره مقابل أجر¹<< كما يعرف في القاموس الفرنسي :

<< Employeur, n. qui emploie rétribue le travail d'autrui²>> .

أما التعريف الاصطلاحي للمستخدم فهو غير وارد في مختلف التشريعات المتعلقة بالعمل، ولكن المادة 02 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نجدتها تعرف العمال الأجراء، غير أنها تنطرق إلى المستخدم بقولها <> يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا، أو فكريا، مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي، أو معنوي أو عمومي أو خاص يدعى المستخدم>> فمن خلال هذا التعريف يمكن استنتاج تعريف اصطلاحى للمستخدم بمفهوم المخالفة، على أنه هو: كل شخص طبيعي أو معنوي أو عمومي أو خاص يستخدم أشخاص يؤدون لهم أعمالا يدوية أو فكرية مقابل اجر في إطار التنظيم.

¹ (راجع قاموس معجم لسان العرب، محمود سعدي مرجع سابق، صفحة رقم 1064.

² (راجع قاموس الفرنسي. E.N.L. p 226 . c.f. la rousse -petit dictionnaire de français, poche,

فالمستخدم يمكن أن يكون شخصا طبيعيا، فهنا إذا كان هو من يمارس فعليا سلطات الإدارة والتسيير، وتسبب بخطئه في مخالفة أحكام قانون العمل، فهنا يتحمل مسؤولية أخطائه دون وجود إشكالية في تحديد المسؤول جزائيا. نظرا للغموض الذي يكتنف بعض نصوص قانون العمل التي لا تحدد المستخدم في الشركات الخاصة أو العمومية، الأمر الذي يدفعنا إلى البحث عن المراكز القانونية داخل المؤسسات نفسها، وطبيعة الصلاحيات الممنوحة لهم، فهذا ما يدفعنا لدراسة النظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 290/90¹.

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 290/90: <> يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من: المسير الأجير الرئيسي (المدير العام و الوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركات ذات رؤوس أموال تربطه علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة، إشارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة <<.

إن تحديد صلاحيات كل مسير في المؤسسة، مهما كانت خاصة أو عامة، هي التي نستطيع من خلالها تحديد المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي، عندما يقترف مخالفات متعلقة بتشريع العمال. ولقد فصل القضاء في اعتبار أن إثبات صفة الإطار المسير، تكون بموجب عقد خاص، بمفهوم المرسوم 290/90 مبرم مع المؤسسة المستخدمة².

وحتى نستطيع تحديد نطاق المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعية، يجب أن نتعرض بالدراسة والتحليل إلى المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة.

Responsabilité pénale de principe du chef D`entreprise كفرع أول.

أما في الفرع الثاني فسوف نتعرض إلى المسؤولية الجزائية للمستخدم في حالة تفويض سلطاته.

الفرع الأول: المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة

الأصل في المسؤولية الجزائية، أنها تقوم على أساس الخطأ، فلا يسأل الشخص جزائيا إلا إذا ارتكب خطأ شخصيا. غير أن مسألة رئيس المؤسسة تستوجب منا البحث عن مركزه القانوني داخل المؤسسة، وطبيعة السلطات والصلاحيات الممنوحة له. خاصة بالنظر إلى الغموض الذي تتسم به قواعد قانون العمل (خاصة منها الأحكام الجزائية). إن المشرع استعمل عبارات مبهمه، وغامضة تبعث صعوبة في فهمها، وتحديد المسؤول جزائيا من خلالها.

¹ (راجع المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بمسيري المؤسسات، المنشور في تقنين العمل منشورات بيري، الطبعة الرابعة لسنة 2009. الصفحة 188.

² (راجع اجتهاد المحكمة العليا القرار المؤرخ في 03/04/2002 ملف رقم 234986 المجلة القضائية العدد 2/2003 الصفحة رقم 145 و ما يليها.

نجد أن المشرع يستعمل عدة عبارات منها مثالا: << يعاقب كل من ارتكب مخالفة.... >> وعبرة..... << يعاقب كل مستخدم مخالف... >> << ويعاقب كل من قام بتقليص >>..... << يمكن للمخالفين أحكام >>¹.

من خلال عملية استقراء لهذه العبارات, يظهر جليا أن المشرع لم يشر إلى الفاعل مباشرة حتى يمكن تحميله مسؤولية أخطائه. فمرة يأتي بعبرة << كل مخالف >>, فهنا نكون أمام أي شخص يخالف أحكام هذا القانون, يمكن أن يتعرض إلى المساءلة الجزائية. كما أن المشرع يستعمل لفظ المستخدم دون توضيح, خاصة إذا كان المستخدم قد فوض بعض من صلاحياته إلى أشخاص آخرين, فهل يمكن مساءلته عن أفعال غيره, وتحميله نتائج أخطائهم؟

إن مهمة توضيح وتحميل المسؤولية في غياب عبارات دقيقة في قانون العمل, يستوجب تدخل القضاء لكي يحدد المفاهيم, من خلال الممارسة وتطبيق نصوص الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل. غير أن الجهاز القضائي خاصة في الجزائر لا ينشر كل اجتهاداته القضائية, الشيء الذي يجعل من معرفة اتجاهه شبه مستحيل. كما أن القضاء أصلا لا يعبر الاهتمام إلى الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل لسبب بسيط, وهو أن معظم الجرائم التي يقترفها المستخدم بصفته شخص طبيعي, هي عبارة عن مخالفات بسيطة, التي نجد أنها تعالج من قبل قضاة ذوي خبرة محدودة في غالب الأحيان. القضاء الفرنسي كان قد استقر على أن رئيس المؤسسة, أو مدير المؤسسة المسؤول جزائيا عن الجرائم التي ترتكب في حق قانون العمل,² تكون على أساس قرينة السلطة والتنظيم التي يمارسها في المؤسسة.

والملاحظ أن المشرع الجزائري مرات عديدة يستعمل لفظ المستخدم, كما يستعمل لفظ الهيئة المستخدمة, مما يعطي الانطباع على أن المستخدم يمكن أن يفوض سلطاته إلى أشخاص آخرين يساعده في عملية الإدارة والتنظيم.³ فإذا كنا داخل مؤسسة خاصة, أو عامة تسير من قبل هيئة مستخدمة, يجب معرفة أولا صلاحيات مدير المؤسسة, بالمقارنة مع الهيئة المستخدمة, وحدود ونطاق سلطاته, وأن نعرف مصدر الخطأ المرتكب في حق قواعد قانون العمل, وعمن نتج هذا الخطأ, وعلاقة السببية بينه وبين الضرر, حتى نستطيع تحديد المسؤولية الجزائية له.

¹ (راجع المواد 140 و ما يليها من المواد القانون 11/90 المذكور سابقا.

² J- M ROBERT, LES Personnes physiques pénalement responsable, les infractions commises a l'occasion du fonctionnement des entreprises. j.C.P 1975.ED. PAGE 1716.

³ (راجع المادة 07 من قانون 11/90 المذكور سابق, التي تحدد واجبات العمل, وتبين سلطات المستخدم, والهيئة المستخدمة, وفي نفس النوال نجد أن المشرع استعمل كلمة الهيئة المستخدمة في المادة 74 من قانون 11/90 عندما تحدث عن حدود تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة.

لتحديد نطاق المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة, **Chef d`entreprise** يجب علينا تحديد مفهوم مدير المؤسسة في القانون العمل. بالرجوع إلى النصوص المختلفة الخاصة بعلاقات العمل, نجد أن المشرع يتحدث عن المستخدم كلفظ عام, دون تحديد إن كان شخص طبيعي أو شخص معنوي, أو مستخدم تابع للقطاع العام أو الخاص. ولكن المرسوم التنفيذي رقم 290/90 الخاص بنظام علاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات, يمكننا من استنباط الشخص الطبيعي الذي يمكن مساءلته جزائيا. نجد أن المادة 02 من المرسوم التنفيذي عرفت مسير المؤسسة, أنه كل مسير الأجير الرئيسي (المدير العام والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات أموال تربطه علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة. كما أن الإطارات المديرية المساعدة للمسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة. من خلال تحليل نص المادة المذكورة أعلاه يفهم على أن مسير الشركة هو كل مسير أجير رئيسي مثل: المدير العام والوكيل أو أي مسير أجير آخر خاصة في شركات رؤوس الأموال, يكون هذا المسير مفوض من قبل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة أو أي جهاز إداري آخر. فأى شخص يدير مؤسسة سواء كانت عامة أو خاصة, وتنطبق عليه هذه الأحكام, فانه يكون مسؤول جزائيا في حالة خرقه لقواعد قانون العمل الماسة بالنظام العام الاجتماعي, التي تستوجب عقوبات في حالة مخالفتها.

إن مشكل تحديد المسؤول جزائيا إذا كان مدير المؤسسة هو المسير الفعلي أو المالك الذي يقوم بسلطي الإدارة والتنظيم لا يطرح إشكال, غير أن العكس غير صحيح, ففي حالة أن مالك الشركة أو رب العمل ليس هو المسير, فهنا سوف نتعرض إلى هذه الحالة في الفرع الثاني المتعلق بمسؤولية المفوض بالسلطات.

إن رئيس المؤسسة مسؤول عن كل الأخطاء المرتكبة من قبله, أي أخطائه الشخصية, وحتى أخطاء معاونيه أو إطارات المديرية الذين يساعدونه في تسير أمور الشركة أو المؤسسة المستخدمة. ومن هذا المنطلق يجب علينا تحديد مفهوم رئيس المؤسسة المستخدمة, واختلافه عن المسير دون غيره. إن المشرع الجزائري يستعمل أحيانا كلمة مستخدم **Employeur**, وهنا المقصود بها المدير الفعلي, الذي يتمتع بسلطة الإدارة والتنظيم, والمشرف على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل.

لقد وضع معيارين للفرقة بين رئيس المؤسسة من قبل بعض الفقهاء قانون الجزائري للعمل, من بينهم آلان كوري **Alain coeuret** الذي وضع المعيار القانوني والمعيار الفعلي.¹

أ) إن المعيار القانوني يطبق على حسب تنوع المؤسسات المستخدمة, فإذا كنا بصدد

¹ C.f. Alain coeuret, op., cit. :p 118.

مؤسسة فردية أو شخص طبيعي واحد يستخدم عدة أفراد أو عدة عمال, وارتكبت مخالفات جزائية تتعلق بقانون العمل داخل المؤسسة, فان المسؤول جزائيا هو المالك أو الشخص الذي استخدم العمال, والذي يقوم بعملية التسيير, مع العلم أن المسؤولية الجزائية في قانون العمل, تخضع لنفس أركان المسؤولية الجزائية في القانون العام, فيجب التأكد من ركن الخطأ, وكذا الأهلية, حتى يمكننا تحميل تبعات الأخطاء لمرتكبيها.

أما في المؤسسات الأخرى مثلا مؤسسة ذات مسؤولية محدودة ذات الشخص الوحيد, فالمسؤول هنا إذا كان شخص وحيد هو من يقوم بأعمال إدارة التنظيم والتسيير, فهو المسؤول جزائيا على جميع المخالفات المرفوعة ضد المؤسسة. أما إذا تعدد المسيرين ولم يحددوا سلطاتهم, فهم إذا مسؤولون جميعا, ويتحملون المسؤولية الجزائية كلهم, إلا إذا وجد اتفاق فيما بينهم, على أن سلطة احترام قواعد المتعلقة بتشريعات العمل تناط لشخص محدد, فهنا يكون وحده المسؤول عن أخطائه التي يرتكبها, وكل خرق يتعلق بالأحكام الجزائية, وحتى ولو لم يكن الخطأ صادرا عنه, لأنه قبل مسؤولية احترام قواعد قانون العمل.¹

أما في شركة التضامن فان كل الشركاء ملزمون بتحمل أعباء المسؤولية الجزائية, لأنهم شركاء متضامنين في التسيير والأرباح, وحتى متضامنين في تحمل المسؤولية الجزائية, في حالة خرقهم لقواعد قانون العمل, وهذا ما ورد في المواد 553 و554 و555 من القانون التجاري. كما أن شركة التوصية البسيطة تخضع لنفس أحكام شركة التضامن, مع اختلاف بسيط يتمثل في أن التضامن يكون في حدود حصص الشركاء, فهم يتحملون حسب ما آل إليهم من نصيبهم فقط. وكل الشركاء ملزمون باحترام قواعد قانون العمل, وفي حالة خرق هذه القواعد, فهم جميعا ملزمون بالمسؤولية الجزائية. إلا إذا كان الاتفاق في القانون الأساسي بنص صريح, على أن يتحمل شريك دون غيره مسؤولية احترام قواعد قانون العمل وعدم خرقها, فيتحمل لوحده أعباء عدم مراعاة قواعد قانون العمل.

أما شركة المساهمة فهي شخص معنوي, لأنها تتكون من عدة شركاء, يساهمون في رأسمالها الذي ينقسم إلى أسهم.² فهنا تسيير هذه الشركة من قبل رئيس مجلس الإدارة الذي يقوم مقام المدير, وبالتالي فهو المسؤول جزائيا عن جميع جرائم قانون العمل, إلا في حالة تكليف عضو من أعضاء مجلس الإدارة لمتابعة تشريعات العمل, فهنا يصبح هذا العضو هو المسؤول جزائيا عن جميع المخالفات الناجمة عن أخطائه في تطبيق قانون العمل.

¹ (راجع في ذلك المواد 577/576 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل و المتمم بالقانون 02/05 المؤرخ في 06/06/2005 المتضمن القانون التجاري, المنشور ككتنين, الديوان الوطني للأشغال التربوية, لسنة 2006.

² (راجع في ذلك المواد 592 و ما يليها من القانون التجاري الأمر رقم 75-59 المذكور أعلاه.

إلا أنه تجدر الإشارة أن شركة المساهمة إذا كانت تسير من قبل مجلس مراقبة، أو مجلس مديرين فهنا نطبق معيار التسيير والإدارة، فإذا كانت الإدارة والتنظيم جماعية، فهم جميعا مسؤولون عن جرائم قانون العمل. أما إذا كان هناك تقاسم في المهام والسلطات، فهذا يدفعنا إلى القول أن المسؤول عن تشريعات العمل يكون المسؤول جزائيا عن أخطائه.

ب) أما المعيار الفعلي، فهو يترك للسلطة التقديرية للقضاة الموضوع، الذين لهم السلطة في تحديد المسؤول جزائيا عن جرائم قانون العمل. فكل من يملك السلطة الفعلية في التسيير، يكون مسؤول جزائيا بصفته شخص طبيعي عن عدم احترام قواعد قانون العمل. واستنبط هذا المعيار من القضاء الفرنسي،¹ عندما طرحت قضية شركة كبيرة لديها عدة ورشات، ولكل ورشة مسؤول عنها، ولم يكن للمسير أو مدير المؤسسة أي سلطة فعلية في تسيير الورشة، اعتمد القضاء الفرنسي على معيار التسيير الفعلي أو المباشر وحمل رئيس الورشة **chef de chantier** المسؤولية الجزائية على الإخلال بقواعد الأمن وسلامة العمال والتلاعب بصحتهم وتعرضهم للأخطار.

أما بالرجوع إلى المشرع الجزائري، فلم يعتمد على أي معيار، بل أسند المسؤولية الجزائية لمن يجرر ضده محضر المخالفة. فالقضاء في كثير من القضايا المعروضة على قسم المخالفات، يحمل المسؤولية على المدير الذي يجرر ضده محضر المخالفة، دون النظر إلى سلطاته أو الاعتماد على المعيار القانوني أو الفعلي في التسيير ومباشرة العمل. وهذا ما يعيب القضاء الذي لم يعتمد على معيار، يمكن بواسطته تحديد المسؤولية الجزائية في قانون العمل.

نستخلص أنه لتحديد نطاق مسؤولية رئيس المؤسسة المستخدمة، يكون بناء على ممارسته لسلطتي الإدارة والتنظيم، التي تفرض عليه واجب احترام قواعد قانون العمل والسعي لمراعاتها، فهو بموجب تلك السلطات يتحمل أعباء أخطائه الشخصية، ويتحمل أعباء وأخطاء مساعديه، إلا في حالة تفويض سلطاته إلى غيره، فهنا لا يسأل جزائيا. وعليه فإن الخطأ يكون مفترض بالنسبة لرئيس المؤسسة، خاصة وأن معظم جرائم قانون العمل جرائم مادية، ومن طبيعة المخالفات، وهنا مدير المؤسسة، أو المسير الأجير يتحمل الأخطاء العمدية، والأخطاء الغير العمدية، ما دام أن جرائم قانون العمل من طبيعة المخالفات، التي لا يفترض قيام ركن العمد فيها، فعند أخذ الحيطة والحذر وعدم مراعاة الأنظمة، واحترامها يجعل من المخالف مسؤول جزائيا.²

¹ قرار محكمة النقض الفرنسي المؤرخ في 1972/01/11 مذكور في مرجع: Alain coeuret. Op.cit م120

² c.f. Mémento pratique. francis lefebvre. Social 2000 droit de travail sécurité sociale. 18/02/2000. paragfe.8100.responsabilitéèe pénale de l employeur.

كما أن المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة تمتد حتى لأخطاء مساعديه, فهو مسؤول عن أخطائهم, باعتباره المشرف العام عليهم, الذي يراقبهم باستمرار, إلا أنه معفى من المسؤولية في حالة تفويض سلطاته في مراقبة تشريعات العمل وتفويضها إلى أحد معاونيه.

إن المشرع الجزائري ذهب بعيدا في المسؤولية الجزائية للمستخدم, فنجد أن المادة 36 من قانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية تنص على أنه >> يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون 78-12 للعقوبات المنصوص عليها أدناه في حالة تماون وعدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل, وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان. وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العامل, فإنها تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال, ولم ينفذ العقوبات التأديبية على مرتكب هذه المخالفات. غير أنه لا يسأل (المسير) إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال¹. يفهم أن المشرع أخذ بالمسؤولية الجزائية للمسير أو رئيس المؤسسة أو رب العمل, حتى ولو ارتكب الخطأ من غيره, أي من العمال, فإذا كان الخطأ غير متعمد من العمال, فهنا المستخدم يكون مسؤولا عن أفعالهم, وهذا ما يسمى بالمسؤولية الجزائية عن فعل الغير, وهذا اتجاه جديد في المسؤولية الجزائية, وهنا على المستخدم إثبات ركن العمد الصادر عن العامل المخالف, حتى يستطيع أن ينقل عبء المسؤولية من عاتقه ليضعها على عاتق المخالف. نفهم أن المشرع أولى اهتماما بالغا بقواعد الأمن وصحة العمال, حتى أنه أسند مسؤولية أخطائهم الغير العمدية إلى المستخدم, وهذا ما يفتح الباب على تعسف العمال في استعمال حقوقهم, خاصة في حالة وجود خلافات بينهم, وبين مستخدميهم, كما أن النهج والإطار الزمني الذي تم وضع قانون رقم 07-88 كان يدخل ضمن النهج الاشتراكي ولكن تغير الزمن, فهذه المواد القانونية هي التي تعيق دخول المستثمر الأجنبي لتوظيف أمواله في الجزائر, وذلك لخلق مناصب عمل إضافية وحقيقية للإنقاص من البطالة المنتشرة عبر الوطن.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية في حالة التفويض بالسلطات

يمكن لرئيس المؤسسة كشخص طبيعي أن يتخلص من المسؤولية الجزائية, في حالة إثباته للجهة القضائية أنه قد فوض صلاحياته, وسلطاته في مراعاة تشريعات وتنظيمات العمل, إلى أحد مساعديه. فمن خلال عملية تفويض المهام يتحرر رئيس المؤسسة من تحمل تبعه المسؤولية الجزائية, حتى ولو كان هنالك خرق لقواعد قانون العمل في المؤسسة.

الأصل في توقيع المسؤولية الجزائية يكون على المستخدم أو صاحب العمل, حيث يعد هو المتسبب في وقوع المخالفة, نظرا لسلطته في الإشراف الإداري وسلطة التنظيم. أما الاستثناء فهو منع

¹ (راجع المادة 36 من القانون 07-88 المذكور سافا).

مسألة رئيس المؤسسة (المستخدم)، إذا وجد هناك تفويض لسلطاته لأحد مساعديه، أو حتى لعامل مؤهل. وبناء على ما سبق ذكره فإن الدعوى الجزائية تقام ضد المفوض من قبل المستخدم.

يعرف التفويض لغة على أنه التوكيل. والمفوض لغة هو من أسند إليه أمر للبت فيه.¹

والتفويض اصطلاحاً هو التنازل عن بعض السلطات إلى شخص آخر ليقوم مقام المفوض أو الموكل. إن قانون العمل لا يتكلم أصلاً عن المفوض، ولكن بالرجوع إلى المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 290/90 فإنه يعتبر المسير الأجير الرئيسي كذلك <<الموكل>>. بمعنى المفوض قانوناً للقيام بمهام الإشراف، والسهر على مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل.

أما في النصوص القانونية الأخرى، نجد أن المشرع يأتي على ذكر عبارة < مستخدم أو مسير²>، إلا أن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، جاءت بعبارات واسعة الفهم والتطبيق، عبارة << كل مخالف >> وعبارة << يعاقب كل من يخالف >> يمكن اعتبارها موجهة لكل شخص طبيعي ملزم باحترام ومراعاة الأحكام الخاصة بعلاقات العمل، ويتحمل أوزار مخالفتها، حتى ولو كان مفوض بالسلطات، وليس رئيس المؤسسة أو صاحب العمل.

إن التفويض يقتضي توافر شروط، مادام يعفي صاحب العمل من المسؤولية الجزائية، خاصة وإذا تحركت الدعوى العمومية، فهل يستطيع المستخدم تقديم شخص آخر ليحل محله في تحمل المسؤولية الجزائية؟ فهنا يتدخل القضاء لاستنباط شروط حول عملية التفويض، ما دام يعفي من المسؤولية الجزائية. إن القضاء الجزائري لم يأتي بشروط حول المفوض، أو الموكل، غير أنه بالرجوع للقضاء المقارن خاصة الفرنسي، نجده وضع شروط في المفوض أو الوكيل.³ ووضع شروط حتى في الشخص الذي يمنح التفويض، أو يوكل مهام مراعاة تشريعات العمل لمساعديه، أو أشخاص آخرين.

إن شروط صحة التفويض التي وضعها القضاء الفرنسي هي: أن يكون عامل ينتمي إلى المؤسسة ويتمتع بالسلطة، والكفاءة، وأن يوفر له كافة الوسائل المادية لممارسة أعماله.

أ) — يفترض في الشخص المفوض أن يكون عاملاً تابعاً للمؤسسة المشغلة، لأنه يلجأ إلى عمليات التفويض في الشركات الكبيرة، التي تفرض عملية سيرها، إلى تقسيم المهام بين أعضاء الإدارة، حتى تستطيع المؤسسة تنفيذ التزاماتها القانونية اتجاه عمالها، واتجاه مختلف القواعد القانونية الآمرة، حتى تستطيع المؤسسة المحافظة على مصالحها، وحماية نفسها من التعرض إلى عقوبات جزائية. يفترض أن يفوض رب العمل أو المؤسسة بعض من سلطاته لمساعديه، على أن يتحمل المفوض تبعاً لأخطائه الموكل من أجلها.

¹ (راجع القاموس معجم لسان العرب، محمود سعدي، مرجع سابق، صفحة 1188).

² (راجع المادة 36 من القانون رقم 88-07 المذكور سابقاً).

³ Alain Coeuret, Op.Cit;P 148.

(ب) — كما يجب أن يكون المفوض كفاء للقيام بالمهام المسندة إليه. بموجب التفويض الموكل به من قبل المؤسسة، أو رئيسها، أو رئيس مجلس إدارتها، لأنه سوف يتحمل المسؤولية الجزائية عن الأخطاء التي سوف يقترفها. فمثلا إذا كان الشخص مفوض للقيام بعملية متابعة القوانين الخاصة بعلاقات العمل، فيجب أن يكون يتمتع بتكوين قانوني، وأن يكون ملم بجميع النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بذلك، حتى يتفادى الأخطاء. وبالتالي يتفادى تحمل المساءلة الجزائية عن أعماله الغير المشروعة.

(ج) — كما يجب أن يتمتع المفوض بالسلطة. AUTORITE والمقصود بها القدرة على اتخاذ جميع أعمال الإدارة المفوض من أجلها بحرية، وأن يتخذ جميع القرارات اللازمة للحفاظ على المهام المسندة إليه. بموجب التفويض. كما أن المفوض يجب أن يكون لديه القدرة على اتخاذ كل القرارات الردعية ضد المخالفين حتى يستطيع فرض الأمن. ويستطيع تنفيذ المهام الموكلة إليه، أي أن يكون مستقل في اتخاذ قراراته، وإلا لا يمكن القول أنه مفوض، لأن التفويض يعفي رئيس المؤسسة من المسؤولية الجزائية، فان لم تكن كذلك فهذا يتعارض مع سلطة التفويض.

(د) — لكي تكتمل مهمة المفوض، وحتى يكون مسؤولا جزائيا مسؤولية كاملة، ويمكن للقضاء إعفاء رئيس المؤسسة من المسؤولية، يجب أن يكون المفوض لديه كل الوسائل المادية، والأجهزة التقنية والمعدات الضرورية للقيام بالمهام المفوض لها. بموجب الوكالة، حتى يستطيع مباشرة سلطاته بحرية، واستقلالية، وحتى لا يتذرع بعدم توفره عليها، ويحاول التخلص من المسؤولية الجزائية في حالة ارتكابه لأخطاء.

إن التفويض في سلطاته لا يقتضي الكتابة حتى يكون صحيحا، بل بمجرد العمل في المنصب يكون كافيا لتحمل المسؤولية عن ذلك، غير أنه من الناحية العلمية، نجد أن المفوض لا يمارس عادة مهامه إلا بعدما يحرر له مقرر بذلك، حتى يستطيع الاستفادة من الامتيازات التي يمنحها التفويض. أما في حالة عبء الإثبات فانه يقع على رئيس المؤسسة، الذي عليه إثبات أنه فوض جزءا من صلاحياته إلى شخص آخر بكافة الطرق القانونية، حتى يستطيع إعفاء نفسه من المسؤولية الجزائية.

كما أن التفويض يجب أن يكون صادرا من شخص مؤهل لأن يمنح التفويض، على أن يكون هو مالك المؤسسة (صاحب العمل) أو رئيس مجلس الإدارة، أو رئيس مجلس المراقبة، أو رئيس مجلس المديرين أو رئيس مجلس المساهمة، حتى يعتبر تفويضا صحيحا وناجحا لآثار قانونية.

ويجب أن يكون التفويض محدد الموضوع، ومحدد فيه الصلاحيات بدقة ووضوح، وأن يكون محدد من ناحية المدة الزمنية، مثلا كأن يحدد لحين انتهاء أشغال التهيئة، أو انجاز المشروع، أو أن يكون مرتبط بنشاط واستمرارية المؤسسة .

أما إذا كان صاحب العمل قد فوض غيره في ممارسة سلطاته, في تنفيذ أحكام قانون العمل, فإن مثل هذا التفويض يمنع من مساءلة صاحب العمل, إذا لم تكن المخالفة في النطاق الذي يمارس فيه بنفسه سلطاته, بسبب سوء التنظيم العام للمشروع, أو نتيجة لتدخل صاحب العمل, وبناء على ما تقدم, تقام الدعوى الجزائية إذا وجد أن المفوض صاحب العمل يمارس سلطاته, أو وجد مديرا مسؤولا يتولى ذلك. إن عدم مساءلة المستخدم في حالة تفويض سلطاته لغيره, يقتضي أن تكون السلطات التي فوضها صاحب العمل كافية لمنع وقوع المخالفة, وأن لا يتدخل في ممارسة السلطات التي يمارسها المفوض, وأن لا يكون على علم بالوقائع المكونة للمخالفة إذا علم بها, ولم يتدخل المستخدم لمنعها, فيكون شريكا ومساهما في الجريمة ويخضع للمساءلة الجزائية¹.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للعامل والغير.

يمكن أن يعفى المستخدم أو رئيس المؤسسة من المسؤولية الجزائية, إذا فوض سلطاته إلى شخص آخر كالعمال, أو في حالة خطأ متعمد ارتكبه العامل, أو أي شخص آخر غيره, أو إذا كان الخطأ صادرا عن الضحية نفسه².

حتى نستطيع دراسة المسؤولية الجزائية للعامل وكذا الغير, يجب التطرق إلى موانع المسؤولية الجزائية التي تعفي المستخدم من تحمل أعباء المسؤولية الجزائية في حالة خرق قواعد قانون العمل. لأنه من الناحية العملية يمكن للعامل أن يتعمد خرق قواعد قانون العمل, إما تعسفا اتجاه المستخدم, أو ارتكاب جريمة تمس قانون العقوبات, كجرح الضرب والجرح العمدي, أو أي فعل من أفعال التعدي داخل المؤسسة, فهنا يعفى المستخدم من تحمل المسؤولية الجزائية اتجاه هذه الأعمال, رغم أنها ارتكبت داخل نطاق مكان العمل.

كما أن الغير يمكن عن طريق أفعاله المجرمة, أن يتحمل المسؤولية الجزائية حتى ولو ارتكب الخطأ أثناء نشاط المؤسسة, ويضرب مثال على ذلك: كأن يقوم شخص بدفع عامل أثناء تأدية عمله, فيؤدي ذلك الفعل إلى تعرض العامل إلى جروح, أو أضرار جسمانية, فهنا المستخدم غير مسؤول عن أفعال الغير. ولكن هذا الرأي غير مطلق, باعتبار أن العامل المضرور يمكنه أن يعتبر الجريمة المرتكبة في حقه, تدخل في إطار حوادث العمل, مادام أنه تعرض إليها داخل المؤسسة المستخدمة, فهنا يمكن للقاضي اتخاذ القرار المناسب لذلك وفقا للسلطة التقديرية الممنوحة إليه.

¹ (محمود محمود مصطفى <<الجرائم الاقتصادية في القانون المغربي>>, الطبعة الثالثة, سنة 1997, صفحة 132.

² (C.F.H. Seillan .la délégation de pouvoirs en droit du travail,jcp1985.ed.e.p.1148.)

إما أن يحمل المسؤولية للمستخدم كحادث عمل، وهنا يمكن للمستخدم أن يعود على الغير بدعوى تحميله للتعويضات، وما نجم عن الحادث، وإما أن القاضي يمكن تحميل الغير الذي تعمد بأفعاله الغير المشروعة في إضرار العامل .

إن المسؤولية الجزائية للعامل ستتطرق لها بالتفصيل في الفرع الأول من المطلب الثاني. أما المسؤولية الجزائية للغير سنحاول معالجتها في الفرع الثاني، وذلك حتى نحدد مسؤولية الأشخاص الطبيعية بصفة دقيقة، خاصة عند حرقهم للقواعد القانونية الآمرة المتعلقة بعلاقات العمل، وأثرها على المستخدم والمؤسسة بصفة عامة.

الفرع الأول: المسؤولية الجزائية للعامل.

ليس صاحب العمل أو المستخدم وحده المسؤول عن جرائم قانون العمل، وإنما قد تقع هذه المسؤولية على عاتق أشخاص آخرين. فمن المسلم به أن للجريمة جانبيين، أولهما: مادي أو موضوعي الذي يتمثل في الجريمة نفسها، فبمجرد وقوع فعل الذي جرمه القانون وحدّد له عقوبة، نصّح أمام الركن المادي والشرعي معا. أما الجانب الآخر فهو الجانب الشخصي، والمقصود به وقوع الفعل المجرم من شخص طبيعي سواء بصفة فاعل أصلي أو شريك، يتمتع بالإرادة الحرة. فالعامل الأجير يمكنه أن يقترف أفعال ايجابية أو سلبية مجرمة.¹ ويمكن أن يتحمل من أجلها المسؤولية الجزائية، ويتعرض على إثرها للعقوبات المنصوص عليها قانونا. والمسؤولية الجزائية التي يتحملها العامل تخضع لنفس الأركان المسؤولية الجزائية في قانون العقوبات، وهي أن يقترف العامل خطأ يجرمه القانون (أي الركن الشرعي) وأن يكون يتمتع بالأهلية القانونية، والإرادة الحرة. والجدير بالذكر أن تحديد نطاق المسؤولية الجزائية للعامل كشخص طبيعي، يستهدف معالجة كيفية ثبوت نسبة النشاط الإجرامي، أي الواقعة المادية التي يجرمها القانون إلى شخص معين، بحيث يتحمل تبعته، ويصبح ملزما بتحمل العقاب، وهذا ما يعبر عنه بالإسناد، فلا سبيل للمساءلة الجزائية للعامل الأجير، أو لشخص آخر عن أي واقعة إجرامية، إلا إذا ارتبطت هذه الواقعة بنشاط ذلك الشخص برابطة السببية.

والأساس القانوني في المسؤولية الجزائية للعامل مستوحى من المادة 73 من القانون 11/90

المتعلق بعلاقات العمل التي تنص << يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة >> رغم أن النص القانوني المذكور أعلاه، يتحدث عن الأخطاء الجسيمة

¹ (راجع المادة 02 من القانون 11/90 التي عرفت العامل الأجير على أنه << كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم >> .

وماهيتها، إلا أن المادة تحدثت عن الأفعال المحرمة بموجب التشريع الجزائي، والتي ترتكب أثناء العمل، يفهم من ذلك على أن العامل إذا تسبب بأفعاله في مخالفة أحكام قانون العقوبات داخل نطاق عمله، فإنه يتحمل المسؤولية الجزائية العامة، والتي يقصد بها مخالفته لأحكام قانون العقوبات أثناء فترات العمل.¹

فكل عمل إجرامي يقوم به العامل الأجير أثناء تأدية عمله الفكري أو اليدوي، بدون موانع المسؤولية المنصوص عليها قانوناً²، يؤدي به إلى تحمل تبعه أفعاله، ويتعرض إلى العقوبات المنصوص عليها في التشريع الجنائي، ويعرضه إلى المساءلة التأديبية³.

الجدير بالذكر أن الأحكام الجزائية المذكورة في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، خاصة المواد 138 وما يليها، جاءت بعبارات غير محددة ولا تذكر المستخدم، أو العامل الأجير بالتحديد، بل جاءت على صيغة العموم مثال << يعاقب بغرامة كل من ارتكب >> وعبارة أخرى << كل مخالف يعاقب >> رغم أن العبارات غير محددة ولا تقصد شخصا معينا بذاته، غير أن جرائم قانون العمل يقترفها المستخدم فقط، والدليل على ذلك أن جرائم قانون العمل حسب المادة 138 من القانون 11/90 تعين من قبل مفتشي العمل الذين يحررون محاضر المخالفات، وحسب البحث العملي، فإن كل المحاضر تحرر ضد المستخدم، وليس العامل الأجير بصفته شخص طبيعي هذا من جهة.

كما أن الملاحظ في صياغة الأحكام الجزائية رغم أنها جاءت غير محددة، ولكنها تقصد دائما المستخدم، أو المفوض إليه قانوناً، لأنها تتعلق بأعمال التنظيم والإدارة، مثلا المادة 141 من القانون 11/90 تنص على << يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف الشبان والنسوة..... >> فلا يعقل أن العامل الأجير هو من يستخدم، فالاستخدام هو سلطة صاحب العمل أو من ينوب عنه دون سواهم. غير أن العامل الأجير إذا كان في حالة تفويض لسلطات من قبل صاحب العمل، وتتوفر فيه الشروط المنصوص عليها مثل السلطة، والوسائل المادية، وحرية اتخاذ المبادرة وغيرها، فإنه يمكن أن يتحمل المسؤولية الجزائية بصفة المفوض عن المستخدم، وليس بصفة عامل أجير.

¹ راجع المادة 73 من القانون 11/90 المذكور سالفا المعدل بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21.

² راجع موانع المسؤولية الجزائية في المواد 47 و ما يليها من قانون العقوبات الصادر بأمر رقم 159/66 المعدل بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 2009/02/25.

³ راجع اجتهاد المحكمة العليا قرار المؤرخ في 1997/03/13 في الملف رقم 144351 المنشور في المجلة القضائية العدد 01 لسنة 1997 و الذي جاء بمبدأ أن الحكم بالعقوبة التأديبية قبل العقوبة الجزائية غير جائز، أي أن معاقبة العامل الأجير تأديبيا يسرجه من منصبه عمله، قبل ثبوت إدانته من قبل القضاء يعد حرق للقانون، ويستوجب الثبوت، غير أن المحكمة العليا تناقض نفسها من خلال قرار آخر مؤرخ في 2006/06/07 في الملف رقم 337769 المنشور في المجلة المحكمة العليا العدد الأول لسنة 2006 أي جاء بمبدأ أن أعمال العنف المرتكبة في مكان ووقت العمل، تعتبر أخطاء جسيمة ولا تشترط حكم جزائي لإثباتها، وهذا مناقض لاجتهادها المؤرخ في سنة 1997.

كما أن المادة 33 مكرر من القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلقة بالوقاية من التزاغات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 التي تنص على أنه >> يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأً معيناً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا منه، ويتحمل المسؤولية لأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.<< إن هذه المادة تشير صراحة وبوضوح على أن العامل الأجير، إذا توقف عن العمل جماعياً وخرقاً لأحكام القانون، فإنه يتحمل تبعه أفعاله ويتحمل المسؤولية.

كما أن المادة 34 من القانون 02/90 فإنها كذلك تعاقب كل من يقوم بعرقلة حرية العمل التي تعرف على أنها: كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد، أو من يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء. بالإضافة إلى أن المشرع في المادة 35 فإنه يخاطب مباشرة العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، إذا كان الاحتلال يهدف إلى عرقلة حرية العمل،¹ فكل شخص عامل أو غيره، قام بعرقلة حرية العمل، فإنه يعاقب ويتحمل المسؤولية الجزائية، بعد إدانة القضاء لذلك الفعل، إذا توفرت فيه الأركان، وتثبت إدانته بالجرم المنسوب إليه، باعتبار أن المسؤولية الجزائية مسؤولية شخصية، وهذا ما ذهب إليه قرار المحكمة العليا المؤرخ في 23/04/1997 الذي اعتبر أن الاعتماد على المسؤولية المهنية الناتجة عن الإخلال بالتزامات وظيفية، دون إثبات عنصر العمد لقيام المسؤولية الجزائية، يكونوا قد خالفوا مبدأ المسؤولية الجزائية القائم على المسؤولية الشخصية.² إن اقتراف العامل الأجير لأي جرم في حق التشريع الجزائي، يحمله المسؤولية الجزائية، ويحمله المسؤولية التأديبية كذلك. غير أن العامل يمكن إعفائه من المسؤولية الجزائية في حق جرم ارتكبه، وعن خطأ شخصي صادر عنه. إلا أن المسؤولية الجزائية تنسب إلى المسير أو المستخدم ذلك بنص قانون صريح.

إذا تنص المادة 36 من القانون 07/88 المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه: >> يتعرض المسير كما حددته المادة 30<< من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل للعقوبات المنصوص عليها أدناه في حالة تماون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان.

¹ (راجع المادة 56 من القانون 02/90 المذكور سابقاً، وفي نفس النوال راجع اجتهاد المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 13/02/1990 في الملف رقم 60462 المنشور في المجلة القضائية العدد الرابع لسنة 1993 الصفحة 253.

² (راجع قرار المحكمة العليا في الملف رقم 152292 المؤرخ في 23/04/1997 المنشور في المجلة القضائية العدد 02، لسنة 1997، صفحة 171.

وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات <<، غير أنه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمداً من طرف العمال.

نجد أن المشرع الجزائري أسند المسؤولية الجزائية للمسير عن أفعال غيره، رغم أن الخطأ صادر عن شخص غير المستخدم، أو المسير. إلا أن المسؤولية الجزائية يتحملها هو وحده، فهنا الإسناد يكون افتراضي، وليس مادي، وهذا اتجاه حديث في المسؤولية الجزائية عن أفعال الغير. وقيد الإسناد الافتراضي في حالة ما إذا ثبت المسير أن المخالفات المرتكبة من قبل العامل كانت عمداً، فهنا يستطيع المسير نفي المسؤولية الجزائية عن نفسه. فالمشرع الجزائري وحرصاً منه على ضرورة حماية قواعد الأمن والصحة ولضمان فعاليتها، حاول فرض مجال من الردع عن طريق تحميل المسير مسؤولية أخطاء غيره، على أن تكون غير عمدية، حتى يزيد من حرص المستخدمين والمسيرين على احترام قواعد الأمن والصحة، ولكي يجنب العمال مخاطرها.

اتجه قانون العمل الجزائري إلى إخضاع العامل للتسريح التأديبي لاعتبارات المتابعة الجزائية، التي تنجم وترتكب أثناء العمل، واعتبرت بمثابة أخطاء جسيمة. فهنا المشرع جمع بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية من خلال عبارة << بمثابة أخطاء جسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري..... >> يتحمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات¹ >> يفهم من ذلك أن المشرع أخذ بمبدأ الجمع بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية للعمال. وعلى خلاف المشرع المصري الذي ربط المسؤولية الجزائية بالمسؤولية التأديبية على شرط أن تكون المتابعة الجزائية أو المخالفات ارتكبت أثناء تأدية العمل، وأن يعاقب عليها قانون العقوبات².

الملاحظ أن الاجتهاد القضائي متذبذب في رأيه فمثلاً: في قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2006/06/07 تعتبر أن أعمال العنف المرتكبة أثناء العمل لا تستلزم حكم جزائي، وهذا ما يوافق نص المادة 76 من قانون 11/90 التي تحدد الأخطاء الجسيمة، وذلك على خلاف قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1997/03/13 الذي اعتمد على حكم الإدانة قبل توقيع المسؤولية التأديبية للعامل .

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للغير.

إن صفة الغير المقصود بها الشخص الطبيعي الذي لا تربطه أي علاقة تبعية بالمستخدم أو المسير أو من يمثله أو بالمؤسسة نفسها. ولكنه ارتكب خطأً في حق أحكام قانون العمل، فهل يسأل الشخص

¹ (راجع المادة 73 من القانون 11/90 المذكور سابقاً.

² (دكتور محمد عصفور. أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل، الجزء الثاني، جريمة الموظف العام، لسنة 1972، الصفحة 74.

ويتحمل الأعباء الجزائية، أو يعفى من المسؤولية الجزائية؟ وإذا تسبب بأفعاله إلى أشخاص أو عمال بأضرار فمن يتحمل التعويضات الناجمة عن أفعاله؟

إن كل شخص تسبب بأفعاله في خرق الأحكام القانونية الخاصة بالتشريع الجزائي، أو الأحكام الخاصة بتشريع العمل، مثلا كعرقلة حرية العمل، أو المساس بحق الإضراب، والعمل على منع حرية ممارسة الحق النقابي، على أن تكون أفعاله داخل المؤسسة المستخدمة أو في محيطها، وتتوفر فيه أركان المسؤولية الجزائية، ويخلو من موانعها، فانه شخص مسؤول جزائيا عن أفعاله المجرمة ويتحمل تبعاتها. إن الغير يمكن أن يكون أحد أقارب المستخدم، الذين يتضامنون معه في محاولة منع العمال المضربين من ممارسة حق الإضراب، فان هذه الأفعال تشكل جنحة عرقلة ممارسة الإضراب، يمكن أن يكون شخص أجنبي عن المستخدم، ويقدم على عملية سرقة في المؤسسة، وأثناء تنفيذ عمله الإجرامي يصادف عامل من عمال المؤسسة، ويسبب له أضرار بفعل اعتداء جسدي، أو أي أعمال عنف آخري فهنا الغير (الذي هو السارق) يتحمل أوزار أفعاله المنصوص عليها في قانون العقوبات. والمسؤولية الجزائية للغير تخضع لنفس أركان المسؤولية العادية، كالركن المادي، والشرعي والركن المعنوي. إلا أن نطاق تطبيق المسؤولية الجزائية للغير، لا يمكن تصوره في مخالفة الأحكام التشريعية، والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لأن هذه النصوص مرتبطة أصلا بسلطة المستخدم في الإدارة والتنظيم، بمفهوم آخر لا يمكن تصور الغير يقوم بجرائم قانون العمل، لأن الغير ليس من اختصاصه مباشرة الالتزامات التي تولدها النصوص القانونية الخاصة بعلاقات العمل. غير أن العبارات المبهمة لتلك النصوص يمكن الاعتماد عليها لتحميل المسؤولية الجزائية لأي شخص مهما كان، في حالة تعمد خرقها ومخالفتها.

إن الغير وفي حالة خرقه للقواعد القانونية فهو ملزم بتحمل أعباء أفعاله المجرمة، والضحية إذا كان عاملا، وتعرض إلى أضرار، فيمكنه الاستفادة من حادات عمل، والحصول على تعويض من المستخدم نفسه، لأنه يفترض فيه يسر الذمة المالية، وهذا الأخير (المستخدم) يمكنه أن يعود على الغير حتى يحمله ما دفعه للعامل الأجير عن أفعال غيره.

المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية.

الأشخاص المعنوية هي عبارة عن مجموعة من الأموال والأشخاص التي ترمي لتحقيق عرض معين، فيمنحها القانون الشخصية القانونية بالقدر اللازم لتحقيق هذا الغرض.¹ والمقصود بالمعنوي هو المنسوب إلى المعنى - خلاف المادي.² إن مفهوم الشخص المعنوي أو الاعتباري، ثار حوله جدل فقهي

¹ (د. توفيق فرج مدخل العلوم القانونية، النظرية العامة للحق الطبيعية الأولى السنة 1987 صفحة رقم 282.

² (راجع القانون العربي الجديد الحاج الميجي و آخرون، مرجع سابق، الصفحة رقم 1108.

تنازعت عدة نظريات، مثل نظرية المحاز *LA Théorie de La fiction*، والتي تعود إلى القرون الوسطى، وهذه النظرية طغت عليها فكرت تقديس الفرد، فكان مفهوم الشخص القانوني ينحرف إلى الشخص الطبيعي، وذلك عن طريق الافتراض، وأول من أخذ بهذه النظرية سافني *Savigny*¹.

نتيجة التطور الاقتصادي السريع، وظهور مفهوم الدولة كشخص قانوني افتراضي، أصبح حتمياً على المشرع الاعتراف بالشخص المعنوي، الشيء الذي عجل بظهور نظرية الحقيقة التي اعتبرت الشخص الاعتباري حقيقة قانونية، إذ يكتسب الحق ويتحمل الالتزامات بواسطة أحد أعضائه، الذي يعبر عن إرادته، وبالتالي تصح تصرفاته القانونية والمادية كأنها صادرة عن شخص طبيعي.

إن فكرة الشخص الاعتباري أو المعنوي وليد حاجة الإنسان في خلق شخص افتراضي غير مرئي، يمارس أنشطة ويكتسب حقوق ويحتمل أعباء والتزامات، ويسأل عن أخطائه. غير أن مسألة الشخص المعنوي تثير إشكالية تتصل بالقواعد الأساسية لعلم العقاب، التي لها قواعدها في التجريم والمسؤولية والعقاب. إن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي كانت مفترضة بوجود الشخص المعنوي نفسه، فالقانون الروماني اعترف بالشخصية المعنوية وافر بمسؤوليتها، وذلك من خلال الاعتراف بالشخصية المعنوية للدولة، ولبعض الأشخاص الثانوية، وهي ذات غرض ديني أو اجتماعي أو سياسي أو أشخاص إقليمية وبعض الجمعيات ذات الغرض الديني، أو الاجتماعي².

أما الشريعة الإسلامية الغراء فهي تأخذ بفكرة أن الإنسان وحده الذي تكون له الأهلية شرعاً، كما يرى الفقيه الغزالي أنه تثبت الأهلية بالفعل أو القوة، أي أن الإنسان يتمتع بالعقل الذي يميز به الخطاب الشرعي، ويلتزم بمقتضاه، أما غير الإنسان فلا تكون له الأهلية أبداً. لذلك فإن فقه الشريعة الإسلامية لم يعرف فكرة الشخصية المعنوية أو الاعتبارية كنظرية عامة، بل إن نظرة الفقه الإسلامي انحصرت في حدود الشخصية أو الذمة الطبيعية وحدها³.

غير أن القانون الفرنسي القديم كان يقرر المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، باعتبار أن مساءلة الشخص المعنوي كان ينسجم ومنطق الحكم الملكي المطلق، الذي كان سائد آنذاك، ففي تلك الفقرة الزمنية كان الملك أو برلمان باريس يوقع عقوبات جماعية على المدن مثال ذلك: العقوبة التي وقعها البرلمان على مدينة تولوز بحرمانها وتجريدها من حقها ككائن قانوني، ومصادرة ذمتها المالية لسنة 1331. >>son droit de corps et communauté avec confiscation de <<son patrimoine.

¹ (صمودي سليم، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي دراسة مقارنة، دار الهدى الجزائر، لسنة 2006 صفحة 03.

² (د/ إبراهيم علي صالح، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية، دار المعارف، 1980، الصفحة 13.

³ (د/ حسني أحمد توفيق رضا، أهلية العقوبة في الشريعة الإسلامية و القانون، جامعة القاهرة، سنة 1974، صفحة 37.

⁴ (راجع د/ إبراهيم علي صالح، مرجع سابق، الصفحة 22.

وفي هذه الحقبة التاريخية كانت المسؤولية الجزائية مختلطة بالمسؤولية الدينية، التي تقوم على أساس الانتقام الفردي. وأقدم نص قانوني أقر المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في العصر الحديث، يعود إلى الأمر الملكي < كولبار > في فرنسا سنة 1670، الذي نص صراحة على أنه: يتم متابعة تجمعات المدن والقرى والشركات التي ترتكب حركات التمرد والعنف والجرائم.

وفي سنة 1929 انعقد المؤتمر الدولي الجنائي في بوخارست، الذي ناقش المسؤولية الجزائية. ونجم عنه إصدار هذا التوجيه >> إن المؤتمر قد أدرك ازدياد الأشخاص الاعتبارية، وأهميتها في الحياة الحديثة، كما أن الأشخاص المعنوية يمكنها حرق القانون الجنائي، لذلك يبدي المؤتمر الرغبة في:

1) إقرار مسؤولية الشخص المعنوي في التشريعات الجنائية الداخلية.

2) عدم استبعاد مساءلة الأشخاص الطبيعية المسؤولين عن إدارة مصالح الأشخاص المعنوية.

3) اعتراف بأن الشخص المعنوي يتمتع بالأهلية المادية، وليس الأهلية القانونية لمساءلته جزائياً،

شأنه في ذلك شأن عديم الأهلية، الذي لا توقع عليه عقوبات، وإنما تتخذ ضده تدابير أمن >>.¹

رغم أن المؤتمر الدولي الجنائي المنعقد في بوخارست أقر المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، إلا إن بعض الفقهاء القانون أنكروا مساءلة الشخص المعنوي جزائياً،² معتمدين على أساس أن المسؤولية الجزائية تقوم على الإسناد، الذي يتمثل في إسناد الخطأ إلى من ارتكبه، فحين أن الشخص المعنوي ليست له إرادة وإدراك. كما أن العقوبة السالبة الحرية لا نطاق لتطبيقها عليه، كما أن فريق آخر يرى غير ذلك، فإن التطور السريع الذي أدى إلى ترايد التكتلات الاقتصادية والاجتماعية، التي اعترف لها بالشخصية الحقيقية مستقلة عن شخصية أعضائها، التي تخطأ وتصيب، فيمكن توقيع العقاب عليها، من خلال الغرامة المالية، والمصادرة والإغلاق والحل.

بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه كان يساير المشرع الفرنسي، لأن التشريع الفرنسي كان نافذا في الجزائر بعد الاستقلال، إلا ما تعلق بالسيادة الوطنية، وفي سنة 1966 عندما صدر قانون العقوبات، أقر معظم مبادئ القانون العقوبات الفرنسي لسنة 1810، الذي كان ينص على عدم مساءلته للشخص المعنوي، بناء على مبدأ شخصية العقوبة، إلا أن بعض أحكام هذا القانون كانت تتضمن عقوبات تكميلية، تطبق على الأشخاص المعنوية،³ وما يؤكد ذلك هو المادة 647 من قانون الإجراءات الجزائية التي نصت على وجوب تحرير بطاقة عامة لسوابق العدلية، وتدوين كل العقوبات الصادرة في حق

¹ (راجع صمدي سليم، مرجع سابق، الصفحة 05).

² ذ/أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار الهدمة، الطبعة الثانية، لسنة 2004. الصفحة 217.

³ (راجع أحكام المادة 9 من الأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 2009/02/25 التي تضمنت عقوبة المصادرة الجزائية بالأموال وكذا حل الشخص الاعتباري. فهذه العقوبات تعتبر اعترافاً ضمنياً بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي).

الشركات، وهذه المادة موجودة حتى قبل تعديل قانون العقوبات، وإقرار المسؤولية الجزائية بصفة صريحة في سنة 2004 من قبل المشرع الجزائري.

إن المشرع الجزائري أدخل تعديل على قانون العقوبات، بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 2004/11/10 تحت عنوان الباب الأول مكرر، العقوبات المطبقة على الأشخاص المعنوية، من خلال المادة 18 مكرر والمادة 18 مكرر 01 والتي أقرت صراحة مساءلة الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجرح والمخالفات، وإمكانية توقيع العقوبات الواردة في المواد المذكورة أعلاه، ومن هنا نفهم أن التطور الحاصل في النظام الاقتصادي والاجتماعي، ودخول الاستثمار الأجنبي إلى الاقتصاد الجزائري، عجل بإدخال التعديلات التي تقر المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية.

إن الحديث على مساءلة الشخص المعنوي جزائيا، يدفعنا للحديث عن أسس وشروط إقامة المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، ويدفعنا لدراسة وتحديد من هي الأشخاص المعنوية التي تخضع للمساءلة الجزائية، حتى نحدد نطاق هذه الدراسة، سوف نتطرق إلى المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية في إطار علاقات العمل فقط دون غيرها، من خلال المطلب الأول، والمطلب الثاني نخصه لدراسة المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية الأخرى كالنقابة.

المطلب الأول: المسؤولية الجزائية للمؤسسة كشخص اعتباري.

تعتبر المسؤولية الجزائية كأثر ناجم عن مخالفة الأحكام الجزائية المنصوص عليها في التشريع بصفة عامة. غير أنه لتحديد المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، يجب علينا تحديد مفهوم الشخص المعنوي في التشريع الجزائري.

إن مفهوم الشخص الاعتباري أو المعنوي تحدده المادة 49 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أن: >> الأشخاص الاعتبارية هي: — الدولة، الولاية والبلدية.

— الشركات المدنية، والتجارية.

— الجمعيات، والمؤسسات.

— الوقف.

— كل مجموعة من الأشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية

قانونية¹، من خلال المادة المذكورة أعلاه، نجد أن المشرع الجزائري اعتبر أن كل شركة مدنية، وتجارية وأي مجموعة أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية، تعتبر شخص اعتباري أو شخص معنوي. وأضاف المشرع أن هذا الشخص يتمتع بجميع الحقوق، إلا ما كان ملازما منها لصفة

¹ (راجع المادة 49 من القانون المدني الصادر بموجب أمر رقم 75-78 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل بموجب القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20/06/2005 المنشور في تقنين القانون المدني لمؤلفه، فضيل العيش، مطبعة البدر الصادر في سنة 2009. ص 148.

الإنسان، وذلك في الحدود التي يقرها القانون، كما أن المشرع اعتبر أن الذمة المالية حق معترف به للشخص المعنوي، وأعترف لها كذلك بالأهلية في الحدود التي يعينها عقد إنشائها، أو التي يقرها القانون، كما يمكن أن يكون لها موطن، وهو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها، على أن يكون لها نائب يعبر عن إرادتها، واعترف لها بحق التقاضي.

يظهر من خلال ما سبق ذكره، على أن الشخص المعنوي يتمتع بنفس حقوق التي يتمتع بها الشخص الطبيعي. وبمفهوم المخالفة يتحمل نفس الأعباء، والالتزامات الناجمة عن أفعاله، ما دام يتمتع بالأهلية القانونية، وكذا حق التقاضي، الذي ينجم عنه أن يكون شخص مدعيا، أو مدعي عليه كما يمكن أن يكون ضحية، أو صاحب المخالفة أي المتهم فيها.

أما عن تحديد المقصود بالشخص المعنوي في نطاق الجزائي، فهو صلاحية الشخص المعنوي لاعتباره مرتكبا لجريمة، وصالحا لإنزال عليه الجزاء المقرر لها، رغم أن تحمل الجزاء يفترض وجود الإدراك والإرادة، غير أن المشرع جعل نائب الشخص المعنوي، هو الذي يعبر عن إرادته، وبالتالي فإن القانون أقر صلاحية الشخصي المعنوي لارتكاب جريمة سواء باعتباره فاعلا أصليا أو شريكا¹.

وحتى يتسنى لنا معرفة الشركات التي تخضع إلى المساءلة الجزائية، يجب معرفة أولا ما هي الشركات خاصة التجارية، فالمادة 544 من القانون التجاري تنص على أنه << يحدد الطابع التجاري لشركة إما بشكلها أو موضوعها وتعد شركات التضامن وشركات توصية والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات المساهمة، تجارية بحكم شكلها ومهما يكن موضوعها >>²، وهذا لا يعني أن الشركات المدنية لا تخضع إلى المساءلة الجزائية، فإن كل شركة بمفهوم القانون والتي تتمتع بالشخصية المعنوية وتخالف أحكام قانون العمل، فإنها مسؤولة جزائيا عن أفعالها، ولكن بشروط وبوجود استثناءات الواردة في المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، التي سوف سنتناولها بالدراسة والتحليل لاحقا. كما أن الشركات التجارية لا يمكنها أن تتمتع بالشخصية المعنوية، إلا من تاريخ قيدها في السجل التجاري، وقبل إتمام هذا الإجراء يكون الأشخاص الذين تعهدوا باسم الشركة ولحسابها متضامنين من غير تحديد أموالهم، إلا إذا قبلت الشركة بعد تأسيسها بصفة قانونية، أن تأخذ على عاتقها التعهدات المتخذة من قبلهم³.

¹ (راجع، ذا إبراهيم علي صالح، مرجع سابق صفحة 34).

² (راجع المادة 544 من قانون التجاري الصادر بأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل و المتمم بالقانون رقم 08-02 المؤرخ في 06/02/2005. المنشور في القانون التجاري، دار الجزيرة، الطبعة الجديدة 2010-2011 بوزريعة، الجزائر).

³ (راجع المادة 549 من الأمر رقم 75-59 المذكورة سابقا).

إن المشرع الجزائري لم يكن يعترف بمساءلة الشخص المعنوي, إلا بعد تعديل قانون العقوبات في سنة 2004 . غير أن تجريم أفعال الأشخاص الاعتبارية كان موجودا في بعض القوانين الخاصة, التي صدرت حتى قبل تعديل قانون العقوبات وعلى سبيل المثال:¹

*المادة 02 و03 من الأمر رقم 95-06 المؤرخ في 25/01/1995 المتعلق بالمنافسة التي تخضع مرتكبي الممارسات الجماعية المنافية للمنافسة, للخضوع إلى إجراءات مالية تطبق عليهم من قبل مجلس المنافسة الذي يرأسه قاضي محترف.

كما نجد أن الأمر رقم 22/96 المؤرخ في 09/07/1996 المتعلق بقمع مخالفة التشريع الخاص بالصرف وحركة رؤوس الأموال, نص بصريح العبارة في المادة 05 على أنه << تطبق على الشخص المعنوي الذي ارتكب المخالفات المنصوص عليها دون المساس بالمسؤولية الجزائية لمثليه الشرعيين.....>>.

إن إقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية, مكرس منذ زمن الاشتراكية, التي كانت تطبق كسياسة اقتصادية في الجزائر, من خلال الأمر رقم 75-37 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالأسعار, خاصة المادة 61 التي نصت << على أنه عندما تكون المخالفات المتعلقة بأحكام هذا الأمر مرتكبة من القائمين بإدارة الشخص المعنوي أو مسيريه أو مديره..... باسم ولحساب الشخص المعنوي, يلاحق هذا الأخير بذاته وتصدر بحقه العقوبات المالية المنصوص عليها في هذا الأمر² >>.

إن نطاق المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية تكرر كمبدأ, بموجب القانون رقم 15/04 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل والمتمم لقانون العقوبات بصفة قاطعة, من خلال المادة 51 مكرر. وذلك بعدما أوصت به اللجنة لإصلاح العدالة في تقريرها سنة 2000³, التي أقرت شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي, والتي ستعرض لها في الفرع الأول, ثم نتعرض إلى آثار هذه المسؤولية الجزائية كفرع الثاني.

الفرع الأول: شروط قيام المسؤولية الجزائية للمؤسسة كشخص معنوي.

إن جرائم القانون العمل لا تقع على المستخدم بصفته رئيس المؤسسة كشخص طبيعي, أو كونه ممثلا لها, بل إن إقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية, جعلها تتحمل المسؤولية الجزائية مباشرة بصفتها شخصا معنويا. إن هذه المسؤولية لها شروط وأسس تقوم عليها, وضحتها المادة 51 مكرر من قانون العقوبات. مع العلم أن المشرع الجزائري لم يوضح هذه الأسس في جرائم قانون العمل, الذي

¹ (راجع مرجع أ) صمودي سليم, وأحسن بوسقيعة في نفس المنوال, مرجعين سابقين الذكر الصفحة 25 و26.

² (لقد ألغى هذا الأمر رقم 75-37 المتعلق بالأسعار و قمع المخالفات الخاصة بتنظيم الأسعار بموجب القانون رقم 89-12 المؤرخ في 05/07/1989 المتعلق بالأسعار وهو القانون الذي يخلي عن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي.

³ (راجع تقرير اللجنة الوطنية للإصلاح العدالة المؤرخ في 14/09/2000 المنشور في جريدة الخبر عدد 2950 ليوم 16/09/2000.

صدر في بداية التسعينات بسبب سياسة الانفتاح الاقتصادي, واعتماد سياسة الاقتصاد الحر التي تفرض تحميل المؤسسة كشخص معنوي للمسؤولية الجزائية. غير أن المشرع في قانون العقوبات تأخر كثيرا لإقرار هذه المسؤولية, لأن المادة 51 مكرر جاءت في سنة 2004 فقط.

لقد نصت المادة 51 مكرر من قانون العقوبات المضافة بموجب القانون رقم 15/04 على أنه <>..... باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام, يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك, إن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأفعال << .

نستنتج من خلال تحليل المادة المذكورة أعلاه, أنه ليس كل الأشخاص المعنوية مسؤولة جزائيا. بل إن المشرع استثنى الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام من تحمل أعباء المسؤولية الجزائية. وبمفهوم المخالفة, فإن كل الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص, تسأل جزائيا, سواء كانت تهدف كالمؤسسات التجارية, والاقتصادية إلى الربح, أو حتى المؤسسات التي لا تهدف إلى الربح. هنا نفهم أن كل مؤسسة مسؤولة جزائيا, ما دامت خاضعة إلى القانون الخاص مهما كان نوعها وتنظيمها, ومهما كان الشكل الذي تتخذه. إن موضوع تحديد الأشخاص الخاضعة للمساءلة الجزائية جاءت على أساس معيار الخضوع إلى القانون العام أو الخاص. ومن هنا نقول إن المؤسسة كشخص معنوي تساءل عن سلوكها الايجابي أو السلبي, ما دامت تخضع إلى القانون الخاص.

فبعد تحديد الأشخاص الاعتبارية المسؤولة جزائيا, جاءت المادة 51 مكرر بشروط تتمثل في:

أولاً: أن يرتكب الشخص المعنوي جريمة: حتى نستطيع مساءلة شخص معنوي يخضع إلى القانون الخاص بالتحديد, فإنه يجب إتيان فعل مجرم, أي أن تقوم المؤسسة بخرق قواعد قانونية أمرة, أي أن الشركة يجب أن تقوم إما بفعل سلبي, أو ايجابي, حتى نستطيع مساءلتها جزائيا.

إن إتيان الشخص المعنوي لسلوك سلبي يتمثل في امتناع الشركة أو المؤسسة مثلا: في توفير شروط النظافة والأمن, أو كعدم إخضاع العمال إلى الفحوصات الدورية للطب العمل, أو التوظيف العمال دون المرور عبر وكالات التشغيل, فهذه الأفعال السلبية هي شرط ضروري للقيام المسؤولية الجزائية, رغم أن القانون 31/88 يعتبر عدم توفير شروط الصحية والنظافة تقع مسؤوليته الجزائية على عاتق المسير لوحده.

أما السلوك الايجابي للشركة كشخص معنوي, هو قيام الشركة بفعل مادي ايجابي, غير أن الأفعال المادية لا يمكن إتيانها, إلا بواسطة ممثل الشركة أو نائبها, الذي يعبر عن إرادتها, لأن الشخص الاعتباري لا يمكنه القيام بسلوك إجرامي ايجابي, إلا بواسطة شخص طبيعي, لأن المؤسسة شخصية مفترضة, فنائبها هو من يعبر عن إرادتها, وهو من يقوم بالفعل المجرم الايجابي لفائدتها.

ثانياً: أن ترتكب الجرائم لحساب الشخص المعنوي: والمقصود هنا أن تكون هنالك منفعة من وراء الجريمة، أي أن الفائدة تعود إلى المؤسسة كشخص معنوي، وليس لشخص آخر، أي أن تكون الشركة قد جنت ثمار خرقها للقواعد القانونية، واستفادت من سلوكها السليبي أو الايجابي التي بادرت به. وعلى سبيل المثال: كتقديم عمولات مالية كرشاوى للحصول على مشاريع، أو لتسهيل مهام الشركة أو الحصول على تنازلات مقابل ذلك، فالمقصود من عبارة <<لحسابه>> المنصوص عليها في المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، أن يحصل الشخص على منافع وفوائد لمصلحته دون غيره.

ثالثاً: أن تتم الجرائم بواسطة أجهزة الشخص المعنوي أو ممثليه الشرعيين: والمقصود هنا الشخص الذي يعبر عن إرادة الشخص المعنوي يكون مثله القانوني: كرئيس المدير العام، أو المسير أو مجلس الإدارة في شركة المساهمة، أو مجلس المديرين، من خلال السلطة التي يتمتع بها هؤلاء الأشخاص، بحكم القانون، أو النظام الداخلي للمؤسسة أو العقد الذي يربطهم بالشخص المعنوي، خاصة وأنهم يتمتعون بسلطة التصرف باسم الشخص المعنوي.

بالإضافة إلى هذه الشروط المنصوص عليها في المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، فإنه يجب توافر الأركان العامة للجريمة كالركن الشرعي، والركن المعنوي، وخلو الشخص المعنوي من موانع المسؤولية الجزائية.

كما أن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع من مساءلة الشخص الطبيعي، كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأفعال. نجد أن المشرع الجزائري أخذ بمبدأ الجمع بين مسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، والشخص الطبيعي.

ويستخلص على أنه يمكن تقرير مسؤولية المؤسسة، إذا ارتكبت أي مخالفة للأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مع العلم أن عبارات الأحكام الجزائية جاءت عامة، لا تقصد شخص بذاته، فهي لم توجه ضد المؤسسة كشخص معنوي، أو ضد من يمثلها قانوناً، الشيء الذي يجعلنا نؤكد على إمكانية تطبيق مبدأ الجمع بين مسؤولية الشخص المعنوي، ومسؤولية الشخص الطبيعي على نفس الأفعال المجرمة، وهذا ما يوافق روح نص المادة 51 مكرر من قانون العقوبات.

إن مبدأ الجمع بين مسؤولية الشخص المعنوي والطبيعي في آن واحد، على نفس الأفعال مكرس كذلك في نص المادة 18 مكرر 03 التي تجيز توقيع العقوبات، والتصريح بمسؤولية الشخص المعنوي وكذا الشخص الطبيعي¹.

¹ (راجع المادة 18 مكرر 03 منس الأمر رقم 159/66 المؤرخ في 1966/06/08، المتضمن قانون العقوبات المصادقة بموجب القانون رقم 23/06 المؤرخ في 2006/12/20، المذكور سابقاً).

وإذا كانت المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تنفي مسؤولية الشخص الطبيعي، حتى ولو قام بالأفعال المجرمة لصالح الشخص المعنوي، كما أن متابعة الشخص الطبيعي ليست شرطا لمساءلة الشخص المعنوي، فمثلا إذا توفي الشخص الطبيعي الذي يفترض فيه تحمل أعباء المسؤولية الجزائية، فهذا لا يحول دون متابعة الشخص المعنوي على نفس الأفعال، وفي حالة بقاء الشخص الطبيعي مجهول، فإن الشخص المعنوي يتحمل أعباء الأخطاء المنسوبة إليه ويسأل جزائيا عنها.

فمن المعترف به أن الجريمة تتضمن جانبيين، جانب مادي وجانب شخصي، فيتحقق الجانب الموضوعي بمجرد وقوع الفعل المجرم قانونا، وهنا نكون أمام الفعل المادي التام. وإما يتحقق الفعل الإجرامي في صورة البدء في التنفيذ، وهذا ما يعبر عنه قانونا بالمحاولة أو الشروع. والجدير بالذكر هو أن معظم جرائم قانون العمل عبارة عن مخالفات، إن لم نقل جملها، إلا أنه المحاولة في المخالفة لا يعاقب عليها إطلاقا، أما المحاولة أو الشروع في التنفيذ لا يعاقب عليها إلا بناء على نص صريح.¹

أما الجانب الشخصي فيتمثل في شخصية الجاني الذي يتسبب بنشاطه في وقوع الفعل المادي المجرم، وهذا ما ذكرناه سابقا ألا وهو عنصر الإسناد الفعل المادي المجرم، فهنا رابطة السببية بين الفعل المجرم والجاني هي أساس المسؤولية الجزائية، سواء تعلق الأمر بشخص معنوي أو شخص طبيعي، غير أن الصعوبة تكمن في إسناد الفعل المادي إلى الشخص المعنوي الذي يتكون من عدة أشخاص، أو يكون مجموعة من الأعضاء، فهنا يجب تحديد سلطات أفراد المكونين للشخص المعنوي، والذين يعبرون على إرادته، ومدى السلطات الممنوحة إليهم. بموجب القانون.

كما أن المسؤولية الجزائية تفرض قيام الأفعال سلبية مثل جرائم الامتناع والإهمال، وهنا نكون بصدد الجرائم الغير عمدية، التي لا تطلب لقيامها توافر القصد الجنائي، أو ما يسمى بالنية الإجرامية، أما عندما يتعلق الأمر بالجرائم العمدية، فلا تقام ولا يسأل الشخص المعنوي، إلا إذا كان الشخص الطبيعي تصرف لحسابه واعيا ولديه إرادة سليمة لارتكاب الجريمة.²

وفي الأخير نقول أن المسؤولية الجزائية للمؤسسة كشخص معنوي، تخضع لنفس الشروط المنصوص عليها في قانون العقوبات، بالإضافة إلى الشروط المفروضة بموجب المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، التي تعطي الخصوصية اللازمة لشخص المعنوي عند مساءلته جزائيا.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للشركات المتعددة الجنسيات

نظرا لانتعاش الاقتصاد العالمي، أصبح الاستثمار الأجنبي ركيزة هامة لبناء اقتصاد قوي، يساعد الدولة في ضمان سياسة التشغيل، وامتصاص البطالة. إن الحوافز التي وفرتها الدولة لمساعدة

¹ (راجع المادة 31 من الأمر رقم 159/66، المذكور سابقا).

² (د/أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، صفحة 226).

وتشجيع الاستثمار يفتح شهية الشركات المتعددة الجنسيات, التي تنتهز الفرص للحصول على المزيد من الأرباح, ولفتح أسواق جديدة لترويج لمنتجاتها.¹

إن سياسة استقطاب الشركات متعددة الجنسيات لاستثمار في الجزائر, يجعلنا نتطرق إلى مسؤولية هذه الشركات في حالة خرقها للقواعد القانونية الخاصة بعلاقات العمل, ويصبح من الضرورة البحث عن المسؤولية الجزائرية, بالنظر إلى القانون الواجب التطبيق في حالة ارتكابها للجرائم بالمفهوم العام.

إن الشركة متعددة الجنسيات هي تجمع أموال في إطار تنظيم وتتخذ شكلا من أشكال الشركات المنصوص عليها في القانون الداخلي أو القوانين الأجنبية, وفي غالب الأحيان ما تتخذ شكل مساهمة حتى تحدد من مسؤوليتها المدنية, الهدف منها تحقيق الأرباح, يكون لها مقر رئيسي في دولة ما في العالم, وهي تتألف من رأس مال مصدره عدة جنسيات, فهي لا تعترف بالحدود الوطنية, بل تعتبر العالم بأسره سوقا لها, تتعامل مع الدولة على أساس المصالح, والمنافع التي تجنيها من استثمار في المشاريع الكبرى خاصة مشاريع البنية التحتية.

إن الدولة الجزائرية في إطار الاعتماد على المخططات الحماسية الاقتصادية, لجأت إلى المناقصات الدولية لإقامة المشاريع الكبرى كالطريق السيار, السدود الكبرى: كسند بني هارون, وغيرها من المشاريع التي تم تجسيدها, والتي لازالت في طور الانجاز كمصنع الأمونياك الواقع بمدينة بطيوة. إن الشركات متعددة الجنسيات عندما تحصل على مشاريع في أي دولة, فإنها تتخذ شكل مؤسسة ذات أسهم تخضع للقانون الوطني, مكان إقامة المشروع, وهذا ما يقتضي تحديد المسائل التي تنيرها مسؤوليتها الجزائرية.

الشيء الأول الذي ينبغي تحديده عند مساءلة الشخص المعنوي متعدد الجنسيات, فهو معرفة القانون الواجب التطبيق على النشاط الجرم (الأفعال الجرمية), فهنا يجب التمييز بين الجرائم, فإذا ارتكب الأفعال الجرمية في الخارج بواسطة ممثلها, أو بواسطة أحد فروعها, فالقانون الوطني, أي قانون البلد الذي تحمل الشركة جنسيته, يطبق على الأشخاص الطبيعيين, كما يطبق على الأشخاص المعنوية, وفي حال اقترافهم خارج الحدود الوطنية لأعمال يجرمها القانون.²

أما في حالة حصول المتابعة الجزائرية في البلد الأجنبي الذي ارتكب فيه الجرم, فهنا يعمل بقواعد تنازع القوانين الأجنبية, أما إذا ارتكبت الجريمة في إقليم الدولة التي تقيم فيها الشركة الأم, أو الفرع, فيعمل بمبادئ الصلاحية الإقليمية, أي قانون مكان وقوع الفعل الجرم قانونا.

¹ (د/ مصعب الهادي بالبكر, الأسباب المانعة من المسؤولية الجزائرية, دار الهلال, بيروت 1977 صفحة 39.

² (د/ مصطفى العوجي, المسؤولية الجزائرية في المؤسسة الاقتصادية. مرجع سابق الذكر, الصفحة رقم 520.

ولكن من ناحية الدولية نجد أن الأمم المتحدة تحبذ إعمال الصلاحية الوطنية للشركة، حتى تتمركز في البلد الذي تمارس فيه نشاطها، وهنا تطبق قوانين البلد المضيف فقط دون سواها¹. كما أن الاتحاد الأوروبي حقق خطوة نحو الأمام، من خلال إيجاد قانون اقتصادي دولي في دول السوق الأوروبية المشتركة، من خلال معاهدة روما، التي نصت مادتها 85 و86 أن بعض الجرائم التي ترتكب من قبل الشركات متعددة الجنسيات على أرض الدول الأعضاء، تخضع للمحاكم الأوروبية، ولقد صدرت بعض القرارات عن المحكمة الأوروبية التي اعتبرت الشركة الأم كفاعلة أصلية للجريمة المرتكبة في السوق الأوروبية المشتركة بواسطة فرعها، رغم أن الفرع نفسه يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، بل ذهبت المحكمة الأوروبية إلى معاقبة الشركات المتعددة الجنسيات، حتى ولو ارتكب الجرم خارج نطاق السوق الأوروبية، أي في الخارج، ولكن أنتج آثار عبر نشاطها ضمن السوق الأوروبية. عمدت المحكمة الأوروبية لإجبار الشركات، لإيجاد قواعد ثابتة تعتبر بمثابة حافز لها، في سبيل التزام سلوك اقتصادي سليم يحفظ حقوق المصالح الوطنية والفردية².

أما المشرع الجزائري لم يأتي على ذكر الشركات المتعددة الجنسيات، ولكن ما يفهم أن المشرع جرم أفعال الشخص المعنوي، مهما كان نوعه أو شكله أو الوضعية التي يتخذها، فنجد أن وضعية الشخص المعنوي في إجراءات المتابعة، لا تختلف كثيرا عن إجراءات الملاحقة للشخص الطبيعي، غير أن الشخص المعنوي يتمتع بخصوصية تميزه عن غيره الأشخاص، فمثلا لا يمكن أن تنصور أن يقوم القاضي بحبس الشخص المعنوي، أو يخضعه لنظام الرقابة القضائية، فكل هذه التساؤلات تجعلنا نتطرق إلى الإجراءات الجزائية التي تخص الشخص المعنوي عند المتابعة.

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 65 مكرر من القانون رقم 04-14 المعدل لقانون الإجراءات الجزائية، على أن الشخص المعنوي، يخضع لقواعد المتابعة والتحقيق والمحاكمة المنصوص عليها في هذا القانون، مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل، فهذا دليل أن الشخص المعنوي تحكمه نفس الإجراءات من مرحلة الاشتباه إلى مرحلة الحكم النهائي، مع خصوصية بعض الإجراءات³. فعلى سبيل المثال فإن الاختصاص المحلي للجهة القضائية يتحدد بمكان ارتكاب الجريمة، أو مكان وجود المقر الاجتماعي للشخص المعنوي، >ويقصد بالاختصاص المحلي، هو الولاية القضاء، وتوزيع

¹ (تقرير الأمم المتحدة رقم 5838 المؤرخ في شهر جوان 1976 المنشور في مجلة وثائق الأمم المتحدة لسنة 1976، ص56.

² (ذ/ مصعب الهادي بابكر، المرجع سالف الذكر، صفحة 519.

³ (راجع المادة 65 مكرر من الأمر 66-155 المعدل و المتمم بالقانون رقم 04-14 المؤرخ في 10/11/2004 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المذكور سابقا.

سلطة الحكم على الجهات القضائية المختلفة، اقتضاء القانون في حضور خصومة معينة مرفوعة أمام المحاكم فقدان هذه السلطة يؤدي إلى عدم الاختصاص¹.

على خلاف الأحكام المطبقة في الاختصاص المحلي للأشخاص الطبيعية، فإن الاختصاص المحلي للشخص المعنوي يتحدد بمكان ارتكاب الجريمة، أي مكان وقوع الفعل المجرم من قبل الشخص المعنوي، فمثلا كالورشة أو المصنع أو أي مكان تواجد به مصدر القرارات، ومركز الإدراك عند الشخص المعنوي، لأن نظرية المجاز تفيد أن مصدر القرارات يتواجد في المقر الاجتماعي، باعتبار أن الشخص المعنوي يعبر عن إرادته شخص طبيعي.

إلا أن المشرع يميز متابعة الشخص المعنوي في نفس مكان تواجد الشخص الطبيعي، أي في نفس الجهة القضائية التي تمت متابعة الشخص الطبيعي فيها، وهنا نكون أمام المادة 329 من قانون الإجراءات الجزائية التي تنص بقولها >> تختص محليا بالنظر في اللجنة محكمة محل الجريمة، أو محل إقامة أحد المتهمين أو شركائهم أو محل القبض عليهم ولو كان هذا القبض قد وقع لسبب آخر << ولا تكون محكمة محل حبس المحكوم عليه مختصة، إلا وفق الأوضاع المنصوص عليها في المادتين 552 و553 من قانون الإجراءات الجزائية.² ومن خلال ما سبق ذكره، فالاختصاص المحلي للمحكمة الجزائية بخصوص جرائم قانون العمل التي يقوم بها الشخص المعنوي، يكون استنادا للقواعد العامة المذكورة أعلاه، ويتمثل فيما يلي: 01) مكان وقوع الجريمة وهو مقر الشركة المستخدمة، أي مكان وقوع مخالفة قواعد قانون العمل، ومكان الذي تمت فيه معاينتها من قبل مفتشي العمل. 02) مكان القبض على المتهم، وضبطه ولو كان هذا الاعتقال لسبب آخر. 03) مكان متابعة الشخص الطبيعي المتابع إلى جانب الشخص المعنوي في نفس الوقت.

أما الاختصاص النوعي كذلك لا يختلف كثيرا على الأحكام المطبقة على الأشخاص الطبيعية، الذي نصت عليها المادة 328 من قانون الإجراءات الجزائية التي تنص بقولها: >> تختص المحكمة بالنظر في الجناح والمخالفات وتعد جناحا تلك الجرائم التي يعاقب عليها القانون بالحبس من مدة تزيد على شهرين إلى خمس سنوات أو بغرامة أكثر من 2000 دج وذلك فيما عدا الاستثناءات المنصوص عليها في قوانين خاصة. وتعد مخالفات تلك الجرائم التي يعاقب عليها لقانون بالحبس شهرين فأقل أو بغرامة 2000 دج فأقل أو كانت ثمة مصادرة للأشياء المضبوطة أو لم تكن مهما بلغت قيمة تلك الأشياء <<. إن معظم جرائم قانون العمل يغلب عليها وصف اللجنة أو المخالفة، وبالتالي فإنها مباشرة تحال على المحكمة الجزائية بقسميها، إما قسم الجناح أو قسم المخالفات، باعتبارهما الجهة القضائية المختصة

¹ (ذ. الغوي بن ملح، القانون القضائي الجزائري، O.P.U. الطبعة الثالثة، السنة 1989 ص.63.

² (راجع المادة 329 و552 و553 من الأمر رقم 66-155 المذكور سابقا.

نوعيا للفصل والبث فيها, وهذا ما يسمى بالاختصاص النوعي لجرائم قانون العمل, التي ترتكب من قبل الشخص المعنوي أو الشخص الطبيعي.

إضافة إلى العناصر التي تميز إجراءات المتابعة الخاصة بالأشخاص المعنوية عن غيرها, هو عملية التمثيل أثناء مباشرة إجراءات المتابعة, إن الشخص المعنوي له ممثل قانوني, الذي يتمتع بهذه الصفة أثناء المتابعة, ويعرفه القانون بأنه الشخص الطبيعي الذي يخوله القانون, أو القانون الأساسي للشخص المعنوي تفويضا لتمثيلة¹. والمشرع الجزائري كان حريصا على وضع أحكام قانونية في حالة تغير الممثل القانوني للشخص المعنوي, أثناء سير الإجراءات, إذ أنه في حالة حدوث تغيير, فإن من يخلفه (أي الممثل القانوني الجديد) يقوم بإبلاغ الجهة القضائية بهذا التغيير, كما أن المشرع راع حالة متابعة كل من شخص المعنوي وكذا ممثله القانوني في نفس الوقت, ولم يبق شخص مؤهل لتمثيله, فإن رئيس المحكمة بناء على طلب النيابة العامة, يعين ممثلا من ضمن الهيئة المستخدمة التي تعمل عند الشخص المعنوي, بالإضافة إلى الإجراءات المتابعة المتميزة, فإن القانون حول للقاضي التحقيق إخضاع الشخص المعنوي لتدابير معنية احترازية مثل: إيداع كفالة وتعني وضع مبلغ مالي معين يحدده قاضي التحقيق لدى صندوق المحكمة, يشمل عادة مصاريف التعويض, وكذا الغرامة المستحقة للدولة ضمانا للحقوق الأطراف, وحتى لا يتم التصرف, وإخفاء الأموال الشخص المعنوي أو تهريبها, حتى لا يتم تنفيذ عليها في حالة الإدانة.

— كتقديم تأمينات عينة لضمان حقوق الضحية: والمقصود تقديم ضمانات عينة أو حقوق عينية

كالرهون, أو غيرها لضمان حقوق الضحية في حالة الإدانة وخشية من تهريب الأموال, خاصة وإذا تعلق الأمر بشخص معنوي أجنبي, أو شركة متعددة الجنسيات, وهذا من الأشياء المستحدثة في القانون, ومن الأشياء المستخدمة لضمان حقوق الأطراف في الدعوى المقامة ضده.

— كذلك المنع من إصدار الشيكات, أو استعمال بطاقات الدفع, مع مراعاة حقوق الغير.

— المنع من ممارسة بعض النشاطات المهنية, أو الاجتماعية المرتبطة بالجريمة, وحفاظا على

حقوق الأطراف من غدر الشخص المعنوي, ومخالفته للشروط المنصوص عليها سابقا, والتي يوضع بشأنها بأمر من قاضي التحقيق, فانه يغرم بمبلغ مالي يتراوح من 100 ألف دينار إلى 500 دج بأمر من قاضي التحقيق بعد أخذ رأي وكيل الجمهورية ممثل الحق العام².

إن الأحكام المذكورة أعلاه, رغم أنها جاءت عامة حول الأشخاص المعنوية بصفة عامة, غير أنها تنطبق على الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر, لأنه كما ذكرنا سابقا, إن هذه الشركات تتخذ أشكال شركات مساهمة, أو شريك بنسبة 49% من رأس المال أو أكثر حسب الاتفاق, أو تجمع

¹ (راجع المواد 65 مكرر 01 و02 و03 و04 من الأمر رقم 66-155 المذكور سابقا.

² (راجع المادة 65 مكرر , المذكورة سابقا.

أموال أجنبية تخضع للقوانين الوطنية، ومن تم فإن مخالفة هذه الشركات لأحكام قانون العمل، وغيرها من القوانين الوطنية يخضعها للمساءلة الجزائية، وفق أحكام المواد 65 مكرر وما يليها من قانون الإجراءات الجزائية، وبالتالي فلا يمكن اعتبارها أشخاص فوق القانون، أو لا تخضع له، خاصة وأن المشرع وضع تدابير وقائية لحماية الأطراف الضعيفة، حتى لا تضيع حقوقها، غير أن الإشكال هو أن هذه التدابير أسندت إلى قاضي التحقيق، مع العلم أن معظم وجل جرائم قانون العمل هي عبارة عن مخالفات وجنح في غالب الأحيان، وفي معظمها تحال على محكمة المخالفات أو الجنح مباشرة عن طريق الاستدعاء المباشر، دون المرور عن طريق قاضي التحقيق، مما يجعلها تدابير وآليات معطلة فعليا، وليس قانونيا.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية الأخرى

ليس الشركة كشخص معنوي وحدها المسؤولة جزائيا، ولكن هناك أشخاص معنوية أخرى تسأل جزائيا، وهذا ما يستوجب منا استبيان طبيعة هذه الأشخاص المعنوية المسؤولة جزائيا، مما يجعلنا نطرح السؤال التالي : هل كل الأشخاص المعنوية مسؤولة جزائيا؟.

إن القانون العقوبات هو الذي يحدد الأشخاص المعنوية المسؤولة جزائيا، من خلال المادة 51 مكرر المضافة بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10/11/2004 التي تستثني الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام. فما عدا هذه الأشخاص المعنوية المذكورة على سبيل الحصر، فكل شخص معنوي، يكون مسؤولا جزائيا في حالة ارتكابه لجرائم، من قبل أجهزته أو ممثليه الشرعيين وحسابه الخاص.

نجد أن قانون العقوبات الجزائري، من خلال القانون رقم 04-15 ، أخذ بمبدأ مساءلة الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص، واستثنى كل الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام من المساءلة الجزائية، الشيء الذي يوحي على أن كل الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص سواء كانت تهدف إلى الربح، أو ذات طابع غير مربح، أو ذات أهداف اجتماعية، فإنها في حالة ارتكابها أخطاء جزائية تساءل وتتحمل المسؤولية الجزائية.¹

ومن خلال ما سبق ذكره فإن المادة 49 من القانون المدني الجزائري نصت >> على أن الأشخاص الاعتبارية هي الدولة، الولاية والبلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الشركات

¹ (على عكس المشرع الجزائري الذي أخذ بمبدأ مساءلة الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص، فإن المشرع الفرنسي أخذ بمساءلة الأشخاص العامة. حيث تعد قاعدة عامة بخصوص الجرائم التي يمكن أن ترتكبها، وفق ما حدده القانون، أو اللائحة، بغض النظر عن الشكل الذي يتخذه الشخص المعنوي سواء كان مؤسسات، أو هيئات. فهي كلها تسأل جزائيا، إلا أنه تم استثناء الدولة و التجمعات المحلية و البلدية. وإقرار المسؤولية الجزائية التي تسند على شرطين: أولا أن لا يتعارض هذا الإقرار بالمسؤولية بأي مبدأ دستوري أو مبدأ اتفاقي يسمو على التشريع، الذي يمنع المساءلة الجزائية، والشرط الثاني هو مبدأ الأخذ بقاعدة المساواة بين جميع الأشخاص أمام القانون.

المدنية والتجارية والجماعات والمؤسسات، الوقف و كل مجموعة من أشخاص أو أموال منحها القانون شخصية قانونية >> فمدام المشرع استثنى المؤسسات العمومية والدولة وغيرها من المؤسسات الخاضعة للقانون العام لمبدأ المساءلة الجزائية، وما عداها يساءل جزائيا، وهنا نكون أمام إمكانية مساءلة الأشخاص المعنوية الأخرى المذكورة في المادة 49 من القانون المدني، مثل الجمعيات والمؤسسات، وكل مجموعة من الأشخاص أو الأموال التي يمنحها القانون الشخصية القانونية. ونجد أن المشرع ذكر الشركات المدنية والتجارية والمؤسسات، فإما أن المشرع يقصد المؤسسات الخيرية أو ما يسمى les fondations التي تهدف إلى تحقيق أغراض أخرى، ما عدا الربح.

وما دام أن الجمعية أو النقابة التي تعتبر أشخاص معنوية التي تخضع إلى القانون الخاص، ولم تستثنى بموجب المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، فإنها تخضع للمساءلة الجزائية، كما أن اللجان الداخلية للمؤسسة، مثل لجنة المشاركة، ولجنة الصحة وغيرها من اللجان، فهل تخضع إلى المساءلة الجزائية، أم هي معفية من العقاب؟ وهل تعتبر أشخاص اعتبارية أصلا حتى يمكننا إخضاعها للمسؤولية الجزائية؟

ومن خلال تحديد الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص، فإننا سنتعرض إلى المسؤولية الجزائية للتنظيم النقابي، ومدى نطاق تطبيقها في تشريعات العمل كفرع أول، ثم نتعرض إلى تحديد نطاق المسؤولية الجزائية للجان الداخلية في المؤسسة، وهل أخضعها المشرع إلى ذلك حسب تشريعات العمل؟

الفرع الأول: المسؤولية الجزائية للتنظيمات النقابية.

يقصد بالنقابة لغة >> هي منظمة مهنية منتخبة، وظيفتها الدفاع عن الحقوق المشتركة بين الطبقة التي تمثلها، ونقابة السياحة هي هيئة غايتها التعريف بخصائص الجهة، وتدليل الصعوبات في وجه السائح وتيسير إقامته بها¹.

أما التنظيم لغة فهو الترتيب والتنسيق، ويلفظ به الطريقة والعادة، وجمعه الأنظمة والأنظمة² والتنظيم النقابي يستمد مفهومه من مبدأ الحق النقابي المكرس دستوريا، والذي يتمثل في حرية الانخراط في أي نقابة موجودة، وإنشاء وتكوين تنظيمات نقابية جديدة، الهدف منها ضمان الحقوق المشتركة بين الفئات الواحدة، مع مراعاة المصالح المادية والمعنوية للجماعة المنطوية تحت لوائها.

كما أن القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لم يعرف التنظيم النقابي، وإنما نصت على الهدف من إنشاء التنظيم النقابي، وعلى حرية الانتماء والإنشاء والتكوين خاصة في المواد 02 و03 من نفس القانون. نجد أن المواد المذكورة كرسست مواد الدستور خاصة المادة 53 من دستور

¹ (راجع القاموس العربي الجديد الحاج المحي و آخرون، مرجع سابق الصفحة 1242).

² (راجع القاموس العربي الجديد، مرجع سابقا، الصفحة رقم 1230).

1996, التي تجيز حق الانخراط وتكوين تنظيم نقابي للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء أو المستخدمين أنفسهم << أي أرباب العمل >>. كما أن القانون 14/90 يبين أن التنظيم النقابي مستقل في تسيره ويتميز في أهدافه عن الجمعيات ذات الطابع السياسي، مما يستثني التنظيم النقابي من الخضوع إلى قانون الجمعيات الصادر سنة 1990¹، وما دامت التنظيمات النقابية تتمتع بالاستقلالية، وبالشخصية المعنوية طبقاً للأحكام المادة 16 من القانون 14/90 التي تنص على أنه << يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقاً للمادة 88 أعلاه أو يمكنه أن يقوم بما يأتي: التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية عقب وقائع لها علاقة بهدفه، وألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية >>.

من خلال ما سبق عرضه، يظهر أن التنظيم النقابي يتمتع بالأهلية القانونية، ولديه حقوق ويخضع للالتزامات، فهل يسأل عن مخالفات ارتكبتها لفائدته، وبواسطة أعضائه كشخص معنوي؟ فمثلاً يمكن أن يقوم أي تنظيم نقابي بإضراب غير شرعي أو يعرقل حرية العمل المصونة بموجب الدستور، والقوانين المكرسة له، فهنا يجب ذكر أن القوانين المختلفة لا تتكلم عن مساءلة التنظيم النقابي كشخص معنوي، وعن خضوعه للمساءلة الجزائية. ولكن ما دام التنظيم النقابي شخص معنوي يتمتع بالحقوق، وبالأهلية القانونية ويسير أموال لفائدته، ويدافع عن مصالح منخرطيه، فيمكن أن يقوم ممثليه باقتراح جرائم لفائدته، فهنا نصبح أمام إمكانية مساءلته جزائياً، بحكم المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، ولكن مختلف تشريعات العمل خاصة القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، فهي لا تنص على مساءلته صراحة، ولكن نجد أن القانون ينص على إخضاعه لبعض العقوبات مثل: << توقيف نشاطه ووضع أختام على أملاكه ومصادرتها وإمكانية حله قضائياً >>.

إن إخضاع التنظيم النقابي إلى مثل هذه العقوبات، التي تلائم الأشخاص المعنوية، دليل كافي على إمكانية مساءلته جزائياً كشخص معنوي، بغض النظر عن ممثليه النقابيين الذين يمكن مساءلتهم كشركاء أو كفاعلين أصليين، خاصة بتطبيق الشروط الواجب توافرها في المساءلة الجزائية لمختلف الأشخاص المعنوية، خاصة الشروط التي ذكرتها المادة 51 مكرر من قانون العقوبات.

كما أن المادة 61 من القانون 14/90 نصت على أن: كل من يتعرض على قرار الحل القضائي للتنظيم النقابي، فإنه يتعرض إلى الحبس من شهرين إلى ستة أشهر، فهذا يعني أن منتسبي التنظيم النقابي، إذا حاولوا منع الحل القضائي لتنظيمهم، فإنهم يساءلون جزائياً، ويمكن تفسير عدم ذكر صراحة مساءلة التنظيم النقابي كشخص معنوي في تشريعات العمل، هو عدم اعتراف أصلاً بمساءلة الشخص

¹ (راجع المادة 03 من قانون 31/90 المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية العدد 57، الصادرة بتاريخ 1990/12/05).

² (راجع المواد 27 و28 و29 و30 من القانون 14/90 المذكورة سابقاً).

المعنوي, إلا مؤخرا في سنة 2004. بموجب تعديل قانون العقوبات. أما تشريعات العمل فكلها صدرت في سنة 1990 وما بعدها، فهذا ما يبين أن تشريعات العمل كانت سابقة لاعتراف المشرع بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي.

غير أنه بتطبيق الشروط المنصوص عليها في قانون العقوبات, فإن التنظيم النقابي كشخص معنوي, إذا ارتكب مخالفة لتشريعات العمل كعرقلة حرية العمل, أو غيرها, فإنه يمكن مساءلته جزائيا, ما دام أن الأفعال التي قام بها مثليه كانت لفائدته, غير أنه من الناحية العملية, نجد أن التنظيم النقابي يتعرض إلى الحل أو غيره من العقوبات المنصوص عليها, إلا إذا خالف شروط التأسيس أو التسيير أو مخالفة القوانين المعمول بها, أو ممارسة نشاط غير منصوص عليه في قوانينه الأساسية.

وعلى عكس عدم ذكر المسؤولية الجزائية, فإن المشرع في المادة 20 من القانون 14/90 اعترف بتحمل التنظيم النقابي تبعات مالية ناجمة عن المسؤولية المدنية, من خلال فرض اكتتاب التأمين لتغطية جميع التعويضات الناتجة عن المسؤولية المدنية.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للجان الداخلية للمؤسسة.

تزرع المؤسسة بعدة لجان داخلية يتمثل دورها في مراقبة تشريعات العمل, إما عن طريق إعلام المستخدم, وإما بإبداء الرأي, وإما بإعلام العمال بانتظام بالمساءل المعالجة, وغيرها من الأمور المخولة لها بحكم الصلاحيات الممنوحة بموجب أحكام قانون العمل, في مختلف القوانين والتنظيمات الخاصة بالشغل.¹

ومن بين هذه اللجان لجنة المشاركة, ولجنة حفظ الصحة والأمن وطب العمل, وحتى نستطيع معرفة إن كانت هذه اللجان الداخلية تخضع إلى المساءلة الجزائية, فيجب أولا أن نعرف إن كانت هذه اللجان تتمتع بالشخصية المعنوية أم لا؟

معظم هذه اللجان ليس لها أهلية التقاضي, ولا تتمتع بالشخصية الاعتبارية, أو الشخصية المعنوية, كما تتطلبه الشروط المنصوص عليها قانونا,² وما دامت هذه اللجان لا تتمتع بالشخصية المعنوية, فلا يمكن إخضاعها للمساءلة الجزائية.

إلا أن الجدير بالذكر, أن لجنة المشاركة رغم تمتعها بالذمة المالية عندما تسند لها مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة, فإنها تخضع إلى رقابة المستخدم, وكثيرا ما نجد أن أموال لجنة الخدمات, ما تكون محل اختلاس, أو سوء تسيير, فهنا تكون المساءلة الجزائية لأعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية, وليس إخضاع اللجنة للمساءلة بسبب عدم تمتعها بالشخصية الاعتبارية.

¹ (راجع المادة 94 من القانون 11/90 السالف الذكر.

² (راجع المادة 49 من القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20/06/2005 المذكور سابق.

وما يجب الإشارة إليه في الأخير, هو أن خضوع اللجان الداخلية للمساءلة الجزائية, يقترن بتمتع هذه اللجان بالشخصية المعنوية, وفي انعدام هذا الشرط, ينعدم إخضاع أي لجنة داخلية إلى تحمل تبعات المسؤولية الجزائية, غير أن انتفاء المسؤولية الجزائية لهذه اللجان, لا تنفي تحمل أعضائها للمسؤولية الجزائية, بصفتهم أشخاص طبيعيين في حالة ارتكابهم لأي خرق لأحكام قانون العقوبات, أو لأحكام تشريع العمل.

حتى أن هذه اللجان الداخلية في المؤسسة ينحصر دورها في إعلام المستخدم, دون المشاركة الفعلية في رقابة تطبيق الأحكام التشريعية, والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل, مما يفقدها للسلطة القانونية والإدارية, التي تمكنها من فرض آرائها, مما يجعل من تدخل هذه اللجان في تسيير المؤسسة, تدخلا شكليا, لا يرقى إلى اتخاذ قرارات تمكنها من المشاركة الفعلية في صياغة القرارات الهامة, والإستراتيجية للمؤسسة, وهذا ما ينجم عنه انتفاء المسؤولية الجزائية عنها بحكم القانون.¹

¹ (أهمية سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل, مرجع سابق, صفحة 289).

الفصل الثاني:

الجزاء كأثر لمخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

يتمثل الجزاء في التشريع الجنائي والجزائي في شيئين: إما يتخذ شكل العقوبة، وإما شكل تدبير الأمن أو تدابير احترازية. العقوبة لغة هي العقاب، وفي الحديث الشريف: أعجل الأشياء عقوبة البغي (ج) عقوبات، ومنه قانون العقوبات.¹ والمقصود بالعقاب >> بكسر العين هو الجزاء بالشر عن الشر <<².

ويقصد بالعقوبة جزاء يوقع باسم المجتمع تنفيذًا لحكم قضائي، على من تثبت مسؤوليته عن الجريمة، فالعقوبة من حيث هي جزاء تنطوي على ألم يلحق بالجرم، عما فعله من مخالفات للأحكام القانونية الآمرة، ويتمثل الألم في حرمان المحكوم عليه من حق من حقوقه، كحقه في الحياة أو الحرية، أو في مباشرة الحقوق المدنية أو السياسية. وتهدف العقوبة إلى مكافحة الجريمة والحد منها، وهي مقررة بموجب نصوص قانونية محددة، تلتزم من قبل المجتمع عبر ممثله القانوني الذي يتجسد في مثل الحق العام ألا وهو النيابة العامة.³

كما يمكن تعريف العقوبة > على أنها جزاء يقرره المشرع ويوقعه القاضي على من تثبت مسؤوليته في ارتكاب جريمة، وتمثل العقوبة في إيلاام الجاني بالإنقاص من بعض حقوقه الشخصية، وأهمها الحق في الحياة، والحق في الحرية⁴ <<.

رغم أن العقوبة تتميز وتنطوي على عنصر الألم، الذي يصيب الشخص المحكوم بما عليه، غير أن الألم غير مقصود لذاته، بل الهدف منه هو تحقيق أغراضها النفعية والإصلاحية بوجه عام، ومن خلال التعاريف السابقة يتضح لنا ميزتين أساسيتين للعقوبة.

الميزة الأولى: تتمثل في شرعية العقوبة، فلا يمكن أن يخضع أي شخص سواء طبعياً أو معنوياً،

لأي عقوبة كانت، إلا في وجود نصوص قانونية صادرة عن سلطة مختصة لضبط سياسة التجريم، والجزاء. والمتابعة الجزائية بغية إقرار التوازن بين الفرد والمجتمع،⁵ وهذا مبدأ قانوني هام يسمى بقاعدة شرعية التجريم، الذي يستمد قوته من مبدأ >> لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير آمن إلا بقانون <<

¹ (راجع قاموس العربي الحاج المنجي و آخرون مرجع سابق، صفحة 690).

² (راجع القاموس العربي، مرجع سابق صفحة 685).

³ (إن النيابة العامة أو من يمثلها كوكيل الجمهورية أو مساعديه هم من يسمون ممثلين الحق العام، أو الناطقين باسم المجتمع في بعض الأنظمة القانونية نيابة عن المجتمع).

⁴ (د/أحسن بوسقيعة، مرجع سابق صفحة 229).

⁵ (راجع دكتور بارش سليمان، مبدأ الشرعية في قانون العقوبات الجزائري، دار الهدى الجزائر لسنة 2006، الصفحة 07).

وهذا ما تضمنته المادة الأولى من قانون العقوبات, المكرسة بموجب المادة 43 من دستور فبراير 1989 والمادة 46 من دستور سنة 1996. وهذا المبدأ يضمن إقامة التوازن في المجتمع بين حقوق هذا الأخير وحقوق الفرد من أجل توفير حماية للنظام العام الاجتماعي.

أما الميزة الثانية: فهي عدالة العقوبة أي يجب أن تتناسب العقوبة مع الجريمة, ويقصد بذلك أن تكون العقوبة ترضي شعور العام في المجتمع, على من يخالف أحكامه, قد نال جزاؤه الذي يستحقه دون تعسف أو مغالاة.

وكشفت الثاني للجزاء نجد أن المشرع الجزائري جاء بما يسمى بتدابير الأمن, أو ما يسمى بالتدابير الاحترازية, والتي ظهرت في منتصف القرن التاسع عشر فقط, لأنه وإلى وقت قريب, كانت العقوبة هي الصورة الوحيدة للجزاء الجنائي, ويرجع الفضل في ذلك إلى المدرسة الوضعية التي أتت بفكرة تدابير الأمن, لمواجهة الخطورة الكامنة في شخص المجرم, وتهدف تدابير الأمن إلى الوقاية من الجرائم, وهي واحدة لا تتغير مع طبيعة الجرائم, كما هو الحال بالنسبة للعقوبة, التي تختلف من التشديد إلى التخفيف بحسب طبيعة الجريمة, إن كانت جنائية أو جنحة أو مخالفة.

حتى نستطيع دراسة طبيعة العقوبات المقررة في تشريع العمل, يجب أن نتعرض بصفة عامة إلى خصائص ومميزات الجزاء, وأنواعه وحالات الجمع بين العقوبات, وماذا يعترى نظام تطبيقها في حالة الأشخاص المعنوية وغيرها, وهذا ما سوف نتناوله بالتفصيل في المبحث الأول والثاني.

المبحث الأول:

خصائص وأنواع الجزاء في التشريع العقابي الجزائري.

إن قانون العقوبات الجزائري لم يبين ما هي خصائص العقوبات ومميزاتها, غير أنه بين ما هي وظائفها وأنواعها, وذلك ما نستشفه من قراءة المادة الرابعة من قانون العقوبات بقولها: << يكون جزاء الجرائم بتطبيق العقوبات و تكون الوقاية منها باتخاذ تدابير أمن >>, وأفرد المشرع للعقوبات وتدابير الأمن باب كاملا, وهو الباب الأول تحت عنوان << العقوبات وتدابير أمن >>.

يأخذ الجزاء الجنائي, إن صح التعبير صورتين, العقوبة وتدابير الأمن, أو ما يسمى << بالتدابير الاحترازية >> التي تهدف إلى الوقاية من الجرائم, والحد منها. عكس العقوبة التي تفرض على المدان بالجريمة من أجل ردعه, وإرضاء شعور العدالة والتأهيل, والتي تتميز بطابع الإيلاء (الألم), وتحديد المدة وطابع النهائية أو عدم التعديل.

كما أن تدابير الأمن كجزاء تكون وتفرض على الأشخاص الطبيعية فقط, فهي محصورة على الجنائي كشخص طبيعي, أما بالنسبة للشخص المعنوي, فلا يمكن إخضاعه إلى تدابير أمن, كما أن العقوبات وكما سبق ذكره فهي متفاوتة, ومقسمة إلى أنواع, ومصنفة وفق لأصالتها وعدم أصالتها.

فالعقوبات الأصلية والغير الأصلية مصنفة حسب خطورتها، ومعتمدة وفق سلم محدد بموجب قانون العقوبات. فالعقوبات الأصلية تختلف من جنابة إلى جنحة ومخالفة، فلا يمكن أن نجد عقوبة المخالفة تفوق عقوبة الجنابة مثلا، ولكن العكس صحيح، أما العقوبات الغير الأصلية تتمثل في العقوبات التكميلية. ومن خلال هذه التوطئة البسيطة يظهر ملامح دراسة هذا المبحث، من خلال التطرق أولا: إلى وظائف وخصائص الجزاء، ثم نتطرق إلى أنواع الجزاء في التشريع الجزائري، إلا أنه تجدر الإشارة أن تشريعات العمل، في حقيقة الأمر لا تحتوي في معظمها، إن لم نقل في مجملها إلا على الجرح والمخالفات. مما يجعل من دراسة الجزاء بمختلف أنواعه على سبيل الإثراء فقط.

المطلب الأول: خصائص ووظائف الجزاء في التشريع الجزائري:

حتى نستطيع استخراج مميزات، وخصائص الجزاء، الذي يقصد به ردة فعل المجتمع على حدوث فعل اعتبره مجرما، مما يفيد أنه لولا وجود الجريمة لما كان العقاب الجزائي¹ كما أن التعريف اللغوي للعقوبة يفيد <<على أنها جزاء الشر بالشر>> فمن هنا يمكن أن يستخلص أن الجزاء بنوعيه العقوبة وتدابير الأمن ينطوي على مميزات أساسية المثلة: في طابع الإيلام *caractère afflictif*، وهذا ما يقصد به عنصر الشر، الذي يجابه المجتمع به المجرم لردعه عن إعادة أفعاله المجرمة قانونا. كما تتميز العقوبة بميزة المحدودية، أي أن العقوبة لا يمكن أن تكون غير محددة، إما من ناحية المدة، أو من ناحية العدد، أو القيمة، إذ كنا بصدد الغرامة كنوع من أنواع العقوبات المسلطة على الشخص، يكون هذا الشخص استنفد كل طرق الطعن المخولة له قانونا، احتراما لحقوقه، وضمانا لأن تتحقق العدالة الاجتماعية والتوازن، حتى لا يظلم شخص أو يجرم من حقوق دفاعه. بالإضافة إلى المميزات فان الجزاء يحمل وظائف أو أهداف، فالأصل في العقوبة هو الوقائية، أي ألا يتكرر الفعل المجرم في المجتمع حتى يسود الأمن والسلم الاجتماعيين، وإلا انتشرت الفوضى وعم قانون الغاب في المجتمع، ثم يقوم الجزاء بوظيفة الردع، ويقصد به تحذير المجتمع، وإيلام المذنب عن أفعاله المخالفة للقوانين. وأخيرا تهدف العقوبة إلى تحقيق وظيفة إرضاء شعور العدالة، كما أن العقوبة تقوم بوظيفة التأهيل لإعادة إدماج الفرد في المجتمع وإصلاحه وتهذيبه. فمن هذا المنطلق، فان الجزاء بنوعيه العقوبة وتدابير الأمن أساسها توفير والحفاظ على السلم الاجتماعي، والحفاظة على النظام العام الاجتماعي. وهذا بالنسبة لجرائم قانون العمل، التي تحافظ على طرقي علاقة العمل، سواء كان العامل نفسه الذي كثيرا لا يرتكب أخطاء، أو ما يسمى بجرائم قانون العمل. وإنما المستخدم الذي يجب عليه مراعاة مصلحة الطرف الضعيف في علاقة العمل، والحفاظة على حقوقه من خلال عدم خرق القواعد الآمرة المنصوص عليها في مختلف تشريعات العمل.

¹ (رسالة ماجستير، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري، من إعداد الطالب بوضار عبد النبي سنة 2005-2006 الصفحة 55).

حتى نستطيع دراسة خصائص ووظائف الجزاء, يجب التطرق إلى كل منهما على حدا حتى نستطيع تحديد ماهية, ودور كل واحد منهما على حدا من خلال الفرع الأول والثاني.

الفرع الأول: مميزات الجزاء في التشريع الجزائي.

تتميز العقوبة وتدابير الأمن بخصائص أساسية يمكن حصرها فيما يلي:

أ) طابع الإيلام: *caractère afflictif*: مستوحى من كلمة الألم, أي أن العقوبة تنطوي على الوجد الشديد, من خلال حرمان المدان بالجريمة, من بعض حقوقه الشخصية: كحقه في الحياة وهذا في حالة الإعدام, وإنقاص حقه في الحرية, كحبسه في السجن, أو حرمانه من حقه المالي كتوقيع الغرامات المالية على المذنب.

إن كل عقوبة مهما كانت سواء عقوبات أصلية أو غير أصلية, فإنها تتميز بهذا الطابع المتمثل في الألم, الذي تحمله من خلال ما يصيب الجاني المدان من حرمان في حقوقه, التي يتمتع بها داخل المجتمع. غير أن غاية المشرع ليست تحقيق الألم لذاته, وإنما تحقيق الأغراض المنشودة من توقيع العقوبة, خاصة عدم تكرارها من قبل الجاني نفسه, وأن يكون عبرة لغيره من أفراد المجتمع الواحد, حتى لا يتكرر الفعل المجرم نفسه. إن الوسائل القهرية الناجمة عن العقوبة, الهدف منها منع وقوع الجريمة, وتفادي تكرارها, شريطة أن تتناسب مع جسامة الضرر اللاحق بالمجتمع, << بغير تفریط ولا إفراط >>. رغم أن تدابير الأمن ما هي إلا الحجز القضائي أو الوضع القضائي في مؤسسة استشفائية, إما للعلاج أو الأمراض العقلية, إلا أنها تنطوي على ألم, باعتبار أن الوضع القضائي أو الحجز هو حرمان للشخص المقترف للأفعال المجرمة من الحرية, وإجباره دون رضاه للخضوع إما للعلاج, أو الحجز في مستشفى الأمراض العقلية, كما أن تدابير الأمن بصفتها تدابير وقائية واحترافية, فهي تنطوي على طابع الإيلام من خلال ما سبق ذكره.

ب) طابع المحدودية للجزاء: إن الجزاء مهما كان, عقوبة حبس أو غرامة, يجب أن يخضع إلى مبدأ التحديد. أي أن العقوبة يجب أن تكون محددة بصورة واحدة. إما من ناحية المدة كالحبس, أو غيره من العقوبات السالبة للحرية, أو تحديد من ناحية القيمة, كفرض غرامة محددة القيمة, إن تحديد أو طابع المحدودية, متروك للسلطة التقديرية للقاضي, الذي يحكم في الجريمة على أساس الحد الأدنى والحد الأقصى المنصوص عليهما قانوناً,² والذي يأخذ فيه القاضي عند تحديد العقوبة شخصية الجاني (فاعل المخالفة),

¹ (راجع أحسن بوسقيعة, مرجع سابق, صفحة 232).

² (إن قانون مهما كان فإنه يحدد الحد الأدنى للعقوبة و الحد الأقصى سواء في قانون العقوبات, أو تشريعات الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, حتى لا يمكن للقاضي الجزائي تجاوز الحد الأقصى وحتى لا يتعسف في استعمال سلطته التقديرية).

وطبيعة الجريمة، فهي عبارة عن قيود وضعها المشرع للحد من السلطة التقديرية للقاضي، لضمان التوازن بين حقوق المجتمع وحقوق المحكوم عليه.

إن تحديد العقوبة يدخل ضمن حقوق المعترف بها للجاني نفسه، فلا يمكن للقاضي أن يحكم بعقوبة أيا كانت دون أن تكون معروفة ومحددة عند النطق بها. وما يخالف ذلك يعتبر إجحافا لحقوق الدفاع المكرسة دستوريا، فهذا ما يجعلنا نقول أن سلطة القاضي في تحديد العقوبة، مقيد بإنزال العقوبة بين الحدين الأدنى والأقصى المقررين لها، مع أخذ بعين الاعتبار بعض الظروف والأعدار المخففة المنصوص عليها قانونا.

(ج) الطابع النهائي للجزاء: تتميز العقوبة أو تدابير الأمن بأن تكون نهائية، فلا يمكن أن تنفذ العقوبة أو تدابير الأمن، إلا إذا كان الحكم القاضي بها نهائيا. ويكتسب بذلك قوة الشيء المقضي به، يعني ذلك أن المحكوم عليه بالجزاء، يكون قد استنفذ كل طرق الطعن، بحيث يصبح الجزاء المحكوم به نهائيا، غير قابل للتعديل أو التغيير، ويسجل في صحيفة السوابق العدلية للجاني، إلا في حالات استثنائية مثل الخطأ القضائي.¹

كما يتميز الجزاء بالطابع النهائي حفاظا على حقوق المجتمع وحقوق المحكوم عليه نفسه، حتى لا يبقى الأمر مفتوحا لتأويلات فمثلا: لا يمكن إدخال شخص إلى المؤسسة العقابية، دون أن تكون عقوبة الحبس نهائية، خشية من أن تكون التهمة غير ثابتة، أو يمكن إلغاؤها بعد طعن بأي طريقة من طرق الطعن، كاستئناف أو المعارضة أو غيرها. ولكن في حالة وجود أمر بالقبض، فإن هذا الأمر ينفذ فوراً، غير أن العقوبة لا تكون نهائية ولا تنفذ عليه إلا بعد صدور الحكم النهائي.

خلاصة لما سبق ذكره من مميزات وخصائص الجزاء، ينطبق على العقوبات والجزاء المفروض في تشريعات العمل، لأن معظم جرائم قانون العمل تتمثل في الجرح ومخالفات تكون فيها عقوبة الحبس والغرامة الشيء الوحيد المطبق كجزاء، وعليه فإن هاتين العقوبتين تنطوي على طابع الإيلاام، وكذا طابع المحدودية، وكذا طابع النهائية. وبالتالي فإن ما يميز الجزاء في التشريع العقابي العام ينطبق على ما يميز الجزاء في تشريعات العمل أو جرائم قانون العمل.

¹ (راجع المادة 531 من قانون الإجراءات الجزائية المضافة بالقانون رقم 01-08 المؤرخ في 26/06/2001 الذي يسمح بطلب إعادة النظر في العقوبة و الدعوى العمومية التي فصلت في الملف و ذلك وفق حالات محددة و محصورة قانونا.

الفرع الثاني: وظيفة الجزاء في التشريع الجزائري.

في حقيقة الأمر فإن العلم الذي يعنى بدراسة العقوبة من شتى الجوانب، بما فيها وظيفة الجزاء يسمى بعلم العقاب *Science pénitentiaire ou periolgie*، ومن خلال هذا العلم نستطيع حصر الوظائف التالية للجزاء¹.

أ) وظيفة الردع intimidation: أو ما يسمى بالزجر لغويا، وينقسم الزجر إلى الردع العام والردع الخاص، والمقصود بالردع العام هو: توجيه إنذار إلى باقي أفراد المجتمع، حتى لا يتكرر الفعل المجرم من أي شخص مهما كان، والتحذير يكون موجه لأفراد المجتمع، على أساس أن الإيلام الذي سوف يمسه إذا حاولوا تكرار الفعل، فرغم أن العقوبة تتسم بطابع الشخصية، أي أنها تفرض على الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي قام بالأفعال الغير المسموح بها قانونا، إلا أن صدى هذه العقوبة يكون لباقي أفراد المجتمع الواحد، حتى لا يفكر أي واحد منهم إتيان نفس الأفعال.

أما الردع الخاص فهو: موجه للمدان، أو المحكوم عليه بالجزاء. فالألم الذي ينال من المحكوم عليه جراء حرمانه من حقوقه الأساسية، يؤدي وظيفة الردع الخاص عنده، حتى لا يكرر الفعل مرة أخرى، غير أن هذا الردع أو الألم يجب أن يتناسب مع جسامة الأفعال الممنوعة قانونا.

فكل جريمة مهما كان نوعها، فإنها محددة مسبقا بالجزاء الذي يتناسب معها، ويختلف الردع الخاص من جريمة إلى أخرى، فالحرمان من الحقوق يختلف من جريمة إلى أخرى، فمثلا جريمة القتل العمد، يختلف الجزاء والردع الخاص فيها عن جريمة القتل الخطأ، باعتبار أن الجريمة الأولى جنائية، والثانية جنحة، فهنا الردع الخاص يتكيف مع خطورة الأفعال المجرمة.

ب) وظيفة إرضاء شعور العدالة: Rétribution: إن هذه الوظيفة مرتبطة بمفهوم الردع العام، إن المجتمع هو صاحب الحق في المطالبة بتوقيع العقاب والجزاء على الأشخاص الذين خالفوا الأنظمة، والتشريعات التي جرمها، فإن الجزاء يجب أن يرضي شعور الناس بالعدالة، أي لكل من تسوّل له نفسه مخالفة الأحكام القانونية الآمرة، ينال جزائه، وبالتالي فإن شعور الناس بالعدالة يتحقق، وبالتالي فإن شعور الناس والمجتمع بدور الجزاء، يعطي لهم الشعور بتحقيق العدالة التي هي أصل النظام المبني عليه المجتمع، وتعني عدالة العقوبة، أن يتناسب الخطأ مع العقوبة، وأن تتناسب العقوبة كذلك مع الضرر الاجتماعي الذي تسبب فيه المدان، حتى يكون في ذلك ردع لغيره من الجناة².

ج) وظيفة التأهيل: Réadaptation: ويقصد بوظيفة التأهيل قيام العقوبة بدور علاجي و تهيئ لنفس الجاني، حتى يستطيع الاندماج مرة أخرى في المجتمع.

¹ (راجع أحسن بوسقيعة، مرجع سابق الصفحة 321).

² (د/ محمد عصفور، أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل، الجزء الثاني، دار الكتاب، جمهورية مصر لسنة 1972، ص49).

يجب أن تقوم العقوبة بدور إصلاحي في المجتمع, من خلال كبح جماح الجاني على معاودة الأفعال المجرمة قانونا, لذا أصبحت تسمية المؤسسات العقابية، مؤسسات التربية وإعادة الإدماج، لأن الجزء مهما كان نوعه, يهدف إلى إصلاح الفرد وإعادته إلى أحضان المجتمع, حتى يقوم بدوره كرجل عادي, وذلك من خلال برامج تكوينية, وإتاحة فرصة حتى يتعلم مهنة, أو يستكمل دراسته, وهذا بالنسبة إلى عقوبة الحبس. غير أن هذا الدور لا يتلائم مع عقوبة الغرامة فهي لا تقوم بدور تأهيلي, وإنما دورها ردعي من خلال إنقاص حقوق مالية تعود إلى الجاني, مع العلم أن معظم جرائم قانون العمل, تكون غرامة العقوبة المسلطة على المخطأ في حق تشريعات العمل, الشيء الذي يدعو إلى إعادة النظر في عقوبة الغرامة, حتى تقوم بدور تأهيلي أو إصلاحي, كما أن عقوبة العمل للمنفعة العامة المستحدثة مؤخرا بموجب قانون رقم 09-01 المعدل لقانون العقوبات, تتماشى مع وظيفة التأهيل والتهذيب التي يتبناها القانون والتي ينشدها.

إن هذه الوظائف الثلاثة للجزاء تهدف إلى تحقيق الأمن والسلم الاجتماعيين, وليس المقصود بها الجزء نفسه, لأنه لا فائدة من العقوبة التي لا تحقق تلك الوظائف, لأن العقوبة أصلا مكلفة من ناحية المصاريف وتزيد من أعباء الدولة والمجتمع بصفة عامة, خاصة وإذا كنا بصدد تطبيق عقوبة الحبس النافذ الذي يقتضي وجود أماكن ومؤسسات عقابية, وتوفير حراس, وتوفير الأكل, والشرب للمساجين والخدمات الطبية, وغيرها من متطلبات الحياة الأخرى.

المطلب الثاني: أنواع الجزاء في التشريع الجزائري.

إن الجزء في قانون العقوبات يتعدد, ومحدد وفق جسامته الأفعال المجرمة,¹ فالجزاء يكون إما عقوبات وإما باتخاذ تدابير الأمن التي تهدف إلى الوقاية. العقوبات بدورها تنقسم إلى عقوبات أصلية وعقوبات تكميلية, والتي بدورها إما تكون إجبارية أو اختيارية, فان تحديد أنواع الجزء محدد في المادة 04 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20/12/2006 المعدل لقانون العقوبات.²

لقد حدد المشرع الجزائري كذلك نوع آخر من الجزء, الذي يتمثل في العمل للنفع العام, الذي ورد في المادة 05 مكرر 01 التي تطبق على الشخص الطبيعي, وهنا يمكن تصنيف العقوبة وفق أصالتها, وعدم أصالتها. ويمكن تقسيم الجزء إلى جزء يطبق على الأشخاص الطبيعية, وجزء يطبق على الأشخاص المعنوية, كما يمكن تحديد الجزء على أساس سلم العقوبات المعتمد في قانون العقوبات.³

¹ (راجع الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25/05/2009.

² (إن قانون العقوبات قبل تعديل المادة 04 من القانون رقم 06-23 كان يحتوي على صنف العقوبات التبعية.

³ (راجع المادة 05 من الأمر رقم 66-156 المذكورة سابقا.

إن سلم العقوبات المعتمد في القانون الجزائري, يعود إلى ما قبل الاستقلال, أي قانون العقوبات الصادر في العهد الاستعماري سنة 1810 وتم اعتماد نفس السلم في الأمر رقم 156/66, غير أنه أدخل عليه عدة تعديلات إلى آخر تعديل سنة 2009, الذي اعتمد العمل للنفع العام كعقوبة تنفذ بشروط على الأشخاص الطبيعية.

وعلى سبيل الإشارة فإن التعديلات التي طرأت على قانون العقوبات, حذفت نوع العقوبات التبعية, وألغت المواد القانونية التي كانت تضمها نهائيًا بموجب أحكام القانون رقم 06-23 المعدل لقانون العقوبات, غير أن المادة 61 من القانون رقم 06-23 تحيل على أحكام المادة 08 من قانون العقوبات الملغاة, التي تستبدل بالعقوبات الواردة في أحكام المادة 9 مكرر 01, ولكن تحت تسمية العقوبات التكميلية, وبهذا نجد أن العقوبات التبعية حذفت اسما من قانون العقوبات, ولكنها تحولت إلى عقوبات تكميلية, تنفذ في حالة الحكم بعقوبة جنائية, وتأمّر بها المحكمة وجوباً¹.

انه لدراسة أنواع العقوبة أو بالأحرى أنواع الجزاء, سوف نتناول الجزاء المسلط على الشخص الطبيعي كفرع أول, ثم نتناول الجزاء المسلط على الشخص المعنوي كفرع ثاني, مع التركيز على طبيعة الجزاء في تشريعات العمل موضوع دراستنا, لأنه مثلاً الإعدام منعدم كجزاء في تشريع العمل, مع العلم أن الغرامة, أو الحبس فتجدهما بكثرة في مختلف قوانين العمل, ومختلف الأحكام الجزائية, مما يجعلنا نركز عليها لأهمية الدراسة نفسها.

الفرع الأول: الجزاء المسلط على الأشخاص الطبيعية.

حتى يسهل دراسة الجزاء كأثر لمخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, كان لزاماً علينا عدم التعرض إلى التقسيم الكلاسيكي, أي إلى العقوبات الأصلية, والعقوبات التكميلية, لأن القانون الجزائي للعمل, في معظمه أو جل جرائمه هي عبارة عن جنح ومخالفات, تشكل الغرامة والحبس العقوبات الأصلية. نجد أن المشرع عند تحديد نوع العقوبة راع علاقات العمل, وحاول تكييف هذه العقوبات مع طبيعة النشاط, من أجل تحقيق هدف الوقاية من جرائم قانون العمل, وبالتالي نجد أن المشرع اعتمد على العقوبات الأصلية مثل: الحبس والغرامة كعنصر أساسي لتحقيق أهداف الجزاء, مع الاعتماد على بعض العقوبات التكميلية المتنوعة, تكون إما ملائمة مع شخصية المجرم المدان, أو ملائمة مع طبيعة الجريمة نفسها.

إن قانون العقوبات الجزائري اعتمد نفس التقسيم الذي نتناول به دراسة أنواع الجزاء², وهذا ما ورد في الباب الأول تحت عنوان العقوبات المطبقة على الأشخاص الطبيعية, كما أن هذا التقسيم بدوره

¹ (راجع المادة 9 مكرر من قانون العقوبات المعدل و المتمم. المذكور سابقاً).

² (راجع المادة 05 من الأمر 66-159 المذكور سابقاً).

يتفرغ إلى نوعين: العقوبات الأصلية والعقوبات التكميلية. مع العلم أن العقوبات التبعية التي كانت موجودة قبل تعديل القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20/12/2006 الذي ألغى هذا النوع¹. نجد أن قانون العقوبات عدد العقوبات الأصلية في مادته الخامسة في مواد الجنايات، من العقوبة القاسية المتمثلة في الإعدام إلى الأخف منها، أي أنها مرتبة ترتيبا تنازليا، من العقوبة الأشد إلى العقوبة الأخف، والتي تتمثل في السجن المؤبد والمؤقت. وما دام أن جرائم قانون العمل أو ما يسمى بالأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، لا تحتوي على مواد الجنايات، فإن التفصيل لهذه الأنواع سوف يكون على سبيل الإشارة فقط.

أولاً: >> المقصود بالعقوبات الأصلية هي العقوبات التي إذا صدر حكم بها دون أن تلحق بها أي عقوبة أخرى² << كما ورد هذا التعريف في نص المادة 04 من قانون العقوبات الجزائري، والعقوبات الأصلية في الجنايات هي:

(أ) **الإعدام:** وهي عقوبة الموت أو عقوبة إنهاء الحياة، التي تنطوي على ألم مبرح وحزن عميق³. وهي عقوبة مقررة للجرائم الخطيرة جدا، والتي تنحصر في الجنايات المقترفة ضد أمن الدولة، كالتجسس والخيانة العظمى، وكذلك مقررة ضد الجنايات المقترفة ضد الأشخاص والأفراد، كجناية القتل العمدي المقترن بسبق الإصرار والترصد، والقتل ضد الأصول. كما أن الجنايات المقترفة ضد الأموال، معاقب عليها بالإعدام، ومثال ذلك كالسرقة الموصوفة التي تقترن بأفعال العنف وحمل الأسلحة، وجناية تزوير النقود وأختام الدولة⁴.

(ب) **عقوبة السجن المؤبد:** وهي عقوبة الحرمان من الحرية، ووضع الشخص المحكوم عليه أو المدان بجريمة- تنص على عقوبة السجن المؤبد مدى الحياة- في مؤسسة عقابية، وهي كذلك عقوبة جزاء لبعض الجنايات مثل: جناية المساهمة في حركات التمرد، الأفعال المنصوص والمعاقب عليها بموجب المواد 88 و98 من قانون العقوبات، وكان يخضع الأشخاص المحكوم عليهم بعقوبة السجن المؤبد، إلى بعض الإجراءات مثل: وضعهم في مؤسسات عقابية محصورة مثل: مؤسسة شلف، ولا مبيز وسجن البرواقية، كما يخضع المحكوم عليهم إلى نظام الوضع في الاحتباس الانفرادي، والنظام المزدوج أي عزل المسجون

¹ (راجع المواد 06-07 و08 من الأمر رقم 66-159 المعدل بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20/12/2006 الممضي تعديل قانون العقوبات. المذكور سابقا.

² (راجع دكتور إبراهيم الشباسي، مرجع سابق، صفحة 233.

³ (راجع، كتر الطالب، جروان السابق، مرجع سابق، صفحة 490.

⁴ (إن عقوبة لإعدام تنفذ في الجزائر رميا بالرصاص طبقا للأحكام المادة 198-01 من القانون تنظيم السجون وإعادة تربية المساجين الصادر بموجب الأمر 72-02 المؤرخ في 10/02/1972. ج، ر، رقم 3 لسنة 1972.

ليلا والسماح له بالاختلاط في النهار, ولكن بعد التدخل المشرع لتعديل قانون تنظيم السجون أصبح المحكوم عليهم بعقوبة السجن يخضعون لنفس الأنظمة.

(ج) **عقوبة السجن المؤقت:** إن هذه العقوبات تتمثل في حرمان المحكوم عليه من حريته طيلة المدة المحكوم بها عليه, التي يجب أن لا تقل عن 05 سنوات والتي لا تتجاوز 20 سنة, فهي تتراوح بين الحد الأدنى والأقصى, وتطبق هذه العقوبة في معظم جنايات الخاصة بالأعمال الإرهابية, كأعمال الإشادة أو جرائم الاعتداء على الأموال والممتلكات, وجناية تكوين جمعية أشرار والسرقات الموصوفة. إن العقوبات الثلاثة المذكورة سابقا لا وجود لها في جرائم قانون العمل, باعتبار أن مجمل أو معظم هذه الجرائم عبارة عن جنح ومخالفات, مما يستثني الحكم بهذه العقوبات القاسية التي تنطوي على ألم ووجع شديد على المحكوم عليه, كما أن هذه العقوبات كلها تنطبق على الأشخاص الطبيعيين, لأنه لا يمكن أن يتم تنفيذ عقوبة الإعدام على شخص معنوي, كما أنه لا يمكن وضع شخص معنوي في السجن, وحرمانه من الحرية, غير أن هناك من يرى غير ذلك¹.

ثانياً/ العقوبات الأصلية المطبقة على الأشخاص الطبيعيين في مواد الجرح هي محددة في الفقرة الثانية من المادة الخامسة من قانون العقوبات كآتي:

(1) **عقوبة الحبس:** هو الحرمان من حق الحرية, وضع الشخص المحكوم عليه في مؤسسة عقابية, وهي تختلف عن عقوبة السجن المقررة في الجنايات, فعقوبة الحبس تكون إلا في مواد الجرح والمخالفات, وهي لا تفوق مدة 05 سنوات كحد أقصى, إلا في حالات استثنائية للجرائم المحددة بموجب نصوص قانونية, كما أن عقوبة الحبس يمكن أن تكون نافذة, كما يمكن أن تكون غير نافذة, أي موقوفة النفاذ, أما عقوبة السجن فهي في كل الأحوال تكون نافذة فقط. إن الأصل في عقوبة الحبس المقررة في الجرح فهي تتجاوز مدة شهرين دون أن تزيد عن خمس سنوات, و تحتل هذه العقوبات مساحة أكبر في قانون العقوبات, كما أن عقوبة الحبس في مجال الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, أو بالأحرى جرائم قانون العمل, لا تحتل عقوبة الحبس مساحة كبيرة, كما هو عليه الحال في قانون العقوبات. ويلجأ إليها عادة في حالة العود, أو تكرار الجريمة, أو في بعض الجرائم التي تقتضي الحماية لبعض الأشخاص أو الهيئات, مثلاً: كجنحة عرقلة مهام مفتشي العمل². أو جنحة المشاركة أو تسهيل عقد اجتماع من شأنه حل منظمة نقابية³.

¹ (يذهب بعض فقهاء علم الإجرام بتشبيه عقوبة الإعدام التي تعني الموت, أنها تنطبق على الشخص المعنوي من خلال الحكم بالحل القضائي للشخص المعنوي وإعلان الإفلاس مثلاً, كما أن المنع المؤقت من النشاط لتشبيه هؤلاء الفقهاء بعقوبة السجن نظراً كما ينطوي عليه من حرمان من حرية العمل وممارسة النشاط غير أن هذا الرأي لا ينطبق على قانون العقوبات الذي لا يحتمل التفسير ولا تشبيه.

² (راجع المادة 24 من القانون 03/90 المعدل و المتمم المذكور سابقاً.

³ (راجع المادة 60 من القانون 14-90 المذكورة سابقاً.

وما يثير الانتباه، أن عقوبة الحبس نادرا ما تأتي كعقوبة أصلية في جرائم قانون العمل. وإنما نجدتها ترتبط دائما بالغرامة التي تكون مشددة، إذ نجد إن الغرامة تكون بحسب عدد المخالفات، وترك المشرع للقاضي الحرية في إخضاع المخالف، كعقوبة الحبس أو الغرامة في حالة إدانته، فهنا تصبح أمام وضعية العقوبة الاختيارية التي تدخل ضمن السلطة التقديرية للقاضي، وذلك من خلال عبارة <<أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط¹>>. التي تعطي للقضاء سلطة توقيع الغرامة أو عقوبة الحبس. فرغم أن قانون العقوبات جعل من عقوبة الحبس عقوبة أصلية، أو غير أن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، تعتبرها عقوبات أصلية اختيارية، كما تم توضيحه سابقا، ومرات عديدة نجد أن المشرع جعلها عقوبات أصلية إجبارية في بعض الحالات.

إن جنحة اهانة مفتش العمل، أو عرقلة تأدية مهامه المنصوص عليها في قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، تحيل على المادة 144 من قانون العقوبات التي تنص: على أن اهانة موظف أثناء تأدية مهامه، يعاقب عليها بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 1000 دج إلى 500 ألف دينار جزائري، أما في حالة تعرض مفتش العمل إلى جنحة التعدي بالعنف، نجد أن عقوبة الحبس تكون أصلية وإجبارية دون اقتراها بعقوبة الغرامة، وذلك ما جاء في المادة 148 من قانون العقوبات. وتكون عقوبة المعتدي بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات، دون وجود الغرامة، فنجد أنه كلما كانت الأفعال المجرمة خطيرة، كانت عقوبة الحبس عقوبة أصلية وإجبارية، ومثال ذلك المادة 57 من القانون 90-02 التي تنص على أنه << يعاقب بالحبس من ثمانية..... و إذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبات من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبس ومن 2000 دج إلى 50 ألف دينار جزائري أو إحدى هاتين العقوبتين >>.

إن عقوبة الحبس لا تشكل حيزا كبيرا في جرائم قانون العمل، وذلك لأن المشرع حاول مسيطرة الاتجاه العام للسياسة الاقتصادية التي تهدف إلى تشجيع الاستثمار، وسياسة الانفتاح على اقتصاد السوق، فهذه العوامل جعلت من المشرع يأخذ كل هذه الظروف، عند وضعه للأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، حتى لا تنفر المستثمرين الأجانب.

02) عقوبة الغرامة التي تتجاوز 20 ألف دينار جزائري: تعرف الغرامة لغة **Amende** هي قصاص، عقوبة خفيفة²... وتعني كذلك ما يلزم أدائه من المال على كره³، أما اصطلاحا فالغرامة << تعني

¹ (راجع المادة 150 من القانون 90-11 المذكورة سابقا.

² (راجع <<، مرجع سابق>>، صفحة 18.

³ (راجع <<قاموس، الحاج الميجي وآخرون>>. صفحة 729.

عقوبة جزائية يقررها حكم صادر عن جهة قضائية جزائية. وتعني إلزام المحكوم عليه بدفع مبلغ من المال إلى الخزينة العامة للدولة¹.

وهذا مفهوم عام، أما عقوبة الغرامة التي تتجاوز 20 ألف دينار جزائري، فهي المبلغ المحكوم به في حالة الإدانة بجنحة، كعقوبة أصلية بدلا عن عقوبة الحبس، غير أن المشرع جعل لها حد أدنى في حالة الحكم بها كعقوبة جنحة، على ألا يحكم بها عن مبلغ 20 ألف دينار جزائري، وهذا ما ورد في نص المادة 05 من قانون العقوبات.

إن عقوبة الغرامة التي تتجاوز 20 ألف دينار جزائري، غير موجودة كعقوبة أصلية في مختلف جرائم قانون العمل بصورة واضحة، كما هي موضحة في المادة 05 المذكورة سابقا. لأن المادة 05 عدلت مؤخرا بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل لقانون العقوبات، أما العقوبات المقررة في قانون العمل، فهي موجودة منذ سنة 1990 الشيء الذي يجعل من عقوبة الغرامة كعقوبة أصلية في مواد الجنح قليلة جدا، إلا في بعض الحالات مثل المادة 151 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، إن معظم الغرامات الموجودة في قانون العمل تكون مقرونة بعقوبة الحبس، أو في الحالات التي تكون الوقائع تمس بالنظام العام الاجتماعي، وفي حالة خطورة الوقائع، أما الغرامة المقررة للمخالفات تشكل حيزا كبيرا في قانون العمل، عكس عقوبة الغرامة كجنحة. ورغم أن القانون العقوبات وضع الحد الأدنى للغرامة كعقوبة أصلية في مواد الجنح، ألا وهي مبلغ 20 ألف دينار جزائري، غير أنه لم يضع الحد الأقصى لهذه الغرامة، مما يجعل من الباب مفتوحا أمام القضاة للحكم بأي عقوبة يرونها مناسبة، لا تقل عن الحد الأدنى في حالة عدم وجود الحد الأقصى، وهذا ما يدخل كذلك في السلطة التقديرية الممنوحة للقضاة².

ثالثا: العقوبات الأصلية في مادة المخالفات المطبقة على الأشخاص الطبيعية حددها المادة الخامسة الفقرة الثالثة من قانون العقوبات وهي:

01) — عقوبة الحبس من يوم واحد على الأقل إلى شهرين على الأكثر: إن عقوبة الحبس في مواد المخالفات محددة بمدة معينة، أي أنها يجب أن لا تتعدى مدة شهرين، وإلا أصبحنا أمام عقوبة أصلية مخصصة لمواد الجنح التي تبدأ من شهرين فأكثر، فهذا لا يعني أن القاضي عندما يحكم لمدة شهر واحد في مواد الجنح أنه أعاد تكييف الوقائع من جنحة إلى مخالفة، وإنما أفاد المتهم بظروف التخفيف التي يستطيع من خلالها القاضي النزول إلى أكثر من الحد الأدنى المحكوم به.

¹ (راجع، جرائم قانون العمل، رسالة ماجستير، مرجع سابق الذكر. الصفحة 55.

² (راجع الدكتور أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، 243 صفحة.

وعقوبة الحبس كعقوبة أصلية تطبق في مواد المخالفات، وتدخل ضمن العقوبات السالبة للحرية، غير أنه من الناحية العملية، نجد أن عقوبة الحبس لا تنطق بها في معظم القضايا، إلا في حالة غياب المتهم، وذلك لإلزامه للحضور بعد علمه بصدور حكم يقضي بعقوبة الحبس، وعندما يقوم بالمعارضة، ومن ثم فإن هذا المتهم يستفيد من ظروف التخفيف المقررة بموجب أحكام قانون العقوبات المادة 53 وما يليها من قانون العقوبات¹.

نجد أن عقوبة الحبس في حالة المخالفات نجدها كثيرة في جرائم قانون العمل، من خلال أن معظم جرائم تشريعات العمل هي من فئة المخالفات.

02) عقوبة الغرامة من 2000 دج إلى 20 ألف دينار جزائري: وهي كذلك مبلغ مالي يحكم به القاضي يدفعه المدان بجريمة المخالفة إلى الخزينة العمومية، ونظرا لطبيعة جرائم قانون العمل، المتكونة من مخالفات، فإن عقوبة الغرامة تمثل وتحتل حيزا هاما، مع العلم أن مبلغها يتراوح ما بين 2000 دج إلى 20 ألف دينار جزائري، غير أن عقوبة الغرامة في جرائم قانون العمل تتميز بأنها تكون على حسب عدد المخالفات، أي تطبق بأسلوب التكرار على حسب عدد العمال الذين مستهم الجريمة، وعلى سبيل المثال: تنص المادة 144 من القانون 11/90 على: <> أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح 1000 دج إلى 2000 دج لكل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين << فإذا مست المخالفة التي قام بها المستخدم، مثلا 10 عمال، فإن مبلغ الغرامة المقررة تضرب في عدد العمال، فإن الحكم القاضي بمبلغ 2000 دج عن المخالفة والجريمة مست عشرة عمال، فإن مبلغ الغرامة المحكوم به يكون 20 ألف دينار جزائري، وهكذا دواليك.

فهذا الطابع أو أسلوب التكرار في العقوبة، من شأنه ردع المستخدم أو المخالف عن القيام بالجريمة، ويهدف للحد من المخالفات التي تمس الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، كما أن هذا الطابع لا وجود له في قانون العقوبات، أي أنها ميزة تتصف بها الأحكام الجزائية دون غيرها، من العقوبات الأخرى المقررة في الجرائم الأخرى. كما أنها تتميز بطابع البساطة **Amendes simples** أي أنها غرامات يحدد المشرع مقدارها سلفا في النص، بوضع حدين أدنى وأقصى، ويترك للقاضي السلطة التقديرية في الحكم بين هذين الحدين². كما أن الغرامة يمكن أن تكون نافذة أي قابلة للمطالبة بها بواسطة الوسائل الجزائية، كما يمكن أن تكون غير نافذة أي لا يطالب بها.

¹ (راجع المادة 53 من العقوبات قانون رقم 06-23 المذكور سلفا وكذا المادة 592 من الأمر رقم 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم المذكور سابقا.

² (راجع دكتور سليمان عبد المنعم النظرية العامة لقانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية لسنة 2000 الصفحة 736.

إن المشرع الجزائري لجأ إلى أسلوب حديث في استبدال العقوبات الحبس المنطوق بها، بعقوبة مستحدثة بموجب المادة 05 مكرر 01 المضافة بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009 في الفصل الأول مكرر تحت عنوان << العمل للنفع العام >>.

إن عقوبة العمل للنفع العام هي عقوبة أصلية، تطبق على الأشخاص الطبيعية. إن هذه العقوبة هي عقوبة مستحدثة يلجأ إليها في مواجهة الجانحين المتبتئين، أو الغير الخطرين.¹ وتهدف أساسا إلى السماح للقاضي باستبدال العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، التي قد ينطق بها جزاءا للجنح بعقوبات سالبة أو مقيدة لبعض الحقوق.

إن المشرع ترك الحرية إلى الجهة القضائية، أن تستبدل عقوبة الحبس المنطوق بها، بقيام المحكوم عليه بعمل للنفع العام بدون أجر، لمدة تتراوح بين أربعين (40) ساعة وستمائة (600) ساعة لحساب ساعتين (2) عن كل يوم حبس، في أجل أقصاه ثمانية عشر (18) شهرا لدى شخص معنوي من القانون العام، وذلك بتوافر الشروط الآتية:

01) — إذا كان المتهم غير مسبوق قضائيا.

02) — إذا كان المتهم يبلغ من العمر 16 سنة على الأقل وقت ارتكاب الوقائع المجرمة.

03) — إذا كانت عقوبة الجريمة المرتكبة لا تتجاوز ثلاث (03) سنوات حبس.

04) — إذا كانت العقوبة المنطوق بها لا تتجاوز سنة حبسا.

كما أنه يجب أن لا تقل مدة العمل للنفع العام المنطوق بها في حق القاصر عن عشرين (20) ساعة، وأن لا تزيد عن ثلاثمائة (300) ساعة. بالإضافة إلى أن هذه العقوبة يتم النطق بها في حضور المحكوم عليه، أي عندما يكون الحكم حضوري ووجاهي، من أجل إعلامه بحقه في قبولها، أو رفضها والتنويه بذلك في الحكم. اشترط المشرع على الجهة القضائية قبل النطق بهذه العقوبة، من أجل تنبيه المحكوم عليه في حالة قبوله لهذه العقوبة، على أنه في حالة إخلاله بالالتزامات المترتبة على تنفيذ عقوبة العمل للنفع العام، تنفذ عليه العقوبة التي استبدلت بالعمل للنفع العام، ويفهم من ذلك أن المحكوم عليه بعقوبة الحبس النافذ باحترام الشروط السابقة، مع وضع عبارة استبدالها بالعمل للمنفعة العمومية في مؤسسة تخضع للقانون العام محددة المدة والساعات.

كما أن المشرع أخضع العمل للنفع العام، على أن يكون لدى شخص معنوي من القانون العام من أجل وضع حد للتلاعب في عدم الحضور، وكذا من أجل تحقيق المنفعة العامة لدى المؤسسة المستخدمة، كما أن المشرع أوكل مهمة السهر على تطبيق هذه العقوبة إلى قاضي تنفيذ العقوبات، الذي

¹ (راجع المادة 05 مكرر 01 من قانون رقم 09-01 المؤرخ في 25/02/2009 المعدل للأمر رقم 66-159 المذكور سابقا.

يتولى تسوية الإشكالات الناجمة عنها. كما انه لا يمكن تنفيذ هذه العقوبة إلا بعد أن يصبح الحكم نهائيا غير قابل لأي طريقة من طرق الطعن¹.

إن هذه العقوبة تطبق فقط على الأشخاص الطبيعية دون سواها². لأنه لا يمكن أن يتصور أن يحكم بالحبس على شخص معنوي، لأنها تستبدل بعقوبة الحبس، ولأنه لا يمكن إخضاع شخص معنوي لتأدية عمل من أجل المنفعة العمومية، وأخيرا لأنها وردت في الباب الأول المعنون بالعقوبات المطبقة على الأشخاص الطبيعية³.

كما أن الشخص الطبيعي في حالة إدانته من قبل القضاء، فانه يمكن إخضاعه إلى العقوبات التكميلية التي حددت بموجب المادة 09 من قانون العقوبات وهي كالآتي⁴:

- الحبس القانوني.
- الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية.
- تحديد الإقامة.
- المنع من الإقامة.
- المصادرة الجزئية للأموال.
- المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.
- إغلاق المؤسسة.
- الإقصاء من الصفقات العمومية.
- الحظر من إصدارات الشيكات, و/أو استعمال بطاقات الدفع.
- تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغاؤها مع المنع من استصدار رخصة جديدة.
- سحب جواز السفر.
- نشر أو تعليق حكم أو قرار الإدانة.

إن العقوبات التكميلية هي تلك العقوبات التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن العقوبة الأصلية, فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة, وهي إما تكون إجبارية أو اختيارية, والملاحظ أنه في حالات الحكم بعقوبة جنائية, فان العقوبة التكميلية تكون إجبارية, أما في حالة الحكم بعقوبة الجنحة

¹ (راجع المواد 05 مكرر و02 و03 و04 و05 و06 من قانون رقم 09-01 المذكور آنفا.

² (المقصود بهذه العقوبة عقوبة العمل المنع العام.

³ (عقوبة العمل من أجل المنفعة العمومية لا وجود له في مختلف تشريعات العمل, لأنها عقوبة مستحدثة مؤخرا من خلال تعديل قانون العقوبات, أما تشريعات العمل فكلها أو بعضها يرجع إلى سنوات تسعينات.

⁴ (راجع المادة 9 من الأمر رقم 66-156 المتعلق بقانون العقوبات المعدل و المتمم بموجب المادة 62 من القانون رقم 06-23 للمؤرخ 20/12/2006. المذكور سابقا.

فيكون الحكم بما على أساس الاختيار، فهنا تركز سلطة التقديرية للقاضي الذي يحدد الحكم بما على أساس خطورة الوقائع.

إن المواد 9 مكرر وما يليها من قانون العقوبات، توضح التعريف القانوني لكل عقوبة تكميلية. وفي أي حالة يمكن الحكم بها، وتختلف هذه العقوبات في حالات الحكم بالجنايات والجنح. فمثلا: في حالة الحكم بعقوبة جنائية، فإن محكمة الجنايات تأمر وجوبا بالحجر القانوني الذي يتمثل في حرمان المحكوم عليه من ممارسة حقوقه المالية أثناء تنفيذ العقوبة الأصلية. ففي هذه الحالة فإن القاضي غير مخير، وإنما جاءت العقوبة التكميلية على سبيل الوجوب والأمر.

كما أن عقوبة الحرمان من الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، فإنها تطبق وجوبا في حالة الحكم بعقوبة الجنائية، وتسري أحكام هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة، أو من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه، وتمثل حالات الحرمان في العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية، التي لها علاقة بالجريمة، ومنع المحكوم عليه من حقي الانتخاب والترشح، ومن حمل أي وسام، كما أنه لا يمكن للمحكوم عليه بهذه العقوبة أن يكون مساعدا محلفا، أو خيبرا، أو شاهدا على أي عقد، أو في القضاء وتأخذ شهادته على أساس الاستدلال، كما يسقط حق المحكوم عليه، إذا كان وليا على قاصر ويصبح عدم الأهلية لأنه يكون وصيا أو قيما.

إن عقوبة تحديد الإقامة هو إلزام المحكوم عليه بالإقامة في نطاق إقليمي يعينه الحكم سلفا، لمدة لا تتجاوز 05 سنوات، تسري من تاريخ انقضاء العقوبة الأصلية، أو الإفراج عن المحكوم عليه¹. إن المنع من الإقامة عقوبة تكميلية وهي تعني: حظر تواجد المحكوم عليه في بعض الأماكن، وتحديد مدة المنع بحسب العقوبة الأصلية، فإذا كانت جنحة فإن المنع من الإقامة يجب أن لا يفوق مدة 05 سنوات و10 سنوات في مواد الجنايات، وتكون هذه العقوبة اختيارية في حالة الجنح والجنايات، وتسري من تاريخ انقضاء العقوبة، أو تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه، وفي حالة مخالفة شروطها، فإن المحكوم عليه يتعرض إلى تدابير تصل إلى عقوبة ثلاثة سنوات وغرامة تصل إلى 300 ألف دينار جزائري².

كما أن المصادرة هي: عقوبة تكميلية تطبق على الأشخاص الطبيعية، كما يمكن أن تطبق على الأشخاص المعنوية، وتعني الأيلولة النهائية إلى الدولة لمال أو مجموعة أموال معينة، أو ما يعادل قيمتها عند الاقتضاء. ولكن لا تطبق هذه العقوبة إلا بشروط.

¹ راجع المواد 9 مكرر من الأمر رقم 66-156 المعدل بالقانون رقم 09-01 المذكور سابقا.

² راجع المادة 12 من الأمر رقم 66-156 المعدل و المتمم بالقانون رقم 09-01 المذكور سابقا.

فمثلا لا يكون قابلا للمصادرة محل السكن اللازم لإيواء الزوج والأصول والفروع من الدرجة الأولى المحكوم عليه، إذا كانوا يشغلونه فعلا عند معاينة الجريمة، وعلى شرط أن لا يكون هذا المحل مكتسبا عن طريق مشروع، كما لا يجوز مصادرة المداخليل الضرورية لمعيشة الزوج، وأولاد المحكوم عليه وكذلك الأصول الذين يعيشون تحت كفالتة، بالإضافة إلى جميع الأموال المذكورة في فقرات المادة 378 من قانون الإجراءات المدنية¹.

وعقوبة المصادرة هي عقوبة تكميلية يجوز الحكم بها في الجناية أو جنحة، ويمكن أن تكون عقوبة واجبة تطبق في حالة الجنایات، ويمكن أن تكون اختيارية في حالة الجنح باحترام الشروط المنصوص عليها في المواد 15 مكرر 01 وما يليها من قانون العقوبات. ويمكن أن تطبق على الأشخاص المعنوية وعلى الأشخاص الطبيعية، لأنها لا تتعارض مع طبيعة الشخص المعنوي، لأنها تتعلق بالأموال العقارية أو المنقولة، وبالتالي فإنها قابلة للتطبيق والتنفيذ على الأشخاص المعنوية. بالإضافة إلى عقوبة غلق المؤسسة ومنعها من ممارسة النشاط، فهي كذلك عقوبة تطبق على الأشخاص الطبيعية، كما أنه يمكن أن تطبق على الأشخاص المعنوية، ويمكن الحكم بها كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية في مواد الجنایات ومواد الجنح. وهي عقوبة جوازية يحكم بها إذا كانت الجريمة ذات صلة بمزاولة نشاط المؤسسة، وخشية من استمرار الخطر يحكم بها، وتكون معجلة النفاذ إذا اقتضت الضرورة ذلك.

وفي حالة ارتكاب الأشخاص المخالفين للقوانين عقوبة المنع والإقصاء من الصفات العمومية، وعقوبة حظر إصدار الشيكات وهي عقوبة محددة المدة بحسب طبيعة الأفعال المحرمة. إن العقوبات التكميلية لم يتعرض لها المشرع الجزائري في مجال قانون العمل، إلا أن هذا لا يلغي الأهمية التي تكتسبها هذه العقوبات من الناحية العملية، ولعل مرد ذلك، أن جرائم قانون العمل معظمها جنح بسيطة، ومخالفات لا تتجاوز العقوبة الأصلية فيها عقوبة الغرامة، التي لا تقتضي إجراء العقوبة التكميلية كوسيلة ناجعة، إلا أن هناك حالات مذكورة في قانون رقم 88-07 جعلت العقوبة التكميلية عقوبة ذات فعالية، إذا تعلق الأمر بصحة العمال مثلا: المواد 35 و37 و39 من القانون المذكور أعلاه، فإنه يمكن أن يحكم بالغلاق الجزئي أو الكامل للمؤسسة إلى غاية انجاز الأشغال التي أقرها القانون². إن العقوبة التكميلية تكتسي أهمية بالغة من الناحية العملية، لما تحدثه من أثر على المستخدم، وعلى أرباب المؤسسات، مما يجعلها وسيلة فعالة لفرض الالتزام والانضباط بتشريعات العمل. وهو الهدف المنشود من وراء هذه التدابير المفروضة، الشيء الذي يدعو معه إلى مراجعة مختلف الأحكام

¹ (إن المادة 378 من قانون الإجراءات المدنية القديم ألغيت بموجب المادة 1064 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 الذي بدأ سريانه بتاريخ 2009/02/25 و هذه المادة تقارن المواد 636 و637 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد.

² (راجع المواد 33 و37 و39 من القانون رقم 07-88 المذكور سابقا.

الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، من أجل تضمينها هذه الأنواع من العقوبات، حتى نحافظ على التطبيق السليم لمختلف التشريعات والتنظيمات المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية. وبالتالي تحقيق السلم والأمن الاجتماعيين، والمحافظة على النظام العام الاجتماعي.

إن الحديث عن العقوبة الأصلية والتكميلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية، لا يكمل إلا بالحديث عن تدابير الأمن التي تعتبر جزءا، الهدف منه الوقاية من الجرائم¹.
إن المشرع الجزائري لم يعرف تدابير الأمن >> التي تعتبر مجموعة من الإجراءات التي يصدرها القاضي لمواجهة الخطورة الإجرامية الكامنة في شخص مرتكب الجريمة بغرض تخليصه منها << وتمثل التدابير الاحترازية إحدى صور العقاب الجزائي، وتعمل بشكل فعال على مكافحة الجريمة والوقاية منها. وتدابير الأمن إما تكون شخصية مرتبطة بشخص الجاني، كالحجز القضائي في مؤسسة نفسية، أو الوضع في مؤسسة علاجية أو تدابير أمن عينية، كمصادرة الأموال وإغلاق المؤسسة². وهذا النوع من تدابير الأمن العينية، تم إلغاؤه بموجب القانون رقم 06-23 المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري. إن تدابير الأمن العينية -بموجب تعديل القانون سنة 2006- أصبحت تدخل ضمن العقوبات التكميلية من خلال المادة 09 من قانون العقوبات المعدل والمتمم الفقرة 03 و05.

لذا فإن تدابير أمن في قانون العقوبات أصبحت تنحصر في تدابير الأمن الشخصية، المتمثلة في تدبيرين فقط:

أ) الحجز القضائي في مؤسسة استشفائية للأمراض العقلية: الذي يقصد به وضع الشخص الطبيعي بناء على حكم قضائي في مؤسسة مهياة لهذا الغرض، بسبب خلل في قواه العقلية قائم وقت ارتكاب الجريمة أو بعد ارتكابها. ويجب إثبات الخلل العقلي في الحكم الصادر بعد الفحص الطبي، ويخضع تدبير الأمن إلى المعاينة الطبية المسبقة لحالة الخطورة، ويترتب على ذلك أن لا يطبق تدابير الأمن الشخصي، إلا على من ارتكب فعلا الجريمة. وهذا أمر مرتبط بمبدأ الشرعية، بحيث لا توقع التدابير كجزاء، إلا على من ارتكب الجريمة فعلا³، إن توقيع تدابير أمن لا يتطلب ارتكاب الركن المعنوي، لأنه يكفي ارتكاب الركن المادي فقط لتوقيعه، لأن تدبير أمن يقع على ناقص الأهلية وعديم الأهلية، لمنعهم من ارتكاب الجرائم مستقبلا. وتدابير أمن يوضع الشخص في مؤسسة من أجل علاجه، وإعادة تأهيله. وتعتبر من قبيل التدابير الاحترازية والحماية والتربية للمجرمين.

¹ (راجع أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، الصفحة 266).

² (راجع المادة 20 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، قبل تعديل الذي جاء في سنة 2006 بموجب القانون رقم 06-23 المذكور سابقا).

³ (راجع المادة 21 من الأمر رقم 66-156، المعدل بالقانون رقم 06-23، المذكور سابقا).

ب) الوضع القضائي في مؤسسة علاجية:¹ يعرف على أنه وضع الشخص المصاب بإدمان اعتيادي ناتج عن تعاطي مواد كحولية، أو مخدرات أو مؤثرات عقلية تحت الملاحظة في مؤسسة مهياة لهذا الغرض. وذلك بناء على حكم قضائي صادر من الجهة المحال إليها الشخص، إذا ظهر أن الصفة الإجرامية لصاحب الشأن مرتبط بهذا الإدمان.

إن تدابير الأمن تتميز بأنها غير محددة المدة، فهي متروكة للسلطة التقديرية للمؤسسة الاستشفائية التي تشرف على عملية العلاج وإعادة التأهيل. كما أن تدابير الأمن، خاصة الوضع في المؤسسة العلاجية، قابلة للمراجعة بالنظر إلى الخطورة الإجرامية للمعني، كما تتميز بأنها وقائية لا تنطوي على عنصر الردع خلافا للعقوبة.

إن جرائم قانون العمل المختلفة التي هي متفرقة عبر النصوص التشريعية والتنظيمية، لا تحتوي على تدابير الأمن الشخصية وتجاهلها المشرع كلية، ولعل ذلك مرده إلى أن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، لا يعقل أن يكون مستخدم شخص مجنون أو عديم الأهلية، ولكن الشيء الذي أغفله المشرع هو أن الجنون أو الإدمان يمكنه أن يعتري الشخص حتى بعد أن يكون عاقلا، وعليه فإن المشرع الجزائري عليه تدارك هذا الإغفال عند تعديله لقانون العمل مستقبلا.

الفرع الثاني: الجزء المسلط على الأشخاص المعنوية

إن المشرع الجزائري تدارك التطور السريع، والنقص الذي كان يعتري قانون العقوبات، خاصة و أنه لم يكن يعترف بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، ولكن بعد التعديل قانون 04-15 المؤرخ في 2004/11/10 الذي أقر المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، من خلال المادة 51 مكرر منه. فبعد إقرار المسؤولية للشخص المعنوي تضمن قانون العقوبات الجزاءات المسلطة عليه، من خلال المادة 18 مكرر من قانون العقوبات، قبل أن تتعرض لنوعية العقوبات التي توقع على الشخص المعنوي كجزاء. أود أن نشير إلى أن أساس العقوبة لم يعد يركز على الفعل المادي وحده الذي أتاه الجاني، حسبما ذهب إليه فقهاء المدرسة التقليدية، وكذلك فإنه لا يكتفي في شأنها بالنظر إلى الشخص المعنوي الجاني فحسب، بل أضحي الأمر معناه وغايته بالدرجة الأولى فكرة الدفاع الاجتماعي أو مكافحة الجريمة. وإلى جانب ذلك فإن الغرض من العقوبة يصعب إقامته على غرض واحد فقط. بمعنى أن الغرض من توقيع العقاب يستهدف إلى جانب الردع بنوعية تحقيق العدالة.

ومن المتعارف عليه فإن العقوبة كرد فعل اجتماعي، قد واكبت من حيث تطورها المجتمعات الإنسانية في مراحل تطورها المختلفة، بحيث يمكن القول ان تأمل نوعية العقوبات التي كانت توقع في مرحلة تاريخية معينة، تعكس بوضوح تركيب تلك المجتمعات والأفكار السائدة فيها¹.

¹ راجع المادة 22 من الأمر رقم 66-156 المذكور سابقا.

إن المشرع تدخل ووضع عقوبات تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجنح والمخالفات, واعتمد نفس التقسيم من خلال فرض عقوبات أصلية, وعقوبات تكميلية, حيث أن العقوبات المطبقة على الأشخاص المعنوية, وردت في الباب الأول مكرر التي أقرها القانون رقم 04-15 المؤرخ في 2004/11/10 وعدلت المادة 18 مكرر, بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 2006/12/20.

فالعقوبة الأصلية المسلطة على الشخص المعنوي هي الغرامة التي تساوي من (01) إلى (05) مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي, في القانون الذي يعاقب الجريمة, والغرامة كعقوبة أصلية تطبق في مواد الجنايات والجنح.

إن الغرامة هي عقوبة مالية تعني إلزام الشخص المعنوي المحكوم عليه بجناية أو جنحة بدفع مبلغ مالي من أمواله إلى الخزينة العامة للدولة. غير أن المشرع حدد الغرامة من الحد الأدنى إلى الحد الأقصى على أن تكون الغرامة نفسها المحكوم بها على الأشخاص الطبيعية أو المنصوص عليها في قانون العقوبات, وتركت حرية تقديرها إلى سلطة القاضي في تحديدها من مرة واحدة إلى 05 مرات كحد أقصى.

إن الغرامة المسلطة على الشخص المعنوي كعقوبة أصلية محددة بمرة واحدة إلى خمس مرات, غير أن التساؤل الذي يطرح نفسه, هل أن هذا التعديل يطبق على الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل؟ ويكون الجاني شركة أو مؤسسة أي شخص معنوي؟ للإجابة على هذا التساؤل يمكن القول أن صيغة الأحكام الجزائية جاءت عامة, لم تفرق بين الجاني إن كان شخصا طبيعيا, أو شخصا معنويا. كما أن التعديل في قانون العقوبات يسري على الجرائم المحددة فيه, أما جرائم قانون العمل, فإنها محددة بموجب نصوص تشريعية خاصة, كما أن التفسير والقياس في قانون العقوبات يبقى ضيقا. فان أحكام قانون العقوبات تفسر تفسيراً ضيقاً لصالح المتهم, فان القانون الأصلح للمتهم هو الذي يطبق, وعليه فلا مجال لتطبيق الأحكام المادة 18 مكرر على الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, حتى ولو ارتكبت الجرائم بعد التعديل, ولو ارتكبتها شخص معنويا. وبالتالي فانه من الضروري مراجعة الأحكام الجزائية حتى تتطابق مع ما هو موجود عليه في قانون العقوبات, واتجاه الحديث الذي جاء بعد تعديل المؤرخ في سنة 2004.

¹ = رغم المؤتمر الدولي لقانون العقوبات المنعقد في بوخارست سنة 1929 قد نبت كلية توقيع العقوبة بمفهومها التقليدي في قانون العقوبات على الشخص المعنوي, واعتنق الرأي القائل بتوقيع التدابير الاحترازية قبله بمقولة أنه أكثر انسجاماً مع طبيعة و لأهم تحقق الغاية من توقيعها عليه, وهو ذات الرأي الذي اتجه إليه المؤتمر السابع لقانون العقوبات المنعقد في أثينا سنة 1957. والذي أوصى >> لا يسأل الشخص المعنوي عن جريمة إلا في الأحوال التي يحددها القانون << وعندئذ يكون الجزاء الطبيعي هو الغرامة على خلاف ذلك يرى الدكتور عمر رمضان أنه لا يجوز إقامة الدعوى العمومية ضد الشخص المعنوي لأنه مجرد فرض مجاز قانوني ولا إرادة له ولا يتصور أنه يصدر منه نشاط يسمح بإسناد الجريمة إليه من الناحية المادية كما أنه ليس أهلاً للمسؤولية الجنائية راجع >> مبادئ قانون الإجراءات الجنائية << دار النهضة العربية, لسنة 1967. الصفحة 133.

أما العقوبات التكميلية المسلطة على الشخص المعنوي تتمثل في سبعة عقوبات, يمكن الحكم بواحدة منها أو أكثر على نفس الجاني الشخص المعنوي.

حل الشخص المعنوي: إن الحل القضائي هو أقصى عقوبة يمكن أن يحكم بها كعقوبة تكميلية, بالإضافة إلى العقوبة الأصلية وهو يعني تصفية الشركة, وإنهاء توأجدها نهائيا من الحياة الاقتصادية. وهي عقوبة تكميلية يحكم بها في مواد الجنابات والجنح, ويلجأ إليها في حالة أن الشخص المعنوي في حال مواصلة نشاطه, يشكل خطورة على المجتمع, وهي عقوبة تعادل عقوبة الإعدام بالشخص المعنوي¹.

غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز خمس 05 سنوات: وهي عقوبة كذلك

قاسية تطبق أو تسلط على الشخص المعنوي, في حالة ارتكابه لجناية أو لجنحة. والغلق يعني توقيف المؤسسة عن ممارسة النشاط, وإقفال ورشاتها لمدة يمكنها أن تصل إلى حد 05 سنوات كحد أقصى فهذا ما يضر بمستقبلها, فهي تفقد مكانتها في السوق, من خلال فقدان الزبائن وتحمل الأعباء الناجمة عن عملية الغلق, التي تؤدي في غالب الأحيان إلى الإفلاس. وهنا المشرع يحدد إما غلق كل المؤسسة أو أحد فروعها, فهذا ترك السلطة التقديرية للقضاء, ونجد لهذه العقوبات عدة تطبيقات في قانون العمل الجزائري خاصة عندما يتعلق بصحة العمال وأمنهم.

الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 05 سنوات: إن الإقصاء من الصفقات

العمومية عقوبة لا تلاءم كل المؤسسات, أو كل الأشخاص المعنوية, فإنها عقوبة متروكة للسلطة التقديرية للقضاء, فهي تطبق على المؤسسات أو الأشخاص المعنوية التي تعتمد في نشاطها على الصفقات العمومية: كمؤسسات البناء أو شركات التموين أو شركات النقل. فهذه العقوبة يجب أن تفرض على المؤسسات التي تعتمد في نشاطها على الصفقات العمومية, وإلا فإن هذه العقوبة لا تحقق الغرض المرجو منها, إلا وهي ردعها على معاودة الجرائم.

أما مصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها, يعني الأيلولة النهائية إلى

الدولة لمال أو مجموعة أموال معينة أو ما يعادل قيمتها عند الاقتضاء.

كما أن عقوبة المنع من مزاوله نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو اجتماعية بشكل مباشر, أو غير مباشر نهائيا, أو لمدة لا تتجاوز خمس سنوات, إن عقوبة الحظر على مزاوله النشاط هي عقوبة تكميلية تطبق, أو تسلط على الشخص المعنوي في حالة ارتكابه لجناية أو جنحة, ويمكن أن يحكم بها أو لا, فهي عقوبة اختيارية, وليست إجبارية.

¹ (وهذا رأي الأستاذ إبراهيم علي صالح, المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي, مرجع سابق. الصفحة 314.

وعقوبة نشر الحكم وتعليقه وهي عقوبة تكميلية الهدف منها تحذير الأشخاص المعنوية الأخرى، من التعامل مع هذا الشخص المعنوي الذي حكم عليه بعقوبة أصلية. فالتعليق والنشر نفسه عقوبة، لأنه يمس بسمعة الشخص المعنوي وأنشطته التجارية.

إن الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة تتجاوز خمس سنوات، وتنصب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة، أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبته. إن هذه العقوبة احترازية أو وقائية أكثر منها عقوبة ردعية أو زجرية. وتبقى مجرد عقوبة تكميلية يحكم بها إضافة إلى عقوبة الغرامة من مرة واحدة إلى 05 خمس مرات.

أما العقوبات المطبقة على الشخص المعنوي في مواد المخالفات هي: عقوبتين هي الغرامة المالية والمصادرة الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها.

فالغرامة المالية هي الغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة، التي تساوي مقدار مرة (01) إلى خمس (05) مرات كحد أقصى، فهنا عقوبة الغرامة هي عقوبة أصلية في مواد المخالفات.

أما المصادرة بخلاف المصادرة كعقوبة تكميلية في مواد المخالفات، هي عقوبة أصلية عكس المصادرة المنصوص عليها في المادة 18 مكرر. غير أن المشرع ترك الحرية للحكم بها، فهي عقوبة اختيارية.

إن المشرع في المادة 18 مكرر 2 تدارك أن بعض العقوبات المنصوص عليها في مواد الجنايات والجنح لا تحتوي على غرامات، فإن المقياس لتطبيق الحد الأقصى للغرامة المحتسب لتطبيق النسبية القانونية المقررة للعقوبة فيما يخص الشخص المعنوي يكون كالآتي:

— مليونين دينار جزائري عندما تكون جناية معاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد.

— مليون دينار جزائري عندما تكون جناية معاقب عليها بالسجن المؤقت.

— خمسمائة ألف دينار جزائري بالنسبة للجنحة.

كما أن الخرق الذي يمس التدابير التكميلية المنصوص عليها في المادة 18 مكرر، فانه يعرض

المخالف الشخص الطبيعي والشخص المعنوي كذلك للعقوبة مقررة في المادة 18 مكرر 03.

إن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في مواد الجنايات والجنح، هي عقوبات تساير وتواكب التطور الحديث لقواعد علم العقاب، مع العلم أنها تنسجم مع طبيعة الشخص المعنوي. غير أنها لا تؤدي دورها في قانون العمل الجزائري، لأن معظم العقوبات المنصوص عليها في الأحكام الجزائية، لا تعتمد على الآلية المطبقة في المواد 18 مكرر وما يليها من قانون العقوبات هذا من جهة.

بالإضافة إلى أن معظم جرائم قانون العمل هي جنح ومخالفات بسيطة، لا تتعدى فيها العقوبة الغرامة التي تقدر بأربعة أو خمسة الآلاف دينار جزائري، مع العلم أنه لا يمكن تطبيق العقوبات التكميلية

إلا إذا نصت الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل على ذلك صراحة, نظرا لمبدأ الشرعية المعتمد عليه في التجريم, فلا عقوبة ولا جريمة إلا بنص قانوني, انه في غياب تعديل الأحكام الجزائية المسايمة لتعديل قانون العقوبات الجديد, الذي اعتمد على مبدأ إقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية, كما أنه على المشرع الاعتماد على تقنين موحد لجميع الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, لما فيه من فائدة من خلال جمع كل الأحكام في قانون واحد, يسهل على الخاضعين لهذه الأحكام استيعابها, والعلم بها وبالتالي التقيد بها, حتى لا يتذرع الأشخاص بعدم العلم, رغم أنه لا يعذر أحد بجهل القانون. إن تعديل قانون العقوبات وإقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية, لم يؤثر على الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, ولم يقدم ولم يحقق أي هدف من الأهداف التي توخاها المشرع من خلال التعديلات الأخيرة.

المبحث الثاني:

طبيعة الجزاء في تشريع العمل الجزائري

يخضع الجزاء المقرر لجرائم قانون العمل لمبدأ شرعية العقوبة, ومبدأ الحد الأدنى والحد الأقصى لتقديره, ومن تم نقول أن سلطة القضاء في تقدير عقوبة الجزاء المناسب, يجعله يتقيد بظروف الجريمة وشخصية الشخص المحكوم عليه. رغم أن القاضي عند النطق بأي عقوبة, فانه مقيد بضوابط قانونية, وأحكام خاصة بالعقوبة, إما من خلال نصوص قانون العقوبات أو قانون الإجراءات الجزائية, حتى تشريع العمل, فانه يحتوي على نظام خاص في تقدير العقوبة. فان هذه الضوابط العامة التي تحكم تقدير الجزاء تكون ما يسمى بنظام العقاب في تشريع العمل الجزائري, ومنها حالات الإعفاء وتخفيف من العقوبة, دون نسيان حالات تشديد العقوبة كذلك, في حالة العود وتكرار الجريمة والتعدد. كما أن القاضي عند توفر لديه كل الضوابط, فيمكن أن يفيد المحكوم عليه من الظروف المخففة كحالات وقف تنفيذ العقوبة, أو حتى الحكم بانقضائها في مساءل محددة سلفا, فهذا ما سنحاول دراسته من خلال المطلب الأول, الذي سنتناول فيه حالات الإعفاء, وتخفيف, وتشديد العقوبة, تم تنتقل إلى دراسة حالات وقف تنفيذ العقوبة, وأخيرا نتطرق إلى حالات انقضاء العقوبة, واستفادة المحكوم عليه من كل هذه الحالات سواءا كان شخصا طبيعيا أو شخصا معنويا. ومدى تأثير ذلك على سوابقه العدلية أي المسار المهني, غير أننا سوف نركز في هذه الدراسة على قواعد قانون العمل, أكثر

هذه الحالة نجد أن المشرع يقرر عقوبة الحبس أو غرامة، فتتدخل الظروف المحيطة بالجريمة نفسها أو شخصية العقوبة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه من تشديد الجزاء.

كما أن الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل تتميز بآلية تكرار العقوبة، على أساس عدد العمال المعنيين بالمخالفة. فهذا كذلك من باب تشديد العقوبة، كما أن العود يعتبر ظرف مشدد للعقوبة وأخيرا تعدد المخالفات والجرائم، فإن المشرع يشدد في الأخذ بالعقوبة الأشد .
ومن خلال هذه المقدمة التي تناولنا فيها معظم تعاريف حالات الإعفاء وتخفيف العقوبة. وكذا الحالات التي يتم تشديدها بناء على الظروف المحيطة بها، ونظرا لشخصية المدان، سنتناول كل هذه الحالات بالتفصيل من خلال فرعين: نتناول في الفرع الأول حالات الإعفاء، وتخفيف العقوبة، ثم نتطرق في الفرع الثاني إلى حالات تشديد العقوبة، مع تدعيم ذلك بأمثلة من واقع الأحكام القضائية.

الفرع الأول: حالة الإعفاء والتخفيف على المحكوم عليه.

أ) إن حالة الإعفاء من العقوبة تدخل ضمن شخصية العقوبة، وكذا حالات الإعفاء من العقوبة في التشريع الجزائري، وردت على سبيل الحصر تحت عنوان القسم الأول الأعدار القانونية، وحالة مرسوم العفو. إن بالرجوع إلى حالة العفو فهي مرسوم يصدره رئيس الجمهورية بناء على صلاحياته التي يخولها له الدستور¹، والتي تعني صرف النظر عن تنفيذ العقوبة رغم صدورها، وضرورة حكم القاضي بها نهائيا، وهي حالة تسري على المستقبل منذ تاريخ الأمر بها، ومن ثم نقول أنه لا يجوز الاستفادة من حالة العفو، إلا بعد أن يصدر حكما بالعقوبة.

كما أن حالة العفو <<La Grâce>> هو إجراء شخصي يمنح لفرد أو مجموعة من الأفراد أو لنوع معين من الجرائم أو لنساء عن رجال، ويتخذ إجراء العفو دون ذكر الأسماء المحكوم عليهم، فهو حالة موضوعية كأن تمس نوع معين من الجرائم، أو يمس طائفة معينة قامت بجرائم محددة في ظروف معينة².

ولقد جرى العمل على إصدار مراسيم العفو عن العقوبة من حين لآخر، وهي متروكة لحرية ولسلطة رئيس الجمهورية الذي يتولى إصدار العفو عن العقوبة في بعض المناسبات الوطنية مثل: أول نوفمبر، وكذا عيد الاستقلال المصادق ليوم 05 جويلية من كل سنة، وفي بعض الأحيان يصدره بمناسبة أعياد دينية كالمولد النبوي وغيرها.

¹ (راجع صلاحيات رئيس الجمهورية في دستور سنة 1996 خاصة المواد 77 التي تنص على أنه << له حق إصدار العفو و حق تخفيف العقوبات أو استبدالها >>. المذكور سابقا.

² (يمكن رئيس الجمهورية أن يصدر عفوا خاصا للنساء المحكوم عليهم نهائيا من أجل بعض الجرائم كالعفو الرئاسي الذي صدر في سنة 2010 و كذا يمكن أن يصدر رئيس الجمهورية عفوا رئاسيا للصحفيين من أجل جرائم الصحافة كالمرسوم رقم 32 لسنة 2009 المؤرخ في 2009/08/18. المنشور في جريدة الخبر، العدد رقم 7852 ليوم 2009/08/19.

وحالة العفو تحول دون تنفيذ العقوبة أصلا, غير أن الحياة العملية بينت أن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, معظم العقوبات المحكوم بها هي عبارة عن غرامات مالية ضئيلة, لا تترك للمحكوم عليه فرصة لانتظار العفو حتى يستطيع التخلص من الغرامة, غير أن الغرامة بالصورة الموجودة في قانون العقوبات المعدل بموجب قانون رم 04-15, يجعل من الأشخاص المعنوية المحكوم عليها أخذ مراسيم العفو بعين الاعتبار, بالنظر إلى جسامته الغرامة المحكوم بها, والتي لا تقل عن مبلغ مليونين دينار جزائري في حالة قيام الشخص المعنوي بجناية. فهذا المبلغ المعتبر يجعل من المدان يولي الاهتمام كثيرا بحالة العفو, غير أن الشخص الطبيعي الذي يتعرض إلى عقوبة جزائية, نظرا لمخالفة الأحكام الجزائية, فهو في غالب الأحيان يستفيد من التخفيف الوارد في الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, نظرا لضآلة الغرامة المقررة فيها.

كما سبق ذكره فإن حالات الإعفاء من العقوبة رغم قيام الجريمة محددة على سبيل الحصر في قانون العقوبات في المادة 52 منه يقولها > الأعدار القانونية هي حالات محددة في القانون على سبيل الحصر يترتب عليها مع قيام الجريمة والمسؤولية إما عدم عقاب المتهم, إذا كانت أعدارا معفية, وإما تخفيف العقوبة إذا كانت قاسية, ومع ذلك يجوز للقاضي في حالة الإعفاء أن يطبق تدابير الأمن على المعفى عنه << .

إن حالة الإعفاء تحو العقوبة على الجاني رغم ثبوت إدانته, وذلك ليس بسبب انعدام الخطأ, وإنما لعدة اعتبارات لها علاقة بتماسك أو اصر المجتمع الواحد, وإعادة الإدماج, وحالات الإعفاء من العقوبة في القانون الجزائري ثلاثة ذكرت على سبيل الحصر لا المثال:

01) عذر المبلغ: إن المساهم في الجريمة إذا قام بالتبليغ عنها إلى الجهة القضائية المختصة, وكشف عن هوية الجرمين قبل البدء في تنفيذ الجريمة أو الشروع فيها, فنظرا للخدمة الجلييلة التي يقدمها المساهم في الجريمة ونظير عزوفه عن مشاركة الجرمين الأفعال الجرمية, والقيام بالتبليغ عنهم, كافته المشرع بإعفائه من العقوبة, ونجد مثال ذلك ما ورد في نص المادة 179 من قانون العقوبات >> يستفيد من العذر المعفى وفقا للشروط المقررة في المادة 25 من يقوم من الجناة بالكشف للسلطات عن اتفاق الذي تم أو عن وجود الجمعية وذلك قبل أي شروع في الجناية موضوع أو الاتفاق وقبل البدء في التحقيق << .

إن عدم التبليغ عن الجرائم في حد ذاته جنحة, يعاقب عليها القانون طبقا للمادة 181 من قانون العقوبات. وكوسيلة لتشجيع الجرمين للاستفادة من الأعدار المعفية, حثهم على التبليغ عن الجرائم قبل وقوعها.

02) عذر القرابة العائلية: يتمثل في أن الجاني إذا قام بعدم التبليغ عن أحد أقاربه إلى درجة معينة من القرابة, كالدرجة الثالثة أو الرابعة في بعض الجرائم, فإن المعنى يستفيد من عذر القرابة المعفى, لما في ذلك من حرج, كما أن بعض الجرائم لا عقاب فيها بين الفروع والأصول مثلا: السرقة بين الأزواج

وجنحة السرقة والنصب وخيانة الأمانة طبقا للمواد 368 و373 و377 من قانون العقوبات.

03) عذر التوبة: وهذا العذر معفي من العقوبة ملتصق بشخصية الجاني, الذي لا زالت فيه بدور الإصلاح, والذي يمكن إعادة إدماجه, بسبب أن لديه ضمير حي, يمكن أن يصحو في أي وقت قبل فوات الأوان. ومن أعتاد التوبة كثيرة في قانون العقوبات مثلا: ما نصت عليه المادة 92 من قانون العقوبات تقولها >> يعفى من العقوبة المقررة كل من يبلغ السلطات الإدارية أو القضائية عن جنابة..... وفيما عدا الجنايات الخاصة التي يرتكبها الجناة شخصا فإنه لا يقضي بأية عقوبة عليهم, إذا كانوا أعضاء في عصابة مسلحة لم يتولوا فيها قيادة أو يقوموا بأي عمل أو مهمة وانسحبوا منها بمجرد صدور أول إنذار لهم من السلطات العسكرية.....<<.

إن الأعتاد المعفية لا مجال لتطبيقها في الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل, أولا لأنها جاءت على سبيل الحصر, والتي لا يمكن أن يستفيد من الجاني في جرائم قانون العمل, لأنه لا يمكن أن يتصور أن يقوم رب العمل بالتبليغ عن نفسه, أنه يشغل قصرا ليلا, أو يقوم بالتمييز فيما بينهم, أو أن يقوم بتبليغ السلطات على أنه يقوم بتشغيل الأجنبي بدون رخصة. كما أن معظم جرائم قانون العمل يعاينها مفتش العمل بموجب محضر مخالفة, والأعتاد يجب أن تكون قبل الشروع في تنفيذ العمل الإجرامي, لذا فإنه لا يمكن القول أن الأعتاد المعفية للعقوبة تطبق في مجال جرائم قانون العمل. غير أن حالة العفو بمرسوم رئاسي يمكنها أن تلقي تطبيق لها في حالة استفادة المحكوم عليه من محو العقوبة المحكوم بها عليه.

ب) إن حالة تخفيف العقوبة على المحكوم عليه عند تقرير العقوبة تخضع إلى صورتين, الأولى حصرها المشرع فيما يسمى بالأعتاد القانونية المخففة, والصورة الثانية تتمثل في السلطة التقديرية الممنوحة للقاضي. إن تخفيف العقاب على المحكوم عليه هو التزول بالعقوبة إلى الحد الأدنى, بما يتماشى مع ظروف القضية وشخصية المحكوم عليه, وصحيفة سوابقه العدلية, وهذا ما يسمى في القانون بمبدأ تفريد العقاب, ويبقى تقدير العقوبة أمر موضوعي متروك لسلطة القضاء, الذي يبقى وحده الناظر إلى ملف الدعوى المطروحة عليه, ويستنبط كل ما من شأنه إفادة المتهم بالتخفيف في حالة الحكم عليه.

إن الأعتاد القانونية لا تدخل ضمن دراستنا لأنها منصوص عليها في مواضع معينة, وتعلق بجرائم محددة سلفا, بموجب نصوص قانونية, فمثلا أعتاد الاستفزاز التي أشارت إليها المادة 52 من قانون¹ العقوبات, إن عذر الاستفزاز يخفف من العقوبة إلى الحد الأدنى, نظرا للظروف التي تدفع الجاني للقيام بالجريمة, فهي عبارة عن ردة فعل عن أفعال مجرمة عاينها أو تعرض لها شخصا, وهذا ما ورد في

1) إن القاصر الذي لم يكمل الثالثة عشرة سنة لا يخضع إلا لتدابير الحماية أو التربية فهو يستفيد من الإعفاء من العقاب ولا يستثنى القاصر الذي يبلغ من سنة 13 إلى 18 من تدابير الحماية أو العقوبة مخففة.

المواد 277 إلى 283 من قانون العقوبات, كتعرض إلى الضرب المبرح الشديد، فلولا الاعتداء الذي وقع عليه ما لجأ إلى ارتكاب الأفعال المحرمة، كذلك يستفيد الجاني المرتكب جرائم القتل إذا كان ضحية يقوم بجريمة الزنا في حالة مفاجأة زوجته في حالة تلبس بالزنا. من الأعدار القانونية المخففة للعقوبة صغر السن، فهي صورة من صور الأعدار القانونية المخففة محددة بموجب القانون ، فالقاصر الذي تجاوز سنه الثالثة عشر، ولم يكمل سن الثامنة عشرة، فانه يستفيد من تخفيف العقوبة، أو تخفيض العقوبة إلى نصف أو أكثر، وهذا ما نصت عليه المواد 49 و50 من قانون العقوبات¹.

إن الصورة الثانية من تخفيف العقاب هي صلب دراستنا لأنها تتعلق بما يسمى بظروف التخفيف، وهذا النظام اعتمده المشرع مند صدور قانون العقوبات سنة 1966، وتركها المشرع للسلطة التقديرية للقاضي، فهي غير محصورة وغير محددة المضمون، غير أن المشرع وضع لها ضوابط من خلال المادة 53 وما يليها من قانون العقوبات المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01-09 المؤرخ في 2009/02/25.

إن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل معظم العقوبات التي تحتويها، هي عبارة عن جنح ومخالفات، مما يعني أن العقوبة المنصوص عليها في هذا المجال تكون دائما الحبس أو الغرامة، فهذا لا يعني أن الجنايات غير معنية بظروف التخفيف فهذا غير صحيح، فكل الجرائم يمكن أن تطبق عليها مسألة ظروف التخفيف، غير أنها تبقى مسألة جوازية وليست مسألة إجبارية، لأنها تخضع إلى حرية القاضي في اختيار العقوبة المناسبة إعمالا في ذلك لسلطته التي لا يسأل عنها، ولا تخضع إلى رقابة أية هيئة تلوها، فلكل قضية ظروفها، فإما يكون ذلك الظرف خارجي مثل: انعدام الضرر، أو ضعفه، أو موجود الشروع أو المحاولة في الجريمة مثلا، أو يكون ظرفا وقع بعد حصول الجريمة: كالصلح أو جبر الضرر أو رد الأشياء المسروقة، وإما يكون ظرفا ناجما من شخصية المتهم أو الجاني كالتوبة أو العزوف عن الجريمة بعد الشروع فيها وإيقاف تنفيذها، فكل هذه الظروف المحيطة بالجريمة لها وقعها على القاضي الذي لا يبرر أو يبين في حكمه نوع الظروف التي أخذ بها. إن ظروف التخفيف تطبق على كافة الجرائم سواء كانت جنائيات أو جنح أو مخالفات.¹ كما أن ظروف التخفيف تمنح لكافة الأشخاص المدانين سواء كانوا مواطنين جزائريين، أو أجنب أو حتى بالغين والقصر ومبتدئين أو عائدي الإجرام، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في اجتهادها المؤرخ في 1994/12/04 بأن المادة 53 من قانون العقوبات تسمح بإفادة المتهم بظروف التخفيف دون التمييز بين المبتدئ والعائد².

¹ لمزيد من المعلومات حول ظروف التخفيف فيما يخص مواد الجنايات راجع في ذلك، أحسن بوسقيعة، مرجع سابق الذكر الصفحة 295 و ما يليها.

² راجع قرار المحكمة العليا في الملف رقم 12210 المؤرخ في 1994/12/04 المجلة القضائية رقم 03 لسنة 1995 المنشور كذلك في قانون العقوبات في ضوء الممارسة القضائية الديوان الوطني للأشغال التربوية لسنة 2000 الصفحة 27.

إن آثار ظروف التخفيف في مواد الجنح يختلف بحسب طبيعة الجريمة، والعقوبة المقررة لها قانونا. فحسبما تشير إليه المادة 53 مكرر 04 من قانون العقوبات، إذا كانت العقوبة المقررة قانونا في مواد الجنح هي الحبس والغرامة، وتقرر إفادة الشخص الطبيعي الغير المسبوق قضائيا بالظروف التخفيف، فإنه يجوز أن تخفض عقوبة الحبس إلى شهرين والغرامة إلى 20.000 دج، كما أنه يجوز الحكم بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

أما بالرجوع إلى الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، خاصة المواد 142 و150 و151 من القانون 11/90. نجد أن المشرع ترك الحرية الواسعة في الاختيار بين العقوبتين، وتطبيق إحداها عليه، إما الحبس أو الغرامة وذلك من خلال عبارة <<أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط>>، وهذه السلطة جوازية ممنوحة للقاضي، توافق ما جاء في المادة 53 مكرر 04 المضافة بالقانون رقم 06-23 المعدل لقانون العقوبات. غير أن قانون العقوبات يقيد حرية منح ظروف التخفيف على ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر للجريمة المرتكبة، الشيء الذي لا نجد له تطبيق في مجال جرائم قانون العمل، كما أن قانون العقوبات يبين من هو المتهم المسبوق قضائيا، والغير مسبوق في تقدير ظروف التخفيف ومنحها. كما أن المشرع في قانون العقوبات أجاز استبدال عقوبة الحبس بالغرامة، إذا كانت عقوبة الحبس هي وحدها المقررة للجريمة، وهذا ما يخدم مصالح المستخدم أورب العمل.

الشيء الملاحظ هو أن المشرع الجزائري عندما تناول الظروف المخففة لم يتناول العقوبات التكميلية كبديل عن الحبس والغرامة، وإنما اقتصر الأمر على الحبس وإمكانية استبداله بالغرامة¹. أما في مواد المخالفات فإن القاضي الجزائري حسب المادة 53 مكرر 06 من قانون العقوبات فهو ملزم بعدم تجاوز الحد الأدنى في العقوبات المقررة قانونا، بالنسبة للأشخاص الطبيعية، أي أن القاضي لا يمكنه تخفيض العقوبة، والتزول بها عن الحد الأدنى للعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات، غير أنه إذا كان المحكوم عليه لا يوجد في حالة العود، وكانت عقوبتا الحبس والغرامة مقررتين معا، فإنه يجوز الحكم بإحدهما فقط، وذلك دائما في إطار الحدين المنصوص عليهما في القانون الذي يعاقب على المخالفة المرتكبة.

وما دام أن الظروف المخففة غير منصوص عليها في الأحكام الجزائية بصورة واضحة وصريحة، فإن القاضي حسبما جرى عليه العمل بالقضاء الجزائري، فإنهم يطبقون قواعد الشريعة العامة، أي ما نص عليه قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، خاصة المواد 53 و592 من قانون الإجراءات

¹ و على عكس المشرع الفرنسي تناول موضوع استبدال عقوبات الحبس و الغرامة بعقوبات تكميلية ككسر الحكم وغلق المؤسسة والحرمان من بعض الحقوق بدلا من الغرامة و الحبس و ذلك كأسلوب تخفيف من العقوبات الرادعة إلى عقوبات تخفيف الاندماج الاجتماعي وإصلاح المذنب.

الجزائية لذا يمكن القول أن الظروف المخففة تطبق حسب قواعد قانون العقوبات على جرائم قانون العمل.

كما أن الأحكام الجزائية لا تفرق بين الشخص المعنوي والشخص الطبيعي المدان بجرائم العمل, أما قانون العقوبات فإنه حسب ما تقتضيه المادة 53 مكرر 07 يجوز إفادة الشخص المعنوي بالظروف المخففة حتى ولو كان مسؤولاً جزائياً لوحده, وبذلك إذا تقرر إفادة الشخص المعنوي بالظروف المخففة, فإنه يجوز تخفيض عقوبة الغرامة المطبقة عليه إلى الحد الأدنى للغرامة المقررة في القانون, الذي يعاقب على الجريمة بالنسبة للشخص الطبيعي, أي أن الشخص المعنوي إذا استفاد من ظروف التخفيف يتساوى في الغرامة مع الشخص الطبيعي, أي لا يطبق عليه أسلوب التشديد المنصوص عليه في المادة 18 مكرر ومكرر 01 ومكرر 04 من القانون العقوبات.

بالإضافة إلى أن قانون العقوبات يفرق بين الشخص المعنوي المسبوق قضائياً, والغير مسبوق قضائياً في إفادته بظروف التخفيف, فإذا كان مسبوق قضائياً فلا يجوز التزول عن الحد الأقصى للغرامة للشخص الطبيعي المقررة قانوناً للجريمة المقررة¹.

وفي الأخير يمكن القول إن ظروف التخفيف سلطة وامتياز منحه المشرع للقاضي كحرية في اختيار العقوبة, ووضع لهذه الحرية ضوابط لا يمكن تجاوزها أو مخالفتها, بما يضمن عدم التجاوز في استعمال تلك السلطة.

الفرع الثاني: حالة تشديد العقوبة.

إن تشديد العقوبة هو الحكم بأقصى حد للعقوبة المقررة قانوناً للجريمة, إعمالاً لفكرة ردع المجرم الذي ألف الإجمام وداوم عليه, وأصبح يكرر الأفعال الممنوعة قانوناً, فهو يحتاج إلى معاملة عقابية قاسية, لا يمكن بأي حال أن تساوى مع عقوبة المبتدئ, وتشديد العقوبة مظهر من مظاهر السلطة التقديرية الممنوحة للقضاء في تحديد مقدار الجزاء والعقوبة المقررة للأفعال المجرمة, فالظروف المشددة للعقوبة هي ظروف تزيد من جسامة الجريمة المرتكبة ويرتب عنها رفع العقوبة.

إن ظروف تشديد العقوبة ينص عليها القانون ويحدد أثارها, وهي إما ظروف تتعلق بظروف الجريمة نفسها. وإما ظروف شخصية ذاتية تتعلق بصفة المجرم نفسه, كصفة القاضي والموظف في جريمة الرشوة, أو صفة الفرع والأصل في جريمة أفعال العنف ضد الأصول, أما الظروف المشددة المتعلقة بوقائع الجريمة نفسها, كسبق الإصرار والليل والكسر, فهي ظروف إذا اقترنت بالجريمة تشدد فيها العقوبة. غير أن هذه الظروف لا تهم أصلاً مجال الدراسة الحالية المتعلقة بجرائم قانون العمل, لأنها ظروف مشددة خاصة, أما الظروف المشددة العامة التي تتمثل في خصائص تميز الأحكام الجزائية الخاصة

¹ (راجع المادة 53 مكرر 07 و مكرر 08 من قانون 06-23 المؤرخ في 20/12/2006 المذكور سابقاً.

بعلاقات العمل في مجال العقوبة، مثل آلية تكرار العقوبة على حسب عدد العمال التي مستهم المخالفة، وكركن العود الذي يتميز بنظام خاص في مجال قانون العمل، كتعدد الجرائم، هذه ظروف عامة تستحق البحث و التمحيص لأنها خاصة، ولا مجال لتطبيقها إلا في قانون العمل.

أولاً: العود Récidive: لغة هو تكرار الجرم أو المخالفة،¹ والعود اصطلاحاً أن يكرر الجاني أو المحكوم عليه سابقاً نفس الجرم خلال فترة زمنية يحددها القانون من تاريخ ارتكاب الجرم المنقضي، وهو ما يسمى بالسابقة القضائية.

ولقد عرف المشرع الجزائري في قانون العقوبات العود على أنه: إذا سبق الحكم نهائياً على شخص طبيعي من أجل جنحة، وارتكب خلال خمس سنوات التالية لقضاء العقوبة السابقة نفس الجنحة أو جنحة مماثلة، بمفهوم قواعد العود، فإن الحد الأقصى لعقوبة الحبس والغرامة المقررة لهذه الجنحة ترفع وجوباً إلى الضعف.²

ولقد عرف المشرع كذلك العود عند الشخص الطبيعي في مواد الجنح: بأنه إذا سبق الحكم نهائياً على شخص معنوي، من أجل جنحة وقامت مسؤوليته الجزائية خلال الخمس سنوات الموالية لقضاء العقوبة من جراء ارتكاب نفس الجنحة أو جنحة مماثلة بمفهوم قواعد العود، فإن الغرامة القصوى للغرامة المطبقة تساوي 10 مرات الحد الأقصى بعقوبة الغرامة المنصوص عليها في القانون الذي يعاقب على هذه الجنحة بالنسبة للشخص الطبيعي.³

بالنظر إلى مختلف المواد التي تنص على ركن العود، نجد أن المشرع عرف كذلك العود في مواد المخالفات، بالنسبة للأشخاص الطبيعية والمعنوية، واعتبر كل شخص معنوي أو طبيعي يقوم بارتكاب خلال السنة التالية لقضاء السابقة نفس المخالفة، تطبق عليه العقوبات المشددة، كحالة العود المنصوص عليها في المادتين 465 و 945 من هذا القانون، بالنسبة للشخص الطبيعي، أما الشخص المعنوي فإذا ارتكب نفس الوقائع فإنه تطبق عليه الغرامة القصوى التي تساوي 10 مرات الحد الأقصى المقررة قانوناً للمخالفة بالنسبة للشخص الطبيعي، ولتطبيق العود يشترط شروط محددة ومستنبطة من القانون نفسه.

إن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل نصت على العود بشروط أخرى في المادة 139 من القانون 11/90 بقولها <<تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات، ويعتبر عوداً إذا أدين بسبب مخالفة خلال الاثني عشر (12) شهراً السابقة للواقعة الملاحقة>> نجد أن المشرع في قانون العمل حدد ركن العود في مواد المخالفات، دون التكلم على ركن العود في مواد الجنح، وأخضع العود في مواد المخالفات على شروط غير الشروط المنصوص عليها في قانون العقوبات.

¹ (راجع دكتور جروان السابق، كتر الطالب، مرجع سابق، صفحة 674).

² (راجع المادة 54 مكرر 03 من الأمر رقم 66-156 المعدل بالقانون رقم 06-23 المذكور سابقاً).

³ (راجع المادة 54 مكرر 08 من الأمر رقم 66-156 المعدل و المتمم بالقانون رقم 06-23 المذكور سابقاً).

إن الشروط التي جاءت بها الأحكام الجزائية فيما يخص العود في مواد الجنح أو المخالفات هي ثلاثة شروط:¹ >> هي أن يكون الحكم نهائياً و أن تكون الجريمة مماثلة للجريمة المراد تطبيق عليها ركن العود، و أخيراً أن تقترب الجريمة المماثلة خلال مدة زمنية محددة سلفاً أي شرط الزمن <<.

(1) — نهائية الحكم: أي أن يكون الحكم غير قابل لأي طريق من طرق الطعن، أي أن يكون حائزاً لقوة الشيء المقضي به، أي لا يقبل التعديل، وهذا شرط مشترك بين الجنح والمخالفات، حتى يمكن اعتبار الحكم قابل لتطبيق قاعدة التشديد المتمثلة في ركن العود.

إن العود قاعدة غير إلزامية، فلا يوجد في القانون ما يلزم القضاة باعتماد ركن العود لتشديد العقوبة، فهو متروك لسلطة القضاة، غير أنه إذا توفرت شروط وتم تطبيقه فإنه ينتج آثاره على العقوبة التي تشدد بفعل تأثيره.

انه في مواد المخالفات حسب المادة 139 من قانون 11/90 فإنه في حالة العود، فإن الغرامة ترفع إلى ضعف، أي إذا كانت العقوبة غرامة 2000 دج، فباقتراف العود تصبح 4000 دج، كما أن العود إذا طبق في مواد مثل: المادة 38 من القانون 07-88 المتعلق بقواعد الصحة والأمن، فإن الغرامة ترفع من 500 دج كحد أدنى إلى 2000 دج والحد الأقصى من 1500 دج إلى 4000 دج. أما إذا كنا بصدد عقوبة الحبس، فإنه باقتراف ركن العود، فإنه تضاف إلى عقوبة الغرامة، ومثال ذلك المادة 59 من القانون 14/90 التي تنص على أنه >> و في حالة العود يعاقب بغرامة مالية يتراوح ما بين 50 ألف دينار جزائري إلى 100 ألف دينار جزائري وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين² <<.

(02) شرط المماثلة: والمقصود به أن تكون الجنحة أو المخالفة من نفس الجنس. أي من نفس نوع الجريمة الأولى النهائية التي صدر فيها حكم نهائي. وهذا الشرط ورد في المادة 139 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. على خلاف قانون العقوبات الذي حدد الجرائم التي تعتبر من نفس النوع لتحديد ركن العود، من خلال المادة 57 من قانون العقوبات المضافة بالقانون رقم 06-23. أما في الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، لم يحدد المشرع ما هي الجرائم التي تعتبر من نفس النوع. غير أن كل جريمة من جرائم قانون العمل، ورد فيها ركن العود، فإذا ارتكب الشخص جريمة نفسها أو مماثلة لها، فإن شروط العود المتمثل في المماثلة تحقق، وهنا يجوز للقاضي تشديد العقوبة في الجريمة المطروحة عليه، وعلى سبيل المثال فقط، فإن جنحة القتل الخطأ والجروح الخطأ وجنحة الهروب والسياسة في حالة سكر تعتبر جرائم من نفس النوع. أما جرائم قانون العمل، لم تحدد ما هي الجنح والمخالفات

¹ نتكلم عن شروط العود في مواد الجنح و المخالفات لأنه لا وجود في معظم الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

² ففي جنحة عرقلة ممارسة الحق النقابي يشدد من العقوبة التي تكون غرامة كعقوبة أصلية لتصبح الغرامة مضافة إلى العقوبة الأصلية التي تتحول إلى الحبس.

التي تعتبر من نفس النوع، الشيء الذي يجعل من المشرع أن يعيد النظر في ذلك مستقبلا، في حالة إقباله على تعديل قانون العمل.

03) شرط المدة الزمنية: كما أن المشرع اشترط في نفس المادة 139 من قانون 11/90 لإعمال

العود يجب أن يكون المخالف اقترف نفس الفعل، أو جريمة مماثلة، خلال الأثني عشر شهرا السابقة للواقعة موضوع الملاحقة. غير أن شرط الزمن المنصوص عليه في المادة 139 من قانون 11/90 تتعلق بجرائم المخالفات فقط، ولم يأتي المشرع في الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل على شرط المدة الزمنية بالنسبة للجرائم المكيفة على أساس جنح، فهنا مسألة فقهية جدلية حسب اعتقادنا، يجب الرجوع إلى القواعد العامة المتعلقة بالعود المنصوص عليها في قانون العقوبات المواد 54 مكرر 03 من قانون العقوبات بالنسبة للأشخاص الطبيعية. والمادة 54 مكرر 08 بالنسبة للأشخاص المعنوية، فيما يخص مسألة العود في مواد الجنح المحددة بالمدة الزمنية بخمس سنوات التالية لقضاء العقوبة السابقة.

وتجدر الإشارة إلى أن مسألة العود في مواد الجنح والمخالفات مسألة موضوعية، تخضع لتقدير قضاة الموضوع، الذين يتقيدون بالضوابط المنصوص عليها في مختلف المواد. وظرف العود ظرف مشدد يلجأ إليه من أجل ردع المخالف وزجره، حتى لا يتكرر الفعل المحرم مرة أخرى، وبالتالي الهدف المتوخى منه تحقيق الأمن والسلم الاجتماعيين والمحافظة على النظام العام الاجتماعي.

ثانيا: ظرف تكرار العقوبة: إن آلية تكرار العقوبة هو حالة تشديد للعقوبة، من أجل إعمال قاعدة الردع المنصوص عليها في الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، وهي خاصية تنفرد بها جرائم قانون العمل دون غيرها، والمقصود بها: هو أن يعاقب الجاني أو المتهم المخالف لأي حكم، أو أي مادة قانونية جزائية بحسب عدد العمال المعنيين، فمثلا إذا عاين مفتش العمل أن المستخدم خالف أحكام القانون المتعلق بالراحة القانونية، فهو يدوّن في محضر المخالفة عدد العمال المعنيين بالمخالفة وتضرب في مقدار المحدد للعقوبة وتطبق عليه.

إن آلية تكرار العقوبة مطبقة كثيرا في الجرائم التي تمس العمال مباشرة، فحماية لهم من هذه الجرائم، قرر المشرع وضع آلية العقوبة لمضاعفتها، لإرغام المستخدم على احترام كل ما من شأنه أن يمس ظروف استخدام القصر، والنسوة وكعدم احترام المدة القانونية للعمل، وأوقات الراحة، كما نجد أن المشرع وضع هذه الآلية كذلك في بعض الأحكام التي تمس تقليص العمال دون احترام الإجراءات القانونية، فهنا تضاعف العقوبة بحسب عدد العمال المعنيين بالجريمة أو المتضررون منها¹.

واستعمال المشرع عدة صيغ للتعبير عن آلية تكرار العقوبة فمثلا: عبارة «وتطبق الغرامة كلما تكررت المخالفة المعينة» أو عبارة «وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال

¹ (راجع المواد 141 و143 و143 مكرر و144 و145 و146 و146 مكرر و148 و150 من قانون 11/90 المذكور سابقا).

المعنيين > وأخيرا عبارة < وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين > فكل هذه الصيغ تبين أن المشرع قرر التكرار إما للمخالفة نفسها, أي تكرار الجريمة نفسها, أو تكرار يكون بحسب عدد العمال الذين مستهم الجريمة, كما أن آلية تكرار العقوبة ارتبطت فقط بالغرامة, فهنا الغرامة تضاعف وتحسب على أساس العمال الذين مسّهم الإجرام, مما يوحي أن آلية التكرار تطبق في الجرائم المكيفة على أساس مخالفات, أي أن الجرح لا يعتمد فيها المشرع على آلية مضاعفة العقوبة حسب عدد العمال المعنيين, وحسب اعتقادنا إذا المشرع اعتمد على آلية التكرار في الجرح فان العقوبة تصل إلى عقوبة الجناية, إذا تم مضاعفة عقوبة الحبس بعدد العمال المعنيين بالجريمة.

إن آلية التكرار ما دامت مطبقة في الغرامات المالية فقط, لا تؤدي دورها لأنها تصطدم بنص صريح في قانون العقوبات, ألا وهو المادة 38 التي تنص: <> على أن ضم العقوبات في مواد المخالفات وجوبي > وكذا المادة 36 التي تنص على أنه < تضم العقوبات المالية ما لم يقرر القاضي خلاف ذلك بنص صريح > فما دام أن الضم في الغرامات والمخالفات وجوبي, فما هي الفائدة التي يحققها آلية التكرار, ما دام هنالك نص صريح يضمها, وتصبح واحدة, فهنا تكرار العقوبة يصبح منعدم في مواجهة هذه المواد, ولا يحقق التشديد الذي ينتغيه المشرع من وراء ذلك.

حتى تستطيع آلية التكرار تأدية دورها, يجب أن يكون هنالك نص صريح يمنع الضم فيها, أو استبدالها بطرق أخرى كالعقوبات التكميلية التي تفيد وتؤدي دورها كما يتوخاه المشرع.

ثالثا تعدد الجرائم: concours d` infractions والمقصود به أن ينسب إلى شخص واحد أكثر من جريمة واحدة, سواء كان ذلك بسبب فعل واحد, أو أفعال متعددة, أو يتخذ التعدد صورتين: تعدد حقيقي وتعدد صوري سنتعرض كل واحد منهما على حدا .

التعدد الصوري: **conours idéal** : وهو أن يرتكب الشخص أو المجرم فعلا واحدا يقبل عدة أوصاف, ويخضع من حيث العقوبة لأكثر من نص, فهنا لا مجال للمناقشة, لأن قانون العقوبات في المادة 32 منه, فصل في المسألة نائيا بصيغة الأمر < يجب أن يوصف الفعل الواحد الذي يحتمل عدة أوصاف بالوصف الأشد من بينها > فهنا نكون أمام واقعة واحدة مجرمة, لكنها تحمل عدة أوصاف قانونية, إن قانون العمل أي النصوص التشريعية المتضمنة وصف جرائم كلها من طبيعة المخالفات, وجزء قليل منها عبارة عن جرح فعلى سبيل المثال: نجد أن المادة 140 و141 من قانون 11/90 يتعلقان باستخدام القصر, فيمكن لأي مستخدم أن يوظف قاصر لم يبلغ السن المقررة في ظروف قاسية, فهنا فعل واحد يحمل وصفين أو يجرمه نصين, غير أن الوصف الأشد لا يوجد, باعتبار أن كليهما من قبيل المخالفات, إلا إذا عملنا عنصر العقوبة من حيث حداها الأقصى, نجد أن المادة 140 حداها الأقصى شهرين مع الغرامة, أما المادة 141 تضمنت عقوبة الغرامة فقط, حسب الحد الأقصى

4000 دج، ولكن مع إعمال آلية التكرار كطرف تشديد، فهنا التعدد لا يطرح إشكالات قانونية يصعب حلها.

أما التعدد الحقيقي **conours réel** : يقصد به أن يرتكب المخالف عددا من الأفعال المكونة لعدة جرائم قبل أن يحكم عليه نهائيا في واحدة منها ، والإشكال يطرح في مواد الجرح، لأنه في مواد المخالفات إذا تعددت تضم العقوبات وجوبيا. أما في مواد الجرح فهنا نكون أمام وضعية عدة أحكام في حالة تعدد الجنايات والجرح المحالة معا إلى محكمة واحدة، فانه تقضي بعقوبة واحدة سالبة للحرية. ولا يجوز تجاوز مدتها الحد الأقصى للعقوبة المقررة قانونا للجريمة الأشد.¹ وإذا صدرت عدة أحكام سالبة للحرية بسبب تعدد المحكمات فان العقوبة الأشد وحدها هي التي تنفذ. أما إذا كانت العقوبات المحكوم بها من طبيعة واحدة، فانه يجوز للقاضي بقرار مسبب أن يأمر بضمها كلها أو بعضها في نطاق الحد الأقصى المقرر قانونا للجريمة الأشد.²

إن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل تنظم كل المسائل التي ترد في الحياة العملية، غير أن انتشار الأسواق الموازية وانتشار ظاهرة التهرب من الأعباء الاجتماعية، جعل مفتش العمل في بعض المرات يجر عشرة محاضر في آن واحد، خاصة عندما ينتقل إلى شركات البناء (مؤسسات البناء) القطاع الخاص، فيجد أن العمال بدون تغطية اجتماعية، كما يجد أن المستخدم لا يجوز على دفاتر والسجلات الخاصة المقررة قانونا، ويستخدم عمال بدون مراعاة قواعد الصحة والأمن ، غير أن هذه المحاضر كلها من نوع المخالفات، فإنها تضم وجوبيا، الشيء الذي لا يحقق الردع المرجو من القوانين الشيء الذي يستدعي ضرورة تعجيل مراجعة كافة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

المطلب الثاني: حالات وقف العقوبة وانقضاؤها.

الأصل في صدور العقوبة بحكم قضائي هو تنفيذها، حتى تؤدي دورها الردعي. غير أن المشرع وضع بعض الحالات التي يمكن أن يحكم بعقوبة دون تنفيذها، وحدد مواضع وشروط لانقضائها بسبب بعض الظروف التي تجعل من الغرض المنشود لا يتحقق، فتقضي العقوبة ولا تنفذ في تلك الحالات. إن وقف تنفيذ العقوبة يعود إلى المدرسة الإيطالية، التي اقترحت وقف تنفيذ بالنسبة لبعض المحكوم عليهم، بسبب عدم خطورة هؤلاء المجرمين على المجتمع، وحفاظا عليهم حتى لا تكون العقوبة مفسدة لهم، من خلال احتكاكهم بمجرمين بالفطرة، والعادة فهؤلاء المستفيدين من نظام وقف التنفيذ

¹ (إن قانون العقوبات فصل في مسألة تعدد الجرائم بموجب المواد 33 و34 و35 من قانون العقوبات الشيء يجعل من مسألة تشديد هنا في أن تطبق العقوبة الأشد تجاوز سقف الحد الأقصى وهذا ما كرسته اجتهاد المحكمة العليا في كثير من قراراتها مثلا القرار المؤرخ في 1996/01/14 في الملف رقم 117749 المجلة القضائية، لسنة 1996، العدد 02، الصفحة 184.

² (راجع قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1991/02/25 الملف رقم 84224، المجلة القضائية، لسنة 1994 الصفحة 01.

للعقوبة الجزائية, يعتبرون مقترفي الجرائم بمحض الصدفة, فبمجرد استدعائهم إلى المحاكم واستجوابهم يشكل لديهم رادع وزجر, يحقق امتناعهم مستقبلا على إتيان نفس الأفعال المجرمة¹.
ولقد أخذ المشرع الجزائري بنظام إيقاف التنفيذ مند صدور الأمر رقم 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية في المواد 592 وما يليها, ولقد أجاز المشرع نظام وقف التنفيذ للعقوبة في حالات معينة وشروط محددة مسبقا, من خلال وقف تنفيذها قبل البدء في التنفيذ وفور النطق بها².
كما أجاز المشرع كذلك انقضاء العقوبة, وذلك إما بالتخلي عن تنفيذها أو محوها لسبب قانوني أو بسبب وفاة المراد تنفيذ عليه العقوبة, أو لتجاوز حدها الأدنى كالتقادم, وإما انقضاء العقوبة بسبب حالة تشديد غرامة الصلح التي تضع حدا للدعوى العمومية أصلا. فغرامة الصلح تعتبر وسيلة من شأنها أن تضع حدا لكل الإجراءات القانونية السابقة, انطلاقا من تحرير محضر المعاينة إلى إرساله إلى النيابة العامة التي تحرك الدعوى, فكل هذه الإجراءات توقف ويوضع لها حد, بمجرد تسديد غرامة الصلح.

انطلاقا من ذلك سوف نخصص الفرع الأول إلى النظام وقف التنفيذ, ثم نتطرق إلى حالات انقضاء العقوبة, وحالة تسديد غرامة الصلح التي تضع حدا للدعوى, وبالتالي تنقضي معه العقوبة المحكوم بها كفرع ثاني.

الفرع الأول: وقف تنفيذ العقوبة.

إن نظام وقف تنفيذ العقوبة أمر جوازي للمحكمة, فلها أن تحكم بوقف تنفيذها, أو لا تحكم به, وإيقاف العقوبة لا يتوقف على عقوبة الحبس فقط, بل حتى الغرامة يمكن إيقاف تنفيذها, الذي يهدف من خلاله المشرع توجيه إنذار قوي للهجة إلى مجرم غير معتاد الإجرام. وإيقاف تنفيذ العقوبة بمس العقوبة الأصلية فقط, حتى تتمكن المحكمة من إصدار حكم يقضي بإيقاف العقوبة الأصلية, عليها مراعاة بعض الشروط القانونية الواردة في أحكام المادة 592 وما يليها من قانون الإجراءات الجزائية وهي كالآتي:

1) ألا يكون المتهم مسبوق قضائيا بجناية أو جنحة من جرائم قانون العام, وهذا يعني أن تكون صحيفة السوابق العدلية للمتهم المدان بأي جريمة سواء كانت جنحة أو مخالفة خالية من أي حكم بالحبس بجناية أو جنحة من جرائم القانون العام.

2) يشترط تنفيذ نظام وقف تنفيذ العقوبة: أن تكون العقوبة المراد إيقافها, إما الحكم بالحبس أو

¹ (دكتور إبراهيم الشباسي, مرجع سابق, الصفحة 211).

² (دكتور أحسن بوسفيعة, مرجع سابق, الصفحة 327).

الغرامة، مما يفيد أن الأحكام الجنب والمخالفات يستفيد أصحابها من نظام إيقاف التنفيذ. فهذا يعني أن مواد الجنائيات أو أحكام الجنائيات لا يجوز تطبيق عليها حالة اتفاق العقوبة، فمثلا لا يجوز الحكم بوقف عقوبة السجن، وذلك أن وقف التنفيذ مقصور على عقوبة الحبس والغرامة دون سواهما من العقوبات الأخرى. وهذا ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا في الكثير من قراراتها¹.

إن نظام وقف تنفيذ العقوبة مقصور على عقوبات الجنب والمخالفات دون غيرهما من العقوبات الأخرى، فالعقوبة المقررة للجنائيات غير معنية بحالة وقف تنفيذ العقوبة فيها.

03) يشترط وقف تنفيذ العقوبات الأصلية فقط، دون غيرها من أنواع العقوبات الأخرى، وذلك بنص صريح وارد في نص المادة 592 من قانون الإجراءات الجزائية. كما يجب أن يسبب القاضي إيقاف العقوبة الأصلية التي تقتصر أصلا في عقوبتي الحبس والغرامة كعقوبتين أصليتين فقط²، أما العقوبات التكميلية غير معنية بإيقاف تنفيذها، فلا يجوز وقف تنفيذ عقوبة المصادرة مثلا، ولا يتصور إيقاف عقوبة أصلية في الجنائيات كالإعدام أو السجن المؤبد مثلا، كما أنه لا يمتد إيقاف التنفيذ إلى العقوبة دفع المصاريف القضائية أو التعويضات المدنية، أو عدم الأهلية الناتجة عن حكم الإدانة، وذلك بنص صريح ورد في المادة 595 من قانون الإجراءات الجزائية.

فإذا توفرت الشروط السابقة مجتمعة، جاز للمحكمة أن تحكم بالإدانة على المتهم مع وقف تنفيذ العقوبة، غير أن هذا ليس من حقوق المتهم، بل هو أمر جوازي، وهذا ما أقرته المحكمة العليا بقولها إن الاستفادة من إجراء وقف التنفيذ المنصوص عليه في المادة 592 ليس حقا مكتسب للمتهم الذي يتوافر فيه الشروط القانونية، وإنما هي مكنته جعلها المشرع في تناول القضاة، وترك تطبيقها لسלטتهم التقديرية، وعليه فإن القضاة الذين لم يسعفوا المتهم من هذا الإجراء لم يخطئوا في تطبيق القانون³. وتجدر الإشارة إن المتهم يمكن الاستفادة من إيقاف تنفيذ العقوبة، حتى ولو كان محكوم عليه بغرامة في مواد الجنب والمخالفات، وحتى ولو كان محكوم عليه بغرامة الحبس في الجرائم العسكرية والسياسية، فانه يستفيد من وقف التنفيذ العقوبة، لأن المادة 592 من قانون الإجراءات الجزائية اقتصر على أحكام الحبس بجنائية أو جنحة أو مخالفة من جرائم القانون العام.

¹ (راجع قرار المحكمة العليا المنشور في نشرة القضاة لسنة 1970 العدد الأول الصفحة 45، والمنشور كذلك في قانون الإجراءات الجزائية في ضوء الممارسة القضائية، لمؤلفه أحسن بوسقيعة، الصفحة 231 على الهامش.

² (راجع قرار المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 1991/01/08 الملف رقم 79945 المجلة القضائية لسنة 1992 العدد الرابع الصفحة 182 الذي أكدت فيه المحكمة العليا على تسبب القاضي لانتهاج قرار وقف تنفيذ العقوبة ولجونه إلى ذلك.

³ (راجع قرار المحكمة العليا غرفة الجنب والمخالفات القرار رقم 118111 المؤرخ في 1994/07/24 المنشور في تقنين الدكتور أحسن بوسقيعة، مرجع سابق الصفحة رقم 232).

إن المتهم عندما يستفيد من حالة إيقاف التنفيذ ينبهه القاضي عند النطق وينذره بأنه في حالة حكم جديد عليه بالإدانة, فإن العقوبة الأولى تنفذ عليه دون أن يكون من الممكن أن تلتبس بالعقوبة الثانية, وذلك خلال الفترة الأمنية المحددة بخمس سنوات من تاريخ النطق بالحكم القاضي بوقف تنفيذ العقوبة. وهذا حسبما نصت عليه المادة 60 مكرر من قانون العقوبات الفقرة الأخيرة, وهذا تحت طائلة نقض الحكم أو القرار المطعون فيه¹.

كما أن المستفيد من نظام وقف التنفيذ, يمكن أن يستفيد من وقف تنفيذ كلي للعقوبة, أو وقف تنفيذ جزئي للعقوبة, وهذا ما جاء به تعديل قانون العقوبات سنة 2004, الذي كان يعرف إلا صورة واحدة من نظام وقف التنفيذ, فإن القضاة من الناحية العملية يلجئون إلى استعمال وقف التنفيذ الجزئي عندما يكون الشخص المتهم محبوسا على ذمة التحقيق لمدة معينة, فإن المدة التي قضاه في المؤسسة العقابية قبل الحكم, تغطي بأن تكون نفس المدة التي يشملها التنفيذ الجزئي, أما ما تبقى من العقوبة فيكون موقوف التنفيذ ومثال ذلك: شخص اتم بجنحة التعدي بالعنف على مفتش العمل, فيقدم إلى وكيل الجمهورية الذي يحيل الملف إلى قاضي التحقيق, الذي بدوره يأمر بحبسه, فيبقى المتهم مدة ستة أشهر على ذمة التحقيق, فعندئذ المحكمة تقضي بعقوبة عام حبس منه ستة أشهر نافذة, أما باقي العقوبة فتكون غير موقوفة النفاذ, فهنا قاضي الحكم غطى المدة الزمنية التي قضاه المتهم أثناء التحقيق بالنفاذ, وما تبقى كان غير نافذ, وهذا ما عايناه من خلال عدة محاكم يتم النطق فيها بأحكام جزئية لتنفيذ. انه بالرجوع إلى العقوبات الجزائية المقررة للجنح والمخالفات الواردة في مختلف تشريعات العمل, يمكن للقضاة أعمال نظام وقف تنفيذ العقوبات الأصلية تقضي بالحبس أو الغرامة, وذلك بالنسبة للمتهمين المستخدمين سواء كانوا طبيعيين أو أشخاص معنوية, من أجل تشجيعهم على عدم إتيان نفس الأفعال مرة أخرى, خاصة إذا قاموا بمخالفات أو جنح لم يتعمدوا إحداثها, فتبقى لهم بميزة ميزة فضلهم القانون بها, عن طريق السلطة التقديرية الممنوحة للقاضي الجزائري من أجل حثهم على احترام كافة القواعد القانونية الآمرة.

غير أنه ما دام كل ما يقضى به من عقوبات في المخالفات, حتى وان كان بعقوبة الحبس لا تحول دون تطبيق نظام إيقاف التنفيذ, فهذا غير معقول باعتبار أن معظم الأحكام الجزائية هي عبارة عن مخالفات, فإذا كان المتهم يكثر من المخالفات الخاصة بجرائم العمل, فيستفيد من ميزة وقف التنفيذ, فهذا ما يدفعه إلى ارتكاب جنح كعرقلة مفتشي العمل لعدم إجراء المعاينات, ضانا منه الاستفادة من وقف

¹ (راجع قرار المحكمة العليا غرفة الجنح والمخالفات المؤرخ في 16/02/1988 ملف رقم 44738 المجلة القضائية رقم 2 لسنة 1990 صفحة 299).

التنفيذ، رغم أن سلوكه اتجاه احترام القوانين ليس سويا، لذا نرجو أخذ هذه الملاحظة عند تعديل قانون الإجراءات الجزائية.

الفرع الثاني: انقضاء العقوبة

الانقضاء العقوبة يعني زوال الشيء وانتهائه، وانقضاؤها يعني كذلك تنفيذها على المحكوم عليه، إما بتقضيتها للمدة المحكوم بها عليه، كالحبس في المؤسسة المخصصة لذلك، أو كدفع مبلغ الغرامة المحكوم به عليه، أو إما بالمصادرة كأيلولة الأشياء إلى الدولة، وهذا طريق أو حالة طبيعية لانقضاء العقوبة، غير أنه هنالك طرق غير طبيعية لانقضاء العقوبة: مثل العفو الشامل، التقادم، أو وفاة المتهم، وأخيرا تنقضي العقوبة بسداد غرامة الصلح، وهذه الأسباب تؤدي إلى التخلي عن التنفيذ العقوبة. إن العفو الشامل **Amnistie** فهو يعني > العفو عن الجريمة تماما بإسداد ستار النسيان عن الواقعة الإجرامية من جانب الهيئة الاجتماعية، لأنه يزيل الصفة الإجرامية عن الفعل المؤثم < فصدور العفو الشامل تنقضي العقوبة الأصلية والتكميلية، عكس العفو عن العقوبة **grâce** الذي تنقضي معه العقوبة الأصلية دون الأخرى (التكميلية) وهو من اختصاص البرلمان، ويصدر في شكل قانون، وفق الأوضاع المنصوص عليها في المادة 122 الفقرة السابعة من دستور 1996، والعفو الشامل يلغي الأحكام القانونية التي تجرم تلك الأفعال، التي هي منصوص عليها في القانون، عكس العفو الرئاسي الذي يصدره رئيس الجمهورية، فهو لا يلغي العقوبة، وإنما يتخلى عن تنفيذها، أو الاستمرار في تنفيذها، إن العفو الشامل يسري بأثر رجعي على الماضي، فتصبح الواقعة الإجرامية كأنها فعل مباح، فهو يصدر في أي مرحلة كانت عليها الدعوى العمومية، والعفو الشامل سبب من أسباب انقضاء الدعوى العمومية التي تنتج العقوبة، فإذا انعدم الأصل انعدم الفرع، مبدأ قانوني متعارف عليه، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية.

ويلجأ العفو الشامل عادة في ظروف سياسية معينة، الهدف منه تهدئة الأمور، وإرجاع الأمور

إلى نصابها القانوني، والحياة الطبيعية. كما هو الحال بالنسبة إلى قانون 90-19 المؤرخ في 15/08/1990 الذي مس العفو عن الأحداث 05 أكتوبر 1988. وما دام أن العفو الشامل يتعلق بأحداث سياسية، فإن تطبيقه على الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، لا ينطبق كثيرا، ولا نجد له تطبيق حتى في التشريعات المقارنة.

تقادم العقوبة: يعني سقوط التنفيذ العقوبة بعد مضي فترة زمنية معينة، باعتبار أن فوات الأوان الذي يحدده القانون بالنسبة لمختلف الجرائم يعتبر قرينه على نسيان الجريمة، ويعتبر في نفس الوقت آلية لمنع

مرافق العدالة عن التخلي عن تنفيذ الأحكام. فهو إجراء يحث القضاء على المبادرة لتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة باسم الشعب الجزائري¹.

وتتقدم العقوبات في التشريع الجزائري حسب طبيعتها، فإذا كانت الواقعة تشكل جناية، فالعقوبة تنقضي بمرور 20 سنة كاملة تحسب من تاريخ صدور الحكم نهائيا. أما في مواد الجناح فإن العقوبة تنقضي بالتقدم بمضي 05 سنوات من تاريخ صدوره الحكم نهائيا، غير أنه إذا كانت مدة الحبس تفوق 05 سنوات، فإن مدة التقدم تكون مساوية لمدة المدة، وتتقدم العقوبة في مواد المخالفات تمضي بمرور سنتين كاملتين، وتختلف إجراءات سقوط الدعوى العمومية بالتقدم وتقدم العقوبة، فهما شيئان مختلفان تماما من حيث المدة، ومن حيث أن الدعوى العمومية بالتقدم وتقدم العقوبة، فهما شيئان تقتضي أن يكون الحكم نهائيا لانقضاء الدعوى، كما هو الحال بالنسبة للعقوبة. أما إذا كان الحكم الصادر غير نهائي، فهنا تكون أمام سقوط الدعوى العمومية، وتحسب المدة من خلال آخر إجراء قانوني و يعتد بالتقدم كسابقة قضائية عند حساب ركن العود².

إن تقدم الدعوى العمومية منصوص عليه في المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية. أما تقدم العقوبة فمنصوص عليه في المادة 612 وما يليها من نفس القانون³، بيد أن كل من تقدم العقوبة، وتقدم الدعوى يحولان دون تنفيذ العقوبة، أي لهما نفس الأثر، المتمثل في عدم تنفيذ العقوبة، والملاحظ هو أن تقدم العقوبة مدته أطول من تقدم الدعوى العمومية، وليس كل العقوبات تقبل الانقضاء عن طريق التقدم، أي أن العقوبات التي تقبل التقدم، هي التي تقبل بطبيعتها تنفيذها ماديا مثل: الإعدام والحبس والغرامة. أما العقوبة التي لا تقبل بطبيعتها تنفيذها ماديا: هي الحرمان من الحقوق الوطنية لأنها عقوبات متصلة بأهلية المحكوم عليه، والأهلية لا تنقضي بالتقدم، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك⁴.

إن التقدم العقوبة يقتضي توافر شرط مرور المهل القانونية المحددة في قانون الإجراءات الجزائية. وأن تكون العقوبة لم تنفذ، وأن يكون الحكم نهائيا، غير أن المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 1980/12/16 اعتبرت مرور فترة 05 سنوات كافيا للتصريح بتقدم العقوبة، وهذا ما يجعلنا نصرح أن المحكمة العليا في هذا القرار أخلطت بين تقدم الدعوى، وتقدم العقوبة، لأن الحكم الغير نهائي بعد

¹ (إن المشرع الانجليزي إلى حد الساعة لا يعترف بتقدم الدعوى أو تقدم العقوبة.

² (راجع أحكام المواد 613 إلى 615 من قانون الإجراءات الجزائية، المذكور سابقا، التي تنص على المعدل المحددة في تقدم العقوبة إذا لم تكن قد نفذت على المحكوم عليه.

³ (والمقصود نفس القانون أي قانون الإجراءات الجزائية صادر بموجب الأمر رقم 66-155 المعدل بموجب قانون رقم 04-14 المؤرخ في 204/11/10. المذكور سابقا.

⁴ (راجع دكتور أحسن بوسقيعة ، مرجع سابق، صفحة 439.

مرور مدة معينة يسقط الدعوى العمومية, ولا يسقط العقوبة لان الشرط الأصلي لتطبيق انقضاء العقوبة بواسطة التقادم, هو أن يكون الحكم نهائيا لحساب المهل القانونية المقررة لذلك¹, وحسب هذا الاجتهاد المذكور سابقا فان تقادم العقوبة من النظام العام يجوز إثارته تلقائيا من قبل جهات الحكم, وتخضع المهل القانونية المقررة للتقادم للانقطاع, وذلك بأي إجراء من الإجراءات التي تتخذ في مواجهة المحكوم عليه كتذكير النيابة العامة, وتذكير الأوامر بالقبض, وكذا بالقبض على المتهم المحكوم عليه.

إن وفاة المتهم يعتبر سبب من أسباب الغير الطبيعية لانقضاء العقوبة, فالموت هو انتهاء الحياة الطبيعية للمحكوم عليه, وما دام تنفيذ العقوبة شيء مادي, فلا يمكن أن ننفذ العقوبة على شخص وافته المنية², حتى ولو كان الحكم نهائيا أو غير نهائي, أما السؤال الذي يطرح نفسه هل الشخص المعنوي تتقادم عقوبته إذا تعرض إلى الحكم بحله مثلا, الذي يعتبر موتا بالنسبة إليه, أي موت افتراضي مجازي؟ إن المشرع لم يتطرق إلى هذه النقطة, غير أنه حسب اعتقادنا, فان حكم القاضي بحل الشركة تصاحبه إجراءات معينة, كتعيين مصفي, وما دام المصفي يقوم بتصفية الديون وأصول الشخص المعنوي, فهو ملزم بدفع الغرامات المالية المحكوم بها على الشخص المعنوي, لتدعيم الخزينة العمومية.

إن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل تتميز عن غيرها من القوانين الأخرى, على أساس أن المخالف يمكنه أن يضع حدا للدعوى الجنائية, المباشرة ضده بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في تلك التشريعات, وهذا ما نصت عليه المادة 155 من القانون 11/90, يعني ذلك أن المتهم بمخالفة الأحكام الجزائية المنصوص عليها من المادة 138 إلى 154 من القانون 11/90 يمكن توقف نهائيا الدعوى العمومية بدفع المخالف لغرامات الصلح. ووضع المشرع شرط هو أن غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى المنصوص عليه, كما أن المشرع ترك المجال غامضا. هل الأحكام الجزائية التي تتضمن الحبس والغرامة كذلك يوضع لها حدا بدفع غرامة الصلح؟ فهذا شيء سهل على المستخدمين لاقتراف المخالفات, إذا كانوا يستطيعون توقيف الدعوى العمومية, وإنهائها بواسطة دفع مبالغ رمزية أقصى حد أدنى فيها هو مبلغ 5000 دج المنصوص عليها في المادة 151 من القانون 11/90.

¹ (راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1980/12/16 المنشور في مجموعة قرارات الغرفة الجنائية الصفحة 33 و المنشور كذلك في تقنين دكتور أحسن بوسقيعة المذكور سابقا على الهامش صفحة 240.

² (إن المشرع الاسباني في عهد فرانكو الحاكم العسكري لاسبانيا فكان المحكوم عليهم نهائيا بأي عقوبة إذا توفي شخص محكوم عليه, فانه يدفن في المقبرة و توضع على قبره سلسلة للدلالة على أن هذا الشخص المحكوم عليه بعقوبة الحبس أو السجن و توفي و لم يكمل المدة المقررة عليه خاصة و أن المشرع الاسباني آنذاك كان لا يأخذ بنظام ضم العقوبات فيمكن أن تصل العقوبة إلى 200 سنة في هذه الحالة.

بالإضافة إلى أن المشرع اعتبر أن دفع غرامة الصلح, لا يزال طابع العود في المخالفة المتكررة وأضاف أن إجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة سوف يحدد وفق إصدار مراسيم تنفيذية أو ما يسمى بالتنظيم لتوضيح العملية، ولم تصدر إلى غاية الساعة الحالية مند سنة 1990¹. إن دفع غرامة الصلح المنصوص عليها في قانون 11/90 مبهم وغير محدد بشروط، والمبلغ المحدد حسب الغرامة بالحد الأدنى مبلغ ضئيل جدا، يدفع بالمستخدم لعدم مراعاة الأحكام القانونية الخاصة بعلاقات العمل، الشيء الذي يدفع بنا إلى القول إلى ضرورة معالجة هذه المسألة، من خلال التعديل المرتقب لقانون العمل.

وأخيرا نقول إن دفع غرامة الصلح يعتبر سببا من الأسباب الغير الطبيعية, لانقضاء الدعوى العمومية, وبالتالي تنتج أثارها إلى العقوبة, فمدم أن الدعوى العمومية تنقضي, فانه نتيجة لذلك ينقضي الأثر الناجم عنها المتمثل في العقوبة، والأساس القانوني لغرامة الصلح هو المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية الفقرة الأخيرة التي تبيح وتجزئ المصالحة لانقضاء الدعوى العمومية.

¹ (غير أن قانون الإجراءات الجزائية الأمر رقم 66-155 ينص على كيفية دفع غرامة الصلح في مواد المخالفات في المواد 381 و ما يليها من مواد فإذا طبقنا قاعدة الرجوع إلى القواعد العامة فيمكن تطبيق تلك المواد في شأن جرائم كيفت على أساس مخالفات، غير أن اللجنة بصفة غير معنية بذلك المواد رغم أن قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية يفسران تفسيراً ضيقاً.

الخلاصة

يهدف المشرع من خلال الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل إلى تحقيق وقاية فعلية لطرفي علاقة العمل، أثناء تنفيذ علاقة العمل سواء فردية أو جماعية. غير أن الملاحظ هو أن المرحلة التي وضع فيها قانون 11/90 والقوانين الأخرى المتعلقة بعلاقات العمل، كان الفكر السائد عند المشرع ما زال متشبث بمكتسبات الاشتراكية، التي تهدف إلى حماية الأطراف الضعيفة في جميع علاقات العمل، رغم أن النمط الاقتصادي وحتى الحركية والاتجاه العام لسياسة الدولة آنذاك، كان يهدف للتوجه إلى التعددية، واحترام مبدأ المساواة وغيرها من مبادئ العدالة التي جاء بها دستور سنة 1989.

من خلال دراسة موضوع الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، صادفتنا صعوبة البحث في هذا المجال لانعدام وقلة مصادر البحث، نظرا لأن مجال تطبيق الأحكام الجزائية انحصر في ميدان المخالفات دون غيرها من الجرائم. كما أن المصادر التوثيقية تنعدم فيها دراسات عن هذا الفرع الحديث لقانون العمل المسمى القانون الجزائي للعمل *Le droit pénal du travail*. الشيء الذي اضطرنا إلى البحث في المصادر الأخرى الخاصة بالقانون الفرنسي والمصري.

إن موضوع البحث والتحليل للأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، أظهر لنا النقائص التي ينبغي الانتباه لها، خاصة من الناحية العملية، إن الأحكام الجزائية جاءت متناثرة في مختلف التشريعات المتعلقة في مجال علاقات العمل. ولم تأتي في تقنين واحد، مما يجعل من المستخدم سواء شخص طبيعي أو معنوي أن يكون ملما بما جميعا، وإلا سوف يتعرض إلى مخالفتها، الشيء الذي يدفع بنا للقول أنه أصبح من الحتمي والضروري جمع مختلف القواعد القانونية الآمرة، خاصة الأحكام الجزائية في تقنين خاص، حتى يسهل أولا على المستخدم معرفته بها واحترامها لها، وحتى يستطيع المستثمر الأجنبي أن يعرف المنظومة القانونية الخاصة بعلاقات العمل، لتشجيعه على الاستثمار، لأنه عند اتصالنا ببعض المؤسسات الأجنبية مثل شركة **LAFARGE** لصناعة الاسمنت وجدنا أنهم يعانون من هذه المسألة التي أصبحت أولوية يجب معالجتها عند تعديل قانون العمل.

إن جرائم قانون العمل معظمها إن لم نقل أن السواد الأعظم منها مخالفات، التي تنظر من قبل قضاة ليس لديهم خبرة كافية في هذا المجال، فنجد أن نوعية الأحكام لا ترقى إلى متطلعات المستخدم ومفتش العمل، وتصدر فيها أحكام قضائية في معظمها تكون بإدانة المخالف على أساس محضر المعاينة، الذي يعده مفتش العمل، ويكون الحكم الصادر فيها عبارة عن غرامات مالية بسيطة. كثيرا ما يلجأ المستخدم إلى عدم الطعن فيها بالاستئناف أو بالنقض، الشيء الذي يجعل من اجتهاد المحكمة العليا قليل جدا، حتى تتوضح الرؤى بالنسبة إلى دارسي القانون ومطبقيه سواء باحثين أو طلبة أو حتى قضاة، باعتبار أن المحكمة العليا تمارس عملية الرقابة على التطبيق السليم والصحيح للقانون.

كما أن اعتماد القضاة على محضر المخالفة، الذي يحرره مفتش العمل، التي تعين الجرائم الخاصة بتشريع العمل التي لها حجيتها إلى أن يطعن فيها بالتزوير،¹ فأصبح المستخدم يدان آليا بموجب محضر المعاينة من الناحية العملية، الشيء الذي يفتح باب تعسف بعض مفتشي العمل، الذين يقومون لسبب أو آخر بتحرير محاضر مخالفات، دون اللجوء إلى الإجراءات المسبقة كالإنذار والملاحظات الشفهية والكتابية. كما أن حجية محاضر مفتش العمل، يجب أن تخضع إلى رقابة الجهة القضائية، وأن تكون على سبيل الاستدلال، حتى يتفادى المستخدم تعسف مفتشي العمل، كما أنه يجب أن تخضع محاضر معاينة المخالفات إلى طرق الطعن فيها، إلى لجنة تسمو على سلطة مفتش العمل، أي أن محضر معاينة المخالفة يجب إخضاعه إلى الطعن التدرجي المسبق الاختياري للمستخدم، تدرسه لجنة تتكون من ممثل العمال ومفتش العمل برتبة أعلى، إضافة إلى ممثل نقابة المستخدمين وأرباب العمل المنتخبين.

إن لجوء مفتشي العمل إلى إرسال محاضر معاينة جرائم قانون العمل إلى النيابة الجمهورية، على مستوى المحكمة التي بدورها تحيلها على جلسات الاستدعاء المباشر، دون إعمال إرسائها إلى جهات التحقيق كثيرا ما يفقد حقوق الأطراف في الحصول على محاكمة عادلة، الشيء الذي يستوجب إعمال المادة 36 و38 من قانون الإجراءات الجزائية، التي تمنح لممثل النيابة الحق بطلب فتح تحقيق من قضاة التحقيق لإجراء البحث والتحري، نظرا لأهمية بعض جرائم قانون العمل، لمعرفة وتحديد الأشخاص المسؤولة جزائيا، رغم وجود محضر معاينة المخالفة، لأن الآليات وتدابير الحماية المخولة لقضاة التحقيق والتدابير الاحترازية يمكن أن تبين الفاعل الحقيقي للجريمة المقترفة في تشريع العمل.

إن الأوضاع الاقتصادية وتشجيع حركة الاستثمار يستدعي ضرورة تكوين قضاة محترفين متخصصين في مجال قانون العمل وجرائم التشريعات الخاصة بالعمل، يطبقون مسؤولية الشخص المعنوي التي تتداخل كثيرا مع مسؤولية الشخص الطبيعي، لأنه من الناحية العملية، نجد أن القضاة كثيرا لا زالوا يطبقون المسؤولية الشخصية، رغم أن الشخص المستفيد من المخالفة هو شخص غير مقترف الأفعال ورغم المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي التي أقرها المشرع مند سنة 2004. رغم أن القانون الجزائري للعمل لا زال حديث النشأة، إلا أنه لم يعتمد على الحماية الجزائية لطرفي علاقة العمل، فعدم تجريم أخطاء العمال وتحميلها إلى المستخدم، يعتبر إخلال بمبدأ المساواة أمام القانون، المبدأ المنصوص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي كرسه كذلك دستور سنة 1996². فمن الضروري إعادة التوازن بين طرفي علاقة العمل، وتوفير الحماية الجزائية وحقوق كل من العامل وأرباب العمل، في إطار سياسة جزائية مبنية على العدالة الاجتماعية لتحقيق الأمن والسلم الاجتماعيين.

¹ (قرار المحكمة العليا في الملف رقم 29412 المؤرخ في 17/01/1984 المجلة القضائية العدد رقم 3 لسنة 1985 .

² (راجع المادة 29 من دستور سنة 1996 التي تنص على أن: <<كل المواطنين سواسية أمام القانون>> .

إن مفتشية العمل بالنظر إلى الإمكانيات الحالية المسخرة لها، لا يمكنها أن تقوم بالدور الفعال للسهر على الرقابة الفعالة لقواعد قانون العمل، خاصة وأنها تفتقر إلى الوسائل المادية اللازمة للقيام بدورها، كما أن نقص التكوين لدى مفتشي العمل، انعكس سلباً على نوعية الخدمات التي تقدمها، فأصبحت مجرد مصلحة لتحرير محاضر المخالفات فقط، كما أن مهمة نوعية المؤسسات وأرباب العمل من الناحية العملية منعدمة فمن خلال التحريات الميدانية لكل مفتشية العمل لمدينة سيق والمحمدية والسانيا بوهرا، تبين أنها لا تقوم أصلاً بهذه المهمة بحجة نقص العنصر البشري، وعدم توفر وسائل النقل للقيام بتلك المهام، مما يدعو إلى تدارك ذلك النقص للقيام بخدمات نوعية في مجال الرقابة والمعاينة.

إن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل تجاوزها الزمن، وأضحت لا تؤدي دورها وهدفها الوقائي، فهذه العقوبات أصبحت غير فعالة، أو ذات فعالية نسبية، الشيء الذي يقتضي إلى ضرورة مراجعتها نظراً لمبالغها الضئيلة، التي لم يتم تحيينها منذ سنة 1990 تاريخ صدور تشريعات العمل، عكس المشرع في قانون العقوبات الذي استدرك ذلك بموجب تعديل قانون العقوبات، فيما يخص رفع من قيمة الغرامات المقررة في مواد المخالفات بموجب القانون رقم 06-23 المادة 467 مكرر. أصبح من الحتمية على المشرع توسيع مجال التحريم ليشمل بعض الجرائم مثل قضايا التحرش الجنسي في أماكن العمل، بموجب نصوص واضحة لا لبس فيها¹، و تحريم بعض أعمال الإهمال الصادرة من العمال من أجل حماية أنفسهم أولاً وحماية محيط مؤسساتهم، خاصة في مجال الوقاية والأمن، باعتبار أنه من خلال المعاينة الميدانية لبعض المصانع، لاحظنا أن العمال لا يستعملون وسائل الوقاية رغم توفرها في الورشات.

إضافة إلى ما سبق ذكره، فإنه يجب اللجوء إلى جزاء مختلف عن الغرامة والحبس، وإدخال العقوبات التكميلية في مجال الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مثل عقوبة النفع العام للأشخاص المعنوية من أجل زيادة فكر التكافل والتضامن الاجتماعي. فإذا كانت مؤسسة منتجة وخالفت أحكام قانون العمل، تلجأ المحكمة إلى استخدامها لمدة ساعات معينة، من أجل تقديم خدمة للمنفعة العمومية، محافظة على عدم طرد عمالها من جهة، ومن جهة أخرى إنقاص الأعباء على الدولة، وتوفير خدمات مجانية لبعض المؤسسات ذات الطابع الإنساني، وإصلاح الطرقات مثلاً بالنسبة إلى مؤسسات الأشغال العمومية، أو توفير بعض المنتجات إلى دور العجزة والمستشفيات العمومية، بالنسبة للمؤسسات المنتجة

¹ (رغم أن المشرع تدارك نقص الجريمة التحرش الجنسي بموجب تعديل قانون العقوبات في المادة 314 مكرر المضافة بموجب القانون رقم 04-15 المذكورة سابقاً، غير أن مفهوم المادة بقي عاماً و مبهم فهو لم يحدد إن كان داخل أماكن العمل أو خارج أماكن العمل مما تخلق مشاكل في التطبيق.

للمواد الاستهلاكية وتقديم خدمات بالنسبة إلى الشركات والمؤسسات التي تقدم الخدمات في مجال تعمل فيه، فإن الاعتماد على العقوبات التكميلية أصبح يجدي نفعا عن العقوبات التقليدية. وفي الأخير يجب معالجة مسألة غرامة الصلح التي أصبحت تحدد من فعالية العقوبات، وتنقص من قوة الردع عند الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، فعلى المشرع إعادة النظر ووضع شروط محددة لتطبيق آلية غرامة الصلح، كرفعها إلى عشرة أضعاف ما هي عليه الآن، واقتصرها على المخالف غير معتاد الإجرام، والذي ليس لديه سوابق عدلية، للحد من فعالية هذه الآلية، غير أنه من الناحية العملية نجد أن المادة 155 من قانون 11/90 معطلة فعليا، وقانونيا بسبب عدم صدور التنظيم الخاص بتطبيقها، كما لا يفتونا الحديث عن آلية تكرار الغرامة كذلك، لا يتم اللجوء إليها كثيرا، ويجب تدارك تناقضها مع آلية الضم الوجوبي فيما يخص مواد المخالفات.

إن الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل مجال خصص للبحث والدراسة يجب الاعتناء به، لأنه يتعلق بالمناخ الاقتصادي وبالتالي فإن المستثمر الأجنبي قبل أن يغامر بأمواله، فانه يلجأ إلى دراسة المنظومة القانونية حتى يستثمر في أي مجال كان، لذا ينبغي الاعتناء بهذا المجال بصورة جيدة، بتفادي النقائص لتوفير مناخ يعزز النمو الاقتصادي، خاصة وهنالك أصوات فقهية تنادي بضرورة اعتماد سياسة عدم تجريم أفعال التسيير،¹ بل ذهب البعض إلى اعتماد سياسة عدم التجريم في قانون العمل². كما أنه تجدر الإشارة إن النشاط الاقتصادي الغير منظم عرف حركة كبيرة خلال العشرية السوداء، رغم أن هذه الحركة ساهمت بشكل فعال في التخفيض من الضغط السائد على سوق العمل، غير أن القطاع الغير المنظم تنشأ فيه علاقات عمل تخضع حسب القانون إلى رقابة مفتش العمل، وهذا طبقا للمادة 02 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، إلا أنه من الناحية العملية فان هذا القطاع لا يعرف تدخل مفتش العمل إلا إذا تم تقديم شكوى من طرف العمال، لأنه يبقى مفتش العمل يحصر أعمال الرقابة إلا على القطاع المنظم مغفلا بذلك شريحة كبيرة من علاقات العمل سواء فردية أو جماعية تدخل ضمن هذا القطاع الذي يتنامى بوتيرة سريعة لما فيه من أرباح، والذي يسبب خسارة لا تقدر إلى الدولة، من خلال عدم خضوع ذلك النشاط إلى أي أعباء أو تكاليف. ومن خلال اتصالنا بمفتشية العمل لمدينة سيق اعترفت مفتشية العمل بوجود تلك العلاقات، غير أنهم تدرعوا بأنها تخضع إلى رقابة أعوان التجارة لأنها تدخل حسب رأيهم في الممارسة الغير الشرعية أو الممارسة التدليسية للتجارة التي يحكمها قانون رقم 04-08 المؤرخ في 2004/08/14. لذا يجب إعمال آليات الرقابة لهذا القطاع الهام لما فيه من علاقات عمل، من خلال تدخل مفتشية العمل لفرض رقابة على تشريع العمل.

¹ (راجع مقال الأستاذ محمد رضا بوضياف، نقيب وطني سابق للمحامين، جريدة الوطن، العدد رقم 4587 ليوم 20/02/2010).

² (راجع في ذلك Alain coeuret.op.cti.p06).

الملاحق

ملحق رقم 01

– نسخة من نموذج اعداد صادر عن مفتشيه العمل إلى مؤسسة الحليب من أجل الالتزام باتفاق جماعي المبرم مع ممثلي العمال .

N°...../BIT/2005

24 AOUT 2005



مفتش رئيسي للعمل

السيد

السيد : المدير العام لمجينة.

الموضوع : إعداز.

تبعاً لمحادثنا بتاريخ 2005/08/22، بمقر مؤسستكم و الذي بموجبها

أكدتم لنا إلتزامكم بتسوية وضعية 32 عاملاً، موقوفين بدون احترام الإجراءات القانونية المتعلقة بتشريع العمل مند 06 أوت 2005، و ذلك بإبرام إتفاق جماعي مع ممثلي العمال للإتفاق على حلول مشتركة مؤقتة مع الأجل المحددة لها.

و في هذا الإطار نضعكم محل إعداز في أجل أقصاه ثلاثة (03) أيام لتجسيد

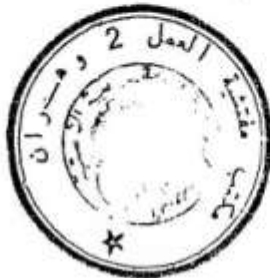
هذا الإتفاق الجماعي طبقاً لأحكام المادة 69 من القانون 11/90 المؤرخ في

21 أبريل 1990 المعدل و المتمم المتعلق بعلاقات العمل.

في حالة عدم احترام ما جاء في هذا الإعداز، سنكون ملزمين لإتخاذ

الإجراءات القانونية و إحالتها على الجهة القضائية المختصة.

مفتش رئيسي للعمل
أوراني عز الدين



ملحق رقم 02

— نسخة من محضر مخالفة عدم تقديم سجل الملاحظات واعدارات
مفتشية العمل محرر بتاريخ: 2009/09/13 ضد مؤسسة البناء والأشغال.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL
D'ORAN
INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL
DE MASCARA

وزارة العمل و الضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل
لـ : وهران
المفتشية الولائية للعمل
لـ : ماسكار
رقم 09/ع و م / ع ج م / 1/10/90

== محضر مخالفة ==

في اليوم: الثالث عشر من شهر سبتمبر عام الفين و تسعة
نحن: رويحي علي الصفة: مفتش مركزي للعمل

المخلفون و المفوضون المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب إجراءات
القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990. و المتعلق
بمفتشية العمل ولا سيما المواد 14.7.5.3.2 فقرة 2 قمنا بمراقبة تطبيق قانون
و تشريع العمل.

المؤسسة: مؤسسة البناء والأشغال
الكائنة: مشروع بناء 20 مسكن. ديوان الترقية و التسيير العقاري حي المنطقة 08
معسكر
المسؤول جزانيا و مدنيا عنها هو السيد(ة) : يحيوي محمد.
المولود في : 1954 ب : عقاز.
ابن : عبد القادر.
والد : جاز ناصر.
الساكن : عقاز.

حيث أثبتنا مايلي :

- عدم تقديم سجل الملاحظات و اعدادات مفتشية العمل.

هذه الوقائع تشكل مخالفة لإجراءات المادة 08 من القانون رقم 03/90 يتعلق
بمفتشية العمل. و التي تنص على: يحزر مفتشوا العمل الملاحظات الكتابية
و الاعذار و محاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع و التنظيم
المعمول بهما. و يقدران حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة
في الفقرة السابقة.

بدون مفتشوا العمل الملاحظات و الاعذار التي يقدمونها في إطار وظيفتهم في دفتر مرقم و موقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض و يتعين عليه أن يقدمه اليهم في أي وقت بناء على طلبه

ولهذا سجلنا ضد السيد : **يحياوي محمد**.

مخالفة للقانون أعلاه و المعاقب بالمادة 25 من القانون رقم:

و التي تنص على: يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 2000 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه أو على عدم تقديمه. و في حالة العود تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1000 دج و 4000 دج.

كحد أدنى لغرامة قدرها: $500 \text{ دج} \times 01 = 500 \text{ دج}$

و كحد أقصى بغرامة قدرها: $2000 \text{ دج} \times 01 = 2000 \text{ دج}$

لهذا حوزنا هذا المحضر طبقا لإحكام المادة 27 من الأمر رقم 155-56 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزافية و تطبيقا لإحكام المادة 14 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

حرر في معسكر : 2009/09/15



علي رويحي
مفتش عملي للعمل

سجل تحت رقم : 1079
بتاريخ : 27 سبتمبر 2009

ملحق رقم 03

— نسخة من محضر مخالفة عدم استفادة من العطل السنوية محرر بتاريخ
2005/05/24 ضد مؤسسة البناءات الجاهزة بالألمنيوم.



محضر مخالفة
لتشريع العمل

فسي سنة ألفين وخمسة وفي يوم الرابع والعشرون من شهر ماي.
نحن سي الطيب حمزة مفتش العمل، محلفين ومفوضين قانونا، لمراقبة تطبيق تشريع العمل،

تتقلنا داخل : شركة البناءات الجاهزة بالألمنيوم EPLA

الكاتنة : بوهران 138. شارع سيدي الشحمي .

المسؤول عنها السيد :

المولود في : بالجزائر العاصمة ابن :

بصفته : المسؤول مدنيا وجزائريا عن الشركة.

المقيم : بوهران.

تحققنا مما يلي :

عدم استغادة العمال من العطلة السنوية المدفوعة الأجر لفترة أربع (04) سنوات (2001, 2002, 2003 و 2004)

هذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادتين 39 و 52 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق

بمزايا العمل، النقل و المتمم، التي تنص على ما يلي :

المادة 39 : " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم، و كل تنازل من الأجر عن العطلة

أو عن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر "

المادة 52 : " يساء في تعطيل العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة
المرجعية للعطلة أو في ضوء المادة السابقة للعطلة "

و لهذا حررنا هذا المحضر ضد السيد بن فلة أحمد بصفتة مدير الوحدة المخالف المذكورين

المذكورين أعلاه و المتعلقين، عليها بأحكام المادة 145 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 التي تنص على ما يلي :

المادة 145 : " تعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج على كل مخالفة معاقلة و حسب عدد العمال المتأثرين كل

من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه "

إثباتا لذلك حرر هذا المحضر لخدمة و تقييم ما هو حق طبقا

للمادة 08 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيراير 1990 و المتعلق بصلاحيات

مفتشي العمل وكذا المادة 14 من نفس القانون التي تنص على :

" يلاحظ مفتشو العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السير علم

تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر 155/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966

و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بلائ اعتراض. "

مفتش العمل
مفتش العمل
JULI 2005

نظرو وحول
ع / ر / مفتش
مفتشية العمل

ملحق رقم 04.

— نسخة من محضر مخالفة من أجل تقليص عدد المستخدمين خرقاً للقواعد القانونية الواجبة التطبيق, محرر بتاريخ: 2005/08/22 ضد مؤسسة مجبنة.



محضر مخالفة
لتشريع العمل

فسي سنة الفين وخمسة وفي يوم الثاني والعشرون من شهر أوت،
نحن أوراغي عز الدين مفتش رئيسي للعمل، محلفين ومفوضين قانونا، لمراقبة تطبيق

تشريع العمل،
تنقلنا داخل مؤسسة مجبنة
الكاننة : بوهران بئر الجير .
المسؤول عنها السيد :
المولودة في :
بصفتها : المسؤول مدنيا وجزائيا عن الشركة.
المقيم : بوهران .
تحققنا مما يلي :

توقيف جماعي لإثنائي و ثلاثون (32) عاملا (تجدون رفقة هذا المحضر
قائمة بأسماء العمال المعنيين) منذ 06 أوت 2005 بدون إبرام اتفاق جماعي كما تنص عليه
المادة 69 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتعم المتعلق بعلاقات العمل
و هذا رغم إعدارتنا رقم 280 المؤرخ في 2005/08/24 و الذي بموجبه طلبنا من المستخدم تسوية
هذه المخالفة بإبرام اتفاق جماعي مع ممثلي العمال و تقديمه لمصالحني لتسجيله، و هذا لم
يتم إلى يوم تحرير هذا المحضر.

هذه الوضعية تشكل مخالفة القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21
المتعلق بعلاقات العمل و خاصة المادة 69 التي تنص على ما يلي :

" يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.
و إذا كان تقليص العدد ينبني على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات
فردية متزامنة، و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي....."

ولهذا حررنا هذا المحضر ضد السيد فالامخطار

المخالف للمادة المذكورة أعلاه و المعاقب عليها بالقانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 وفقا للمادة 146
التي تنص على ما يلي :

المادة 146 « يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لأحكام هذا القانون بغرامة
مالية تتراوح من 2000 د.ج إلى 5000 د.ج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين
دون المساس بحقوق العمال في إعادة إيمانهم.

$$2000 \text{ د.ج} \times 32 = 64000 \text{ د.ج} \text{ حد الأدنى للغرامة}$$
$$5000 \text{ د.ج} \times 32 = 160000 \text{ د.ج} \text{ حد الأقصى للغرامة}$$

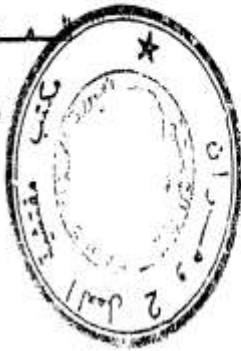
إنباتا لذلك حرر هذا المحضر لخدمة وتقييم ما هو حق
طبقا للمادة 08 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق
بصلاحيات مفتشي العمل وكذا المادة 14 من نفس القانون التي تنص على :

" يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر
على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر 155/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966
والمتمضمن قانون الإجراءات الجزائية .

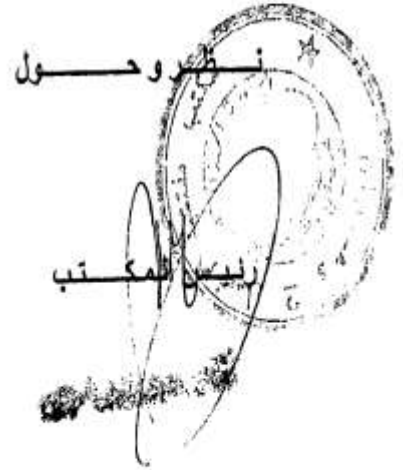
نتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض. "

أقفل وحرر بـ وهران في: 3 اوت 2003

مفتش
مفتش رئيسي للعمل
أور أحمد عز الدين



نظروا وحول
رئيس المكتب



ملحق رقم 05

— نسخة من محضر مخالفة جناحة المتمثلة في تبليغ العروض عن المناصب
الشاغرة, محور بتاريخ: 2006/05/29 ضد شركة الحانة الجديدة.

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
المفتشية العامة للشؤون
المفتشية العمومية للعمل بدمشق
المفتشية الولائية للعمل بدمشق
مكتب مفتشية العمل بالسانية
الرقم 06 / م ج ع / م و ع / 00 / 00

محضر مخالفة

في اليوم التاسع والعشرون شهر _____ من سنة الفين و سنة
نحن _____ مفتش العمـل،
المحلفون ، المفوضون و المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب احكام
القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990
المتعلق بمفتشية العمل، المعمل و المنعم ، لاسيما المواد 02 و 03 و 05 و 14 منه. قمنا
بتحرير هذا المحضر وفقاً للمعايير و الوقائع المذكورة أعلاه.
لهذا عاينا ضد السيد :

التحليل

تكييف المخالفة: جنحة

ضد السيد: دوتي فيليب

بوجه المخالفة

مقتضى المادة 02 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990

المتعلق بمفتشية العمل، المعمل و المنعم ، لاسيما المواد 02 و 03 و 05 و 14 منه.

تاريخ المخالفة: 24 / 02 / 1990

رقم المحضر: 06 / م ج ع / م و ع / 00 / 00

المعايير

المؤرخ في 10 رجب 1410 من سنة الفين و سنة
مقتضى المادة 02 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990
المتعلق بمفتشية العمل، المعمل و المنعم ، لاسيما المواد 02 و 03 و 05 و 14 منه.
و ذلك في إطار مراقبة تطبيق
نشرية و تنظيم العمل، حيث سجلنا:
- جنحة ماثلة في عدم تبليغ العرض عن المناصب الشاغرة بالمؤسسة
و عددها 02 بتاريخ 06 / 02 / 1990

ضد السيد: دوتي فيليب

السيد: دوتي فيليب

ابن (هـ): دوتي فيليب

و ذلك بصفتها (ها) ب: طريق وهران

المسؤول جزائرياً و سورياً عن المؤسسة المذكورة أعلاه.

الواقع مقر (ها) ب: طريق وهران

التوقيعات

حيث ان المستخدم لم يبلغ وكالة الموهلة او البلدية او الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى
المنظمة التي يوجد عليها و هم حدة عشرة (10) و ذلك طبقا لاحكام القانون رقم 19/04 المؤرخ في 13
نوفمبر عام 1425 الموافق 25 ديسمبر 2004 لتوفير المنصب بتصيب العمال و مراقبة التشغيل.

المخالفة المثبتة

و بما ان التوابع المذكورة اعلاه تشكل جرحا مخالفة في تلك التوابع المنصوص عليها في أحكام المادة 19 من
القانون 19-04 المؤرخ في 13 نوفمبر 2004 المادة 1425 الموافق 25 ديسمبر 2004 و المصالح الشخصية
العمال و مراقبة التشغيل و التي تنص على :

ينبغي علم المستخدمين ارسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة و بالتوظيفات التي قاموا
بها في الوثائق الموهلة حسب فقرات و خصائص تحدد عن طريق التنظيم

و طبقا لما ورد في المادة 25 الفقرة الأولى من القانون 19-04 المؤرخ في 13 نوفمبر 2004 المادة 1425
الموافق 25 ديسمبر 2004 و المنصوص بتصيب العمال و مراقبة التشغيل و التي تنص على : يعاقب كل
مخالفة لأحكام المادة 19 من هذا القانون المتعلقة بتصيب العمال الواجب ارسالها في الوثائق الموهلة بغرامة
تراو من 10.000 دج الى 30.000 دج عن كل توظيف لم ير احتياج من اليد العاملة لم يرسل في الوثائق
الموهلة بالمرفق العمومي للتصيب.

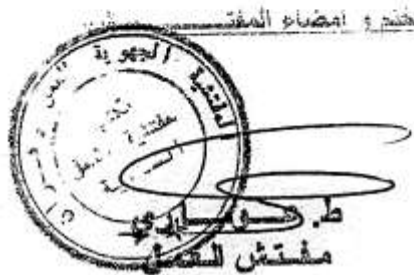
العقد الأقصى للمقولة : 10.000 دج X (16) = 160.000 دج
العقد الأقصى للمقولة : 30.000 دج X (16) = 480.000 دج

وبما ان المخالفة جارية على ما ورد في المادة 25 الفقرة الأولى من القانون 19-04 المؤرخ في 13 نوفمبر 2004 المادة 1425
الموافق 25 ديسمبر 2004 و المصالح الشخصية للعمال و مراقبة التشغيل و التي تنص على :

في 10 جوان 1990 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 يونيو 1410 الموافق 06 جويلية سنة 1990 لتسليح
الشرطة المدنية "بالنظر الى التسميم و التي تنص على "المادة 1425" الفصل 10 من القانون 02/90 المؤرخ في 10
جوان 1990 على تطبيقه وفقا للمادة 27 من "القانون رقم 02/90 المؤرخ في 08 جويلية 1990 المتضمن في
هذا الباب الجزاءات المحددة والمنصوح بها" المادة 11/85 المتضمن في 23 يناير 1985.

المتضمن للمادة 19 من القانون 19/04 المؤرخ في 13 نوفمبر 2004 المادة 1425 الموافق 25 ديسمبر 2004 و
الموافق 25 ديسمبر 2004 و المصالح الشخصية للعمال و مراقبة التشغيل و التي تنص على "يعاقب مفتشو العمل و يسجلون المخالفات
الموافق 25 ديسمبر 2004 المادة 1425 الموافق 25 ديسمبر 2004 و المصالح الشخصية للعمال و مراقبة التشغيل و التي تنص على :

عقد و تمديد الساعات في اليوم و الشهر السنة المذكورين أعلاه.



ملحق رقم 06

— نسخة من محضر معاينة مخالفة من أجل عدم إبرام عقد عمل, محور بتاريخ
2004/11/27 ضد شركة.

ملحق رقم 07

— نسخة من حكم غيابي صادر عن قسم المخالفات من أجل مخالفة عدم إبرام عقد العمل, مؤرخ في 2008/05/07. قضى بعقوبة 10 آلاف دج.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة سيق بتاريخ: السابع من شهر ماي سنة ألفين وثمانية

المنظرة في قضايا المخالفات

برئاسة السيد (ة): شيار فيروز
وبمساعدة السيد(ة): بن واضح رشيدة
وبحضور السيد(ة): طاشوش عبد القادر
رئيسا
أمين ضبط
وكيل الجمهورية

صدر الحكم الجـزائي الأتـمى بيانه بين الأطراف التالية السيد وكيل الجمهورية مدعيا باسم الحق العام.
من جهة

ضد

(1): متهم غائب

من مواليد: 1955/12/20 بعين تادلس

ابن: و متزوج (ة) ، مدير لشركة الحفظ

الساكن: 199 المنطقة الصناعية سيق

من جهة اخرى

بيان وقائع الدعوى

حيث أن المتهم غامنية العجال متابع لارتكابه بتاريخ 27/11/2004 مند زمن لم يمضي عليه أمد التقادم بدائرة اختصاص محكمة سيق مجلس قضاء معسكر مخالفة عدم إبرام عقد العمل للعمال الفعل المنصوص و المعاقب عليه بالمادة 146/12 مكرر من لقانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990.

حيث أن المتهم أحيل على قسم المخالفات عن طريق الاستدعاء المباشر .
بتاريخ 27/11/2004 حرر أعوان مفتشية العمل بسيق محضر مخالفة تحت رقم 04/67 ضد المستخدم غامنية العجال صاحب مؤسسة ش قرم م الحفظ بسبب عدم إبرام عقد العمل للعمال.
حيث أن المتهم تغيب عن جلسة المحاكمة.
حيث أن النيابة التمسست 1000 دج غرامة نافذة عن كل عامل.

وعليه فإن المحكمة

بعد الاطلاع على ملف القضية.
بعد الاطلاع على المواد 392 الى 406 من قانون الاجراءات الجزائية.

صفحة 1 من 2

مجلس قضاء: معسكر

محكمة: سيق

قسم المخالفات

رقم الجدول: 08/00629

رقم الفهرس: 08/01527

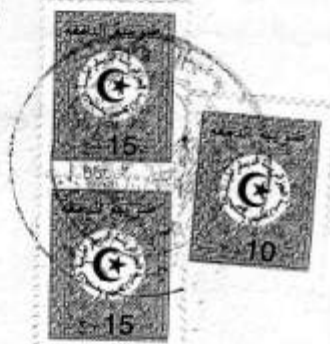
تاريخ الحكم: 08/05/07

استدعاء مباشر

النيابة ضد /

طبيعة الجرم /

عدم إبرام عقد عمل للعمال



رقم الجدول: 08/00629

رقم الفهرس: 08/01527

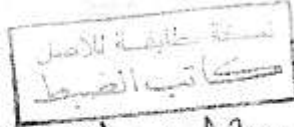
بعد الاطلاع على المادة 146/12 مكرر من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990. حيث أنه ثبت للمحكمة من خلال الملف ان التهمة ثابتة ضد المتهم مما يتعين التصريح بادانته طبقا للقانون.
حيث أن المصاريف يتحملها المتهم المدان طبقا للمادة 367 من قانون الاجراءات الجزائية.

****وهذه الأسباب****

فصلا في قضايا المخالفات حكمت المحكمة حكما علنيا ابتدائيا غيابيا بما يلي :-
الحكم بادانة المتهم غامنية العجال عن مخالفة عدم ابرام عقد العمل للعمال طبقا للمادة 146/12 مكرر من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 و عقابا له الحكم عليه بغرامة نافذة قدرها عشرة آلاف دينار 10.000 دج.
كما حكمت عليه من جهة أخرى برد المصاريف المستحقة للدولة و البالغ قدرها 500 دينار.
حددت مدة الاكراه البدني بحدها القانوني الأقصى.
بذا صدر هذا الحكم و أفصح به جهازا بالجلسة العلانية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه.
امضي اصل هذا الحكم من طرف الرئيس و أمينة الضبط.

أمين الضبط

الرئيس (ة)



2009/01/20



ملحق رقم 08

— نسخة من حكم معارضة لمخالفة عدم إبرام عقد عمل للعمال المؤرخ
في 2010/12/29, قضى بعقوبة 2000 دج موقوفة النفاذ.

نسخة عادية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

مجلس قضاء: معسكر
محكمة: سيق
قسم المخالفات

بالجساسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة سيق بتاريخ: التاسع و العشرين من شهر ديسمبر سنة ألفين و عشرة
النيابة العامة ضد ضارفا المخالفات

رقم الجدول: 10/00933
رقم الفهرس: 10/00965
تاريخ الحكم: 2010/12/29

برئاسة السيد (ة): بلقرقيذ زهرة
وبمساعدة السيد(ة): قدوري بوحفص
وبحضور السيد(ة): أو عرب زكرياء
رئيسا
أمين ضبط
وكيل الجمهورية

معارضة

النيابة ضد /

صدر الحكم الجزائي الأتسي بيانه بين الأطراف التالية
السيد وكيل الجمهورية مدعيا باسم الحق العام.

طبيعة الجرم /

من جهة

عدم ايرام عقد عمل للعمال

ضد /

حاضر معارض

(1)

من مواليده: 1955/12/20 ب: عين تادل
ابن: و بن
الساكن: 199 المنطقة الصناعية سيق
مدير لشركة الحفظ
متزوج (ة) ،

من جهة اخرى

** بيان وقائع الدعوى **

حيث أنه بتاريخ 07 / 05 / 2008 صدر حكم عن محكمة سيق قسم المخالفات حكما غيابيا قضى
بإدانة المتهم لارتكابه مخالفة عدم ايرام عقد عمل للعمال طبقا للمواد 12، 146
مكرر من قانون 90 / 11 و عقابا له الحكم عليه ب: 10000 د ج غرامة نافذة.
حيث أن الحكم المذكور أعلاه بلغ له بتاريخ 30 / 11 / 2010 و الذي قام بمعارضة فيه بنفس
التاريخ.
حيث تتلخص وقائع القضية أنه بتاريخ 27 / 11 / 2004 أثناء قيام مفتشية العمل بدورات تفقدية
حرروا محضر مخالفة ضد مدير المؤسسة المدعو
مع المستخدمين.
بسبب عدم ايرامه لعقد عمل
حيث أن المتهم حضر جلسة المحاكمة أين صرح أنه لم يشغل أي عامل دون عقد أثناء توليه
إدارة المؤسسة.
حيث أن دفاع المتهم رافع ملتصقا في الأصل الحكم بإنقضاء الدعوى بالتقادم و في الإحتياط
الحكم ببراءة المتهم لكونه لم يكن مديرا أثناء تحرير المحضر
حيث أن ممثل الحق العام التمس 4000 د ج غرامة نافذة.
حيث أن الكلمة الأخيرة كانت للمتهم و دفاعه طبقا للمادة 353 من قانون الإجراءات الجزائية
حيث أن القضية وضعت في النظر للنطق بها طبقا للقانون .



صفحة 1 من 2

رقم الجدول: 10/00933
رقم الفهرس: 10/00965

ملحق رقم 09

— نسخة من قرار جزائي مؤرخ في 2011/03/27 يقضي بتقادم
الدعوى العمومية.

باسم الشعب الجزائري

قرار جزائي

وزارة العدل
مجلس قضاء معسكر
الغرفة الجزائية

رقم الملف: 11/01152
رقم الفهرس: 11/01965
تاريخ القرار: 11/03/27

النيابة ضد /

طبيعة الجرم /

عدم ابرام عقد عمل للعمال

بالجلسة العلنية المنعقدة بـ 11/03/27 بمجلس قضاء معسكر بتاريخ السابع والعشرون من شهر مارس سنة ألفين و إحدى عشر للظرفي قضايا الجنح والسـمـخالفات برئاسة السيد (ة): درفوف محمد وعضوية السيد (ة): فاسي ناصر وعضوية السيد (ة): ديابلو هواري وبمحضر السيد (ة): صحراوي ميلود وبمساعدة السيد (ة): بشير شريف نصر الدين

رئيسا مقرا
مستشارا
مستشارا
نائب عام
أمين الضبط

صدر القرار الجزائي الآتي بيانه
السيد النائب العام - مدعي باسم الحق العام
من جهة

ضد /

1 :

حاضر متهم غير مستأنف

من مواليد: 1955/12/20 بـ عين تادلس
ابن: و بن
الساكن: 199 المنطقة الصناعية سيق
مدير لشركة الحفظ
متزوج -

من جهة أخرى

** بيان وقائع الدعوى **

المتهم متابع بارتكابه بتاريخ 2004/11/27 وعلى كل حال منذ زمن لم يتقدم بمحكمة سيق التابعة لاختصاص مجلس قضاء معسكر جنحة: عدم ابرام عقد عمل للعمال الوقائع المنصوص والمعاقب عليها المادة 12 و 146 مكرر من قانون 90/11 من قانون العقوبات وبعد النداء على القضية لجلسة 2011/03/27 المحددة في التكليف بالحضور الموجه من طرف السيد النائب العام وتلى المستشار المقرر ديابلو هواري تقريره المكتوب في القضية وجعلت القضية في المداولة ليكون الفصل فيها يوم 2011/03/27 وفي نفس الجلسة المؤلفة من نفس الأعضاء اصدر المجلس القرار التالي:

= = اعتمادا على ذلك = =

ان المجلس (الغرفة الجزائية) نظرا للملف المتابعة المحققة بالمحكمة معسكر ونظرا للمواد: 419، 420، 417، 416 و 422 إلى 433 و 439 و 400 و 367 و 371 و 995 و 600 و 602 من قانون الإجراءات الجزائية والمواد: 12 و 146 مكرر من قانون 90/11 من قانون العقوبات

وبعد الاستماع إلى النيابة العامة في ملتسماتها.
وبعد المداولة طبقا للقانون.

** وعليه فإن المجلس **

2- من حيث الإجراءات المتخذة في الشكل:
بتاريخ 29/12/2010 صدر الحكم المستأنف فهرس رقم 01527/2008 عن قسم المخالفات بمحكمة سيق المتابع فيه المتهم بجرم عدم ابرام عقد عمل.



ملحق رقم 10.

— نسخة من قرار جزائي مؤرخ في 2010/03/10 يقضي ببراءة المتهم لعدم قيام مفتش العمل بإنذار المتهم وأعداره لتقديم السجلات المطلوبة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري قرار جزائي

وزارة العدل
مجلس قضاء: معسكر
الغرفة الجزائرية

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر مجلس قضاء معسكر

رقم الملف: 10/00612

بتاريخ العاشر من شهر مارس سنة ألفين و عشرة

رقم الفهرس: 10/01447

للتظرف في قضايا الجنح والمخالفات

تاريخ القرار: 10/03/10

رئيسا
مستشارا مقرا
مستشارا
نائب عام
أمين الضبط

برئاسة السيد (ة): بورقية بلعباس
وعضوية السيد (ة): بشوش توفيق
وعضوية السيد (ة): معروف الطيب
وبمحضرة السيد (ة): حيمر كمال
وبمساعدة السيد (ة): وناس محمد

النيابة ضد /

يحياوي يوسف

طبيعة الجرم /

عدم تقديم سجل الأجور

صدر القرار الجزائي الآتي بيانه

السيد النائب العام - مدعيًا باسم الحق العام

من جهة

ضد /

1) يحياوي يوسف مفترض سنة: 1954 ب: عقاز
ابن: محمد و يحياوي بدره عزاب -ة
الساكن: 45 شارع بلوزان محمد عقاز
متهم مستأنف
حاضر

من جهة أخرى

** بيان وقائع الدعوى **

المتهم بارتكابه في وعلى كل منذ زمن لم يمضي عليه أمد التقادم القانوني
سبق بدائرة الاختصاص بمجلس قضاء معسكر جنحة عدم تقديم سجل الأجور
- الوقائع المنصوص والمعاقب عليها بالمواد

وبناء على الاستئناف المرفوع من طرف المتهم في 2010/01/19

لحكم صادر عن محكمة سيق قسم الجنح بتاريخ 2009/12/23

الذي أعلن إدانة المتهم لارتكابه الوقائع المنسوبة إليه فعلها وعقابا قضى:

في الشكل: قبول المعارضة

في الموضوع: اعتبار المعارضة كان لم تكن

- وبعد النداء علي القضية بجلسة 2010/03/10 المحددة في التكليف بالحضور الموجه من

طرف السيد النائب العام.

فقام الرئيس باستجواب المتهم عن هويته وحالته المدنية

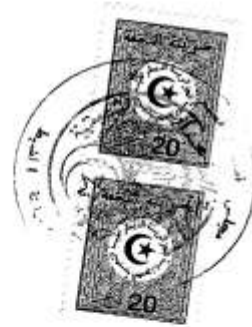
وتلا المقرر بشوش توفيق تقريره المكتوب في القضية.

وبعد استجواب المجلس للمتهم عن الوقائع المنسوبة إليه و استمع إلي توضيحاته.

وعلي أثر ذلك الطرف المدني

- وبعد أن أعطيت الكلمة الأخيرة للمتهم وضعت القضية في المداولة ليكون الفصل فيها

يوم 2010/03/10 وفي نفس الجلسة المؤلفة من نفس الأعضاء أصدر المجلس القرار التالي.



= اعتمادا على ذلك =

أن المجلس (الغرفة الجزائية) نظرا الملف المتابعة المحققة بمحكمة سيق ونظر للمواد
416 و417 و419 و420 و422 الي 433 و439 و440 و 367 و 371 و 599 و 600 و 602

من قانون الإجراءات الجزائية والمواد

-وبعد الاستماع إلي المتهم أثناء استجوابه وتفسيره

-وبعد الاستماع إلي النيابة العامة في ملتصقاتها.

-وبعد الاستماع إلي المتهم الذي تناول الكلمة الأخيرة.

-وبعد المداولة طبقا للقانون.

في الشكل: بتاريخ 2009/12/23 اصدرت محكمة سيق قسم المخالفات حكما حضوريا اعتباريا
قضى باعتبار المعارضة كان لم تكن

بتاريخ 2009/01/19 طعن المتهم يحيوي يوسف بالاستئناف بعد تبليغه في نفس التاريخ .

**** وعليه فإن المجلس ****

من حيث الشكل: حيث ان استئناف المتهم استوفى الاوضاع القانونية مما يتعين التصريح بقبوله
شكلا

من حيث الموضوع : بتاريخ 2008/03/29 و على عملية مراقبة لاعوان مفتشية العمل بسوق
لورشة المتهم الخاصة بالتلحيم و التركيب تبين عدم تقديم سجل الاجور.

بتاريخ 2008/12/12 تمت ادانة المتهم غيابيا و الحكم عليه بت 5000 دج غرامة نافذة

بتاريخ 2009/12/02 تم تبليغ بالحكم الغيابي ، فطعن فيه بالمعارضة في نفس التاريخ وتغيب
عن الجلسة المحددة للفصل في معارضة فصدر الحكم محل الاستئناف الحالي .

حيث جدولت القضية امام المجلس لجلسة 2010/03/10.

حيث ان المتهم حضر جلسة المجلس وانكر التهمة الموجهة اليه

حيث ان ممثل النيابة العامة التمس تاييد الحكم المستأنف

حيث انه دافع المتهم التمس الالغاء والبراءة

حيث ان الكلمة الاخيرة اعطيت للمتهم

حيث انه وبعد المداولة قنونا

حيث ان الثابت من الملف ان المتهم طعن بالمعارضة ضد الحكم الغيابي المؤرخ في

2008/12/12 وتغيب عن جلسة المحكمة المحددة للفصل في معارضة غير انه لم يثبت علم

المتهم الاكيد بتاريخ انعقادها لعدم توصله بالاستدعاء .

حيث ان الثابت من الملف ان التهمة جاءت غير ثابتة في حق المتهم لعدم مراعاة اعوان مفتشية

العمل احكام المادتين من القانون لعدم ثبوت اخطار رب العمل بالمخالفة ومنحه اجل

ثمانية (08) ايام للكف عنها قبل تحرير المحضر المقرر للجنة مما تفقده حجيته ويتعين معه

الغاء الحكم المستأنف و حال التصدي من جديد التصريح ببراءة المتهم من التهمة الموجهة اليه

حيث ان المصاريف القضائية تبقى على عاتق الخزينة العمومية .

**** لهذه الأسباب ****

قضى مجلس " الغرفة الجزائية " في جاسته العلانية وبقرار نهائي وبالدرجة الأخيرة قرار

حضورى

في الشكل/: - قبول استئناف المتهم

في الموضوع/: - إلغاء الحكم المستأنف و حال التصدي من جديد التصريح ببراءة المتهم من

التهمة الموجهة إليه

المصاريف القضائية على عاتق الخزينة العمومية .

بدا صدر القرار وأفصح به جهارا بقصر العدالة بمجلس قضاء معسكر بالتاريخ المذكور أعلاه.

رقم الجدول: 10/00612

رقم الفهرس: 10/01447

= اعتمادا على ذلك =

أن المجلس (الغرفة الجزائية) نظرا الملف المتابعة المحققة بمحكمة سيق ونظر للمواد
416 و417 و419 و420 و422 الي 433 و439 و440 و 367 و 371 و 599 و 600 و 602
من قانون الإجراءات الجزائية والمواد
-وبعد الاستماع إلي المتهم أثناء استجوابه وتفاصيله
-وبعد الاستماع إلي النيابة العامة في ملتمساتها.
-وبعد الاستماع إلي المتهم الذي تناول الكلمة الأخيرة.
-وبعد المداولة طبقا للقانون.
في الشكل: بتاريخ 2009/12/23 اصدرت محكمة سيق قسم المخالفات حكما حضوريا اعتباريا
قضى باعتبار المعارضة كان لم تكن
بتاريخ 2009/01/19 طعن المتهم يحيوي يوسف بالاستئناف بعد تبليغه في نفس التاريخ .

**** وعليه فإن المجلس ****

من حيث الشكل: حيث ان استئناف المتهم استوفى الاوضاع القانونية مما يتعين التصريح بقبوله
شكلا

من حيث الموضوع : بتاريخ 2008/03/29 و على عملية مراقبة لاعوان مفتشية العمل بسيق
لورشة المتهم الخاصة بالتلحيم و التركيب تبين عدم تقديم سجل الاجور .
بتاريخ 2008/12/12 تمت اذانة المتهم غيابيا و الحكم عليه بت 5000 دج غرامة نافذة
بتاريخ 2009/12/02 تم تبليغ بالحكم الغيابي ، فطعن فيه بالمعارضة في نفس التاريخ وتغيب
عن الجلسة المحددة للفصل في معارضة فصدر الحكم محل الاستئناف الحالي .
حيث جدولت القضية امام المجلس لجلسة 2010/03/10.
حيث ان المتهم حضر جلسة المجلس وانكر التهمة الموجهة اليه
حيث ان ممثل النيابة العامة التمس تايبيد الحكم المستأنف
حيث انه دفاع المتهم التمس الالغاء والبراءة
حيث ان الكلمة الاخيرة اعطيت للمتهم
حيث انه وبعد المداولة قانونا

حيث ان الثابت من الملف ان المتهم طعن بالمعارضة ضد الحكم الغيابي المؤرخ في
2008/12/12 وتغيب عن جلسة المحكمة المحددة للفصل في معارضة غير انه لم يثبت علم
المتهم الاكيد بتاريخ انعقادها لعدم توصله بالاستدعاء .
حيث ان الثابت من الملف ان التهمة جاءت غير ثابتة في حق المتهم لعدم مراعاة اعوان مفتشية
العمل احكام المادتين من القانون لعدم ثبوت اخطار رب العمل بالمخالفة ومنحه اجل
ثمانية (08) ايام للكف عنها قبل تحرير المحضر المقرر للجنة مما تفقده حجيته ويتعين معه
الغاء الحكم المستأنف و حال التصدي من جديد التصريح ببراءة المتهم من التهمة الموجهة اليه
حيث ان المصاريف القضائية تبقى على عاتق الخزينة العمومية .

**** هذه الأسباب ****

قضى مجلس " الغرفة الجزائية " في جاسته العلانية وبقرار نهائي وبالدرجة الأخيرة قرار
حضورى
في الشكل/: - قبول استئناف المتهم
في الموضوع/: - إلغاء الحكم المستأنف و حال التصدي من جديد التصريح ببراءة المتهم من
التهمة الموجهة إليه
المصاريف القضائية على عاتق الخزينة العمومية .
بذا صدر القرار وأفصح به جهارا بقصر العدالة بمجلس قضاء معسكر بالتاريخ المذكور أعلاه.

ملحق رقم 11.

— نسخة من قرار جزائي مؤرخ في 2010/03/10. يقضي ببراءة المتهم لعدم قيام مفتش العمل بإنذار المتهم وأعداره لتقديم السجلات المطلوبة.

نسخة عادية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري قرار جزائي

وزارة العدل
مجلس قضاء: معسكر
الغرفة الجزائرية

باجلسة العلنية المنعقدة بمقر مجلس قضاء معسكر

بتاريخ العاشر من شهر مارس سنة ألفين و عشرة

للسيد ظرفي قضايا الجناح والمخالفات

رئيسا مقرا

مستشارا

مستشارا

نائب عام

أمين الضبط

برئاسة السيد (ة): بورقية بلعباس

وبعضوية السيد (ة): بشوش توفيق

وبعضوية السيد (ة): معروف الطيب

وبمحضر السيد (ة): حيمر كمال

وبمساعدة السيد (ة): وناس محمد

رقم الملف: 10/00614

رقم الفهرس: 10/01428

تاريخ القرار: 10/03/10

النيابة ضد /

يحياوي يوسف

طبيعة الجرم /

عدم تقديم سجل الحوادث
المهنية

صدر القرار الجزائي الاتي بيئاته

السيد النائب العام - مدعيا باسم الحق العام

من جهة

ضد /

متهم مستأنف

حاضر

1 (يحياوي يوسف مقترض سنة: 1954 ب: عقاز

ابن: محمد و يحياوي بدرة عزيزة

الساكن: 45 شارع بلوزان محمد عقاز

من جهة أخرى

** بيان وقائع الدعوى **

المتهم متابع لارتكابه بتاريخ 2009/12/02 على كل حال منذ زمن لم يتقدم

بمحكمة سيق التابعة لاختصاص مجلس قضاء معسكر جنحة: عدم تقديم سجل الحوادث المهنية

الوقائع المنصوص والمعاقب عليها بالمادة: 03/90

وبعد النداء على القضية بجلسة / 2010 03/10 المحددة في التكليف بالحضور الموجه من

طرف السيد النائب العام

تل المستشار المقرر بورقية بلعباس تقريره المكتوب

وعلى اثر ذلك حضرت الطرف المدني

وضعت القضية في المداولة ليكون الفصل فيها يوم 2010/03/10 نفس الجلسة المؤلفة من

نفس الأعضاء

أصدر المجلس القرار التالي:

= اعتمادا على ذلك =

أن المجلس (الغرفة الجزائرية) نظرا للملف المتابعة المحققة بمحكمة سيق نظرا للمواد: 416-

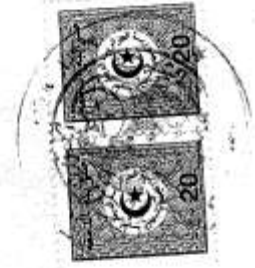
419-417-420-422-433-439-400-367-371-600-602 من قانون الإجراءات

الجزائية والمادة: 03/90

وبعد الاستماع إلى النيابة العامة في ملتسماتها

وبعد المداولة طبقا للقانون

صفحة 1 من 2



رقم الجول: 10/00614

رقم الفهرس: 10/01428

في الشكل / بتاريخ 2009/12/23 اصدرت محكمة سيق الجزائرية قسم المخالفات حكما حضوريا اعتباريا قضي باعتبار معارضة المتهم يحيوي يوسف كان لم تكن وبتاريخ 2010/01/19 طعن المتهم بالاستئناف في ذلك الحكم المبلغ له في نفس اليوم حيث ان الاستئناف استوفى الاوضاع الشكلية ووقع في الاجل القانوني فهو مقبول شكلا في الموضوع / بتاريخ 2008/03/29 قام اعوان مفتشية العمل بمراقبة ورشة التلحيم والتركيب التابعة للمدعو يحيوي يوسف الساكن بعقاز اين تم رفع مخالفة عدم تقديم سجل الحوادث المهنية حيث احيل المتهم على المحكمة عن طريق الاستدعاء المباشر وتخلف عن الحضور فصدر في حقه حكما غيابيا بتاريخ 2008/12/02 فهر سرقم 08/3355 عن محكمة سيق قسم المخالفات قضي بادانته ومعاقبته بغرامة نافذة قدرها 5.000 دج حيث بلغ ذلك الحكم الغيابي للمتهم في 2009/12/02 واقام معارضة فيه و حددت له جلسة يوم 2009/12/23 للنظر في معارضته غير انه تخلف بالترار عن حضور الجلسة وعليه ، بعد الاستئناف ، امام المجلس حيث ان المتهم حضر الجلسة وانكر التهمة وقدم للمجلس السجل محل المتابعة حيث التمس ممثل النيابة تاييد الحكم حيث ان دفاع المتهم طلب الغاء الحكم المعاد والقضاء بالبراءة

**** وعليه فإن المجلس ****

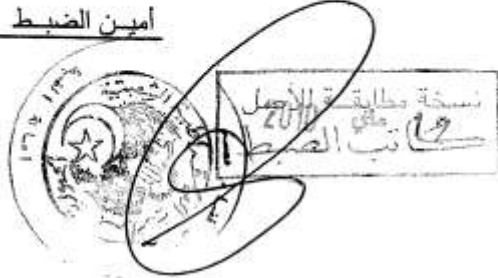
بعد الاطلاع على اوراق الملف وعلى الحكم المعاد وبعد استجواب المتهم وسماع النيابة والدفاع والمداولة القانونية حيث انه لا يوجد بالملف ما يفيد انذار المتهم من طرف مصالح مفتشية العمل طبقا لاحكام المادة 12 من القانون 03/90 مما يجعل اجراءات المتابعة غير متفقة مع القانون وينبغي الغاء الحكم وحال التصدي من جديد القضاء ببراءة المتهم مما نسب اليه حيث تبقى المصاريف القضائية على عاتق الخزينة العامة

**** لهذه الأسباب ****

قضى مجلس " الغرفة الجزائرية " في جاسته العلانية ويقرر نهائي وبالدرجة الأخيرة قرار حضور في الشكل/: - قبول الاستئناف في الموضوع/ الغاء الحكم المستأنف وحال التصدي من جديد القضاء ببراءة المتهم جعل المصاريف القضائية على عاتق خزينة الدولة
بذا صدر القرار وافصح به جهارا بقصر العدالة بمجلس قضاء معسكر بالتاريخ المذكور أعلاه.
- حيث كان وجلس السادة/ بورقية بلعباس
رئيس غرفة رئيسا.
- عضوية السيدين / بشوش توفيق مقرر و معروف الطيب المستشارين بالمجلس.
- بمحضر السيد/ حيمر كمال
ممثل النيابة العامة.
- بمساعدة السيد / وناس محمد
أمين الضبط بالمجلس.
تم التوقيع علي هذا القرار بمعرفة السيدين الرئيس و المقرر و أمين الضبط بالمجلس.

أمين الضبط

الرئيس (ة) المقرر



<<المراجع العامة باللغة العربية>>

- 1) الدكتور أحمد زكي البدوي <<علاقات العمل في الدول العربية>> دار النهضة العربية, بيروت لسنة 1985.
- 2) الدكتور اسحاق إبراهيم منصور <<المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات الجزائري>> الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية, لسنة الجزائر. 1982.
- 3) الدكتور احمد سليم <<أصول المرافعات>> دار الفكر العربي القاهرة 1977.
- 4) الأستاذ/ بشير هدي <<الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية>> دار الريحانة, الطبعة الثانية الجزائر لسنة 2003.
- 5) الأستاذ/ بن عزوز بن صابر <<الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري, الكتاب الأول, دار الخلدونية, الطبعة الأولى, لسنة 2009.
- 6) الدكتور توفيق فرج <<مدخل للعلوم القانونية النظرية العامة للحق>> الطبعة الأولى, الجزائر لسنة 1978.
- 7) الدكتور جلال على العدوي, والدكتور عصام أنور سليم <<قانون العمل>> منشأة المعارف الإسكندرية مصر. طبعة 1995.
- 8) الدكتور جندي عبد المالك <<الموسوعة الجنائية>> دار المؤلفات القانونية بيروت, الجزء الرابع لسنة 1982.
- 9) الدكتور حمدي عبد الرحمان <<قانون العمل>> الدار الجامعية القاهرة, طبعة 1987.
- 10) الأستاذ/ رشيد واضح <<منازعات العمل الفردية و الجماعية>> دار الهومة, الجزائر لسنة 2003.
- 11) الدكتور راشد راشد, <<شرح القانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء نصوص التشريعية الحديثة>> المطبوعات الجامعية, الجزائر, لسنة 1985.
- 12) د/ رشيد مخلوفي <<قانون المنازعات الإدارية>> ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر لسنة 1994.
- 13) الدكتور عدنان العابد <<قانون العمل>> دار المعارف القاهرة لسنة 1980.
- 14) الدكتور على عوض حسن <<الوجيز في شرح قانون العمل>> المكتبة القانونية للمطبوعات و الجامعات الإسكندرية, لسنة 1996.
- 15) الأستاذ/ عبد الرحمان خليفي <<الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي>> دار العلوم الجزائري لسنة 2008.

- 16) الدكتور عبد الله أوهامية << شرح قانون الإجراءات الجزائية >> دار هومة, الجزائر لسنة 2004.
- 17) الدكتور غوتي بن ملح << القضاء المستعجل و تطبيقاته في النظام القضائي الجزائري >> ديوان الوطني للأشغال البدينة الطبعة الأولى لسنة 2000 الجزائر.
- 18) ذ/ على بولحية بن بوخميس << القواعد العامة لحماية المستهلك >> دار الهدى الجزائر لسنة 2000.
- 19) الدكتورة ليلي حمدان بورصالي << دليل مناقشة رسالة ماجستير أو دكتوراه دولة >> جامعة وهران, معهد الحقوق والعلوم القانونية, المطبعة الجهوية, بدون سنة طبع.
- 20) الدكتورة ليلي حمدان بورصالي, وأعضاء اللجنة العلمية للقانون الاجتماعي ذة/ مليكة بولنوار, ذة/ أحلام ثابت دراز, وذة/ فريدة قدوس << التشريعات الاجتماعية: مسألة التشغيل >> ابن خلدون, وهران 2001.
- 21) الدكتور مصطفى جلال القرشي << شرح قانون العمل الجزائري, الجزء الأول, علاقات العمل الفردية >> ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر لسنة 1984.
- 22) الدكتور محمد الصغير بعلي << تشريع العمل في الجزائر >> مدخل عام, دار العلوم, الجزائر لسنة 2000.
- 23) الدكتور محمد عبد الجواد محمد << حماية الأمومة والطفولة في المواثيق الدولية و التشريعية >> منشأة المعارف الإسكندرية مصر 1991.
- 24) الدكتور محمود محمود مصطفى << الجزائر اقتصادية في القانون لمغربي >> الطبعة الثانية الجزائر لسنة 1979.

<< المراجع الخاصة باللغة العربية >>

- 1) الدكتور أحسن بوسقيعة << الوجيز في القانون الجزائري العام >> دار هومة, الجزائر الطبعة الثانية, لسنة 2004.
- 2) الدكتور أحسن بوسقيعة <> المصالحة في مواد الجزائية بوجه عام وفي المادة الجمركية لوحة خاص >> الديوان الوطني للأشغال التربوية, لسنة 2001.
- 3) الدكتور أحسن بوسقيعة << التحقيق القضائي >> دار هومة, الجزائر, الطبعة الرابعة, لسنة 2004.

- 4) ذ/ أحمد غاي >> << الوجيز في تنظيم و مهام الشرطة القضائية >> دار الهومة، الجزائر لسنة 2005.
- 5) ذ/ أحمية سليمان >> << التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري >> الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجزائرية، لسنة 1998.
- 6) الدكتور إبراهيم صالح >> << المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية >> دار المعارف، القاهرة. 1980.
- 7) الدكتور إبراهيم الشباسي >> << الوجيز في شرح قانون العقوبات الجزائري القسم العام >> دار الكتاب اللبناني، لسنة 1981.
- 8) الدكتور إسحاق إبراهيم منصور >> << ممارسة السلطة و آثارها في قانون العقوبات الجزائري >> ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر لسنة 1983.
- 9) الدكتور بارش سليمان >> << مبدأ الشريعة في قانون العقوبات الجزائري >> دار الهدى، الجزائر لسنة 2006.
- 10) الدكتور جبالي وعمر >> << المسؤولية الجنائية للأعوان الاقتصاديين >> ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، لسنة 2008.
- 11) الدكتور حبيب إبراهيم الخليلي >> << مسؤولية المتمتع المدنية والتجارية >> ديوان المطبوعات الجامعية لسنة 1979.
- 12) ذ/ صمودي سليم >> << المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، دراسة مقارنة بين المشرع الجزائري و الفرنسي >> دار الهدى، الجزائر، لسنة 2006.
- 13) ذ/ عبد العزيز سعد >> << شروط ممارسة الدعوى المدنية أمام المحاكم الجزائية >> ديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر لسنة 2002.
- 14) الدكتور مصطفى العوجي >> << المسؤولية الجنائية في المؤسسة الاقتصادية >> مؤسسة نوفل، بيروت، لبنان، لسنة 1982.
- 15) الدكتور محمد عصفور >> << أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل >> الجزء الأول، المطبعة العالمية، القاهرة سنة 1972.
- 16) الدكتور محمد عصفور >> << أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل >> الجزء الثاني، المطبعة العالمية، القاهرة سنة 1972.
- 17) الدكتور مصطفى العوجي >> << المسؤولية الجنائية >> مؤسسة نوفل، بيروت لبنان. سنة 1980.

- 18) الدكتور مصعب الهادي بابكر >> الأسباب المانعة من المسؤولية الجنائية >> دار مكتبة الهلال، بيروت، لسنة 1977.
- 19) الدكتور محمد محدة >> ضمان المشتبه فيه أثناء التحريات الأولية >> الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الهدى، الجزائر لسنة 1992.
- 20) الدكتور يوسف نجم جبران >> القانون والجرم وشبه الجرم >> ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر لسنة 1987.

المراجع العامة باللغة الفرنسية

- 1). Bruno PETIT et Charles ROBBEZ-MASSON;(le statut de chef d` entreprise) ed LIASONS;Paris;1994.
- 2). C.H.CAMERLYCK;(Traite de Droit du travail; contrat du travail) ;DALLOZ, Pris,1997.
- 3) Daniel Emmanuel ENOCH,(Le salarie, Droit, Droit et obligation) 2ed AMARANDE,Paris;1994.
- 4) . jean PELISSIER; Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAND, (DROIT du travail) ;20 ed DALLOZ,Paris;2000.
- 5) .J. L KOEL;(Droit de travail et droit social);ELLIPSES,Paris ;1994.
- 6) Jean- Mauris VERDIES(Droit du travail;10ed ,DALLOZ,Paris 1992.
- 7) . jean LARGUIER et Philippe CONTE (Droit pénal des affaires) 9ed ,ARMAND COLIN,1998.
- 8) . Jean -FRONCOIS BOC QUILLON et Martine MARIAGE (Introduction au droit de l`entreprise) 2ed Dumos,2000.
- 9) . jean KERNINON(Les cadres juridiques de l`économie mixte);L.G.D.J.,Bordeaux,1992.
- 10) Jean- Claude JAVILLIER, (Droit du travail) L.G.D.J.,Paris ,1978.
- 11) . M. Delmas- MARTY,(Criminalité économique et atteintes a la dignité De la personne) ;M.S.D.O.,Paris,2002.
- 12) Michel BEAUD (L Art de la thèse)2ed,CASBAH édition;Alger,1999.Adaptée pour l Algérie ,1999.Adaptée pour l Algérie avec le concours de Mustapha MADI.
- 13) Tayeb BELLOULA;(Droit du travail) DAHLEB;Alger;1994.

- 14) .Véronique BOURGNINAUD (Droit des entreprises en difficulté) 2ed;ECONOMICA,Paris;1995.
15) Yves DELAMOTTE;(Le Droit du travail en Pratique),édition D ORGANISATION;Paris;1984.

المراجع الخاصة باللغة الفرنسية

- 1). Alain COERET et Elisabeth FORTIS,(Droit pénal du travail) 2ed, LITEK, paris 1998.
- 2). Alain BARD, Jean- Pierre CHASSINE et George MEVER, (Droit pénal du travail) ,paris, DALLOZ;1994.
- 3). Catherine VERON-CLAVIERE, Philippe LAFARGE et Jacques CLAVIERE-SCHIELE,(Droit pénal de travail) DALLOZ, paris,1997.
- 4). Frederik DAEMS,(Les sanctions du Dirigeant D`entreprise en procédure Collectives), thèse de D.E.A .Lille,1999, internet.
- 5)Hubert SEILLAN,(L obligation du chef d`entrepris) ,DALLOZ, paris,1981.
- 6) . Jean-Paul ANTONA et Richard BRUNOIS,(Hygiène et Sécurité dans l`entreprise prévention et sanctions) ,Droit usuel;DALLOZ,paris,1997.
- 7) . jean- Paul ANTONA,(les Relations de l`employeur avec l inspecteur du travail) ,DALLOZ,paris ,1991.
- 8). Martine BOIZARAD et Paul le CANNU,(LA Responsabilité pénal des personnes morales) , DALLOZ,1993.
- 9) . Noureddine BENAMARA,(La protection pénal du secteur socialiste en droit algérien) ,O.P.U.,Alger,1977 .
- 10). Tayeb BELLOULA,(Responsabilité pénal des dirigeants),ED,DAHLEB,Alger,1997.

مقالات ودراسات متخصصة باللغة العربية.

1. نشرة نفتشية العمل الصادرة عن مفتشية العامة للعمل، العدد الرابع لسنة ديسمبر 2000 الجزائر.
2. الدكتور ليلي بورصالي حمدان << قانون العمل و أزمة الشغل >> مداخلة في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي ،جامعة وهران 2001.

3. محاضرات السنة الثالثة الملقاة من الأستاذة ليلى حمدلن بورصالي لسنة 1997 في مادة قانون العمل.
4. رسالة نيل شهادة الماجستير المرسومة << جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري >> من إعداد الطالب بوصول عبد النبي لسنة 2005 و2006 المركز الجامعي بشار.

مقالات ودراسات متخصصة باللغة الفرنسية.

- 1) . Alain COEURET,(pouvoir et Responsabilité en Droit pénal social) ,Dr social N7,8,juillet,Août 1975.
- 2) . Bernard BOULOC ,(Le domaine de la responsabilité pénal des personnes, Revue .S; N 02;1993.
- 3) . Bernard BOULOC,(Gèneralitiè sur les sanctions applicables aux personnes morales),R.S.N 02,1993.
- 4). Bernard BOULOC,(Le casier judiciaire des personnes morales),R. S.N.02,1993.
- 5) . Claude BERGR,(La responsabilité personnel du chef d entreprise), CAHIERS de droit de l entreprise(Distribution) N 12/2, du 20 Mars 1980.
- 6) Dictionnaire, fiduciaire, la villeguèrin,(Responsabilité pénal de l employeur, social 1996.
- 7) . Etienne PICARD (La responsabilité pénal des personnes morales de droit public: fondement et champ d application, R.S. N02,1993.
- 8) . Gérard COUTURIER, (Répartition des responsabilité entre personnes morales physiques), R revue Social; N 02,1993.
- 9) . Hubert THIEBAUT (L employeur et le juge), Dr. Social,N2 ,Février 1997.
- 10).Hubert THIEBAUT(Le juge et l entreprise }, Dr. Social,N5 ;mois 1996.
- 11). Isabelle pin gel- LENUZZA,(Autonomie juridictionnelle et employeur privilégié: concilier les contraires),R.G.D.I.P.,N2,2000
- 12) Jean- Claude JAVILLIER,(Ambivalence,effectivité et adéquation du droit pénal Du travail:quelque réflexions en guise d introduction),Dr. Social N7,8,juillet,Août 1975.
- 13). Jo CARBY HALL,(le délit D incitation A la Rupture du contrat et l immunité des Syndicats en Grande-Bretagne) R.I.D.E., N4.1992.

- 14). J. MOUSSEROUN,(Responsabilité pré –contractuelle et reconduction des concessions), CAHIERS de droit de l entreprise (Distribution) ,N18/2,du 6Mai 1982.
- 15). Maurice COHEN,(Les Sanctions pénal en Droit du travail } R.int. du travail,vol.115,N1,janvier,février 1977.
- 16). Mémento pratique, franchis lefebure;(Etude sur la responsabilité pénal d employeur), social 2000,18 février 2000.
- 17). Marie- Anne FRISON-ROCHE,(Quand le droit pénal dicté le comportement des entreprises),Rf .de gestion,N136, Novembre 2001.
- 18). M .Delmas -MARTY et CHR.LAZZERGES,(Propos du nouveau Code pénal français), R .droit pénal et de criminologie N77,FEVRIRER 1997.
- 19). M.N-E.KORICHE,(Les relation de travail concernant les dirigeants D entreprises).(un Régime spécifique et problématique),R. Algérienne du travail, N24,1999.
- 20). . Maggy PARIENTE,(Les groupes de socitèè et la responsabilité pénal des personnes morales) R.S.N 2,1993.
- 21). Mireille DELMAS- MARTY (personnes morales ètangères et françaises(question de droit pénal international) , R.S.N2,1993.
- 22). Martine BOIZARD,(Amende, confiscation, Affichage ou communication d activité) R.S.N 02,1993.
- 23). Nicolas ALVAREZ,(Les éléments constitutifs des délits d atteintes aux fonctions des délègues du personnel et d entraves au fonctionnements des comités d entreprise ou à l exercices du droit syndical dans l entreprise),Dr. Ouvrier,N289-290,juillet,Août 1972.
- 24) .Pierre-Henri TELTGEN,(Sur l irrecevabilité de l action civile dans la poursuite des infractions à la législation économique),Dr,social, N12 Décembre 1960.
- 25). pierre VOLOVITCH,(La responsabilité social des entreprises) pr. Economique,N 2636;20 octobre 1999.
- 26). Paul le CANNU,(Dissolution, fermeture d établissement et interdiction d activité), Revue des société, N 02,1993.
- 27). R.ZERGUINE,(La responsabilité pénal des dirigeants Des entreprises),RA.S.J.E.,N4,1993.

- 28). Raymond LEGEALS,(Les réponses du droit anglais et du droit allemand aux problèmes de la responsabilité pénal des personnes morales), Revue des société N 02,1993.
- 29). Yves MAYAUD, (La responsabilité dans le droit pénal du travail), pr. Economiques,N2694, janvier 2001.
- 30). Yves GUYON,(Quelles sont les personnes morales de droit privé susceptibles d encourir une responsabilité pénal),Revue des socitèè, N 2,1993.
- 31). Yvain BUFFELAN-LANORE,(La procédure applicable aux infraction commises par les personnes morales et physiques), R.S. N 02,1993.
- 32). Yyes CHAPUT,(Les sanctions et les personnes morales en redressement judiciaire) Revue S.N02.1993.

الفهرس

- 01.....المقدمة.
- 04.....الباب الأول: الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل: معابنتها ومراقبتها.
- 06.....الفصل الأول: الأحكام الجزائية المتضمنة للجنح والمخالفات.
- 07.....المبحث الأول: الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- 08.....المطلب الأول: الأحكام الجزائية الخاصة بالاستخدام.
- 09.....الفرع الأول: جنح تشغيل القصر والنساء ليلا وتشغيل الأجانب.
- 12.....الفرع الثاني: التشغيل المخالف للمادة 12 من قانون 11/90.
- 14.....المطلب الثاني: الأحكام الجزائية الناجمة بعد الاستخدام.
- 15.....الفرع الأول: المخالفات المتعلقة بحماية الأجر.
- 17.....الفرع الثاني: المخالفات المتعلقة بأوقات العمل والراحة القانونية.
- 20.....المبحث الثاني: الأحكام الجزائية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية.
- 21.....المطلب الأول: الأحكام الجزائية المتعلقة بظروف التشغيل ومحيط العمل.
- 22.....الفرع الأول: المخالفات المتعلقة بالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي.
- 27.....الفرع الثاني: المخالفات المتعلقة بمحيط العمل والضمان الاجتماعي.
- 33.....المطلب الثاني: الأحكام الجزائية المتعلقة بجنحة العرقلة والتعدي.
- 34.....الفرع الأول: جنحة عرقلة الحرية النقابية ونظام المشاركة.
- 39.....الفرع الثاني: جنحة العرقلة والتعدي على مفتش العمل.
- 43.....الفصل الثاني: مهمة ممارسة سلطة الرقابة والمعابنة للأحكام الجزائية.
- 44.....المبحث الأول: الأشخاص والهيئات المكلفة بسلطة الرقابة ومعابنة الأحكام الجزائية.
- 46.....المطلب الأول: السلطة الخاصة بالرقابة ومعابنة الأحكام الجزائية.
- 48.....الفرع الأول: سلطة مفتش العمل في المراقبة.
- 56.....الفرع الثاني: سلطة مفتش العمل في المعابنة.
- 66.....المطلب الثاني: السلطة العامة المعنية بالرقابة والمعابنة الأحكام الجزائية.
- 66.....الفرع الأول: الشرطة القضائية وبعض الموظفين المؤهلين قانونا.
- 74.....الفرع الثاني: اللجان الداخلية في المؤسسة المكلفة بالرقابة.
- 77.....المبحث الثاني: الإجراءات القضائية الناجمة عن مخالفة الأحكام الجزائية.
- 78.....المطلب الأول: اختيار طريق الدعوى المدنية.

79.....	الفرع الأول: الدعوى المدنية.....
82.....	الفرع الثاني: الدعوى الاستعجالية.....
87.....	المطلب الثاني: اختيار طرق الدعوى العمومية أو الطرق الإدارية.....
88.....	الفرع الأول: الدعوى العمومية.....
90.....	الفرع الثاني: تدخل سلطة الإدارة العمومية لممارسة الرقابة والمعاينة.....
93.....	<u>الباب الثاني: أثر مخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.....</u>
94.....	الفصل الأول: المسؤولية الجزائية المتعلقة بطرفي علاقة العمل.....
95.....	المبحث الأول: المسؤولية الجزائية للأشخاص الطبيعية.....
97.....	المطلب الأول: المسؤولية الجزائية للمستخدم.....
98.....	الفرع الأول: المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة.....
103.....	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية في حالة التفويض بالسلطات.....
106.....	المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للعامل والغير.....
107.....	الفرع الأول: المسؤولية الجزائية للعامل.....
110.....	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للغير.....
111.....	المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية.....
114.....	المطلب الأول: المسؤولية الجزائية للمؤسسة كشخص اعتباري.....
116.....	الفرع الأول: شروط قيام المسؤولية الجزائية للمؤسسة كشخص معنوي.....
119.....	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للشركات المتعددة الجنسيات.....
124.....	المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية الأخرى.....
125.....	الفرع الأول: المسؤولية الجزائية للتنظيمات النقابية.....
127.....	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للجان الداخلية للمؤسسة.....
129.....	الفصل الثاني: الجزاء كأثر لمخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.....
130.....	المبحث الأول: خصائص وأنواع الجزاء في التشريع العقابي الجزائري.....
131.....	المطلب الأول: خصائص ووظائف الجزاء في التشريع الجزائري.....
132.....	الفرع الأول: مميزات الجزاء في التشريع الجزائري.....
134.....	الفرع الثاني: وظيفة الجزاء في التشريع الجزائري.....
135.....	المطلب الثاني: أنواع الجزاء في التشريع الجزائري.....
136.....	الفرع الأول: الجزاء المسلط على الأشخاص الطبيعية.....

147.....	الفرع الثاني: الجزاء المسلط على الأشخاص المعنوية.
151.....	المبحث الثاني: طبيعة الجزاء في تشريع العمل الجزائي.
152.....	المطلب الأول: حالات الإعفاء وتخفيف وتشديد العقاب.
153.....	الفرع الأول: حالة الإعفاء والتخفيف على المحكوم عليه.
158.....	الفرع الثاني: حالة تشديد العقوبة.
163.....	المطلب الثاني: حالات وقف العقوبة وانقضاؤها.
164.....	الفرع الأول: وقف تنفيذ العقوبة.
167.....	الفرع الثاني: انقضاء العقوبة.
171.....	الخاتمة.
175.....	الملاحق.
187.....	قائمة المراجع.
195.....	الفهرس.

والله ولي التوفيق.

المخلص

الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل تدخل ضمن فرع جديد من فروع قانون العمل ، ألا وهو قانون العمل الجزائري

والمقصود بها كل القواعد القانونية الخاصة بعلاقات العمل الآمرة ، التي تنطوي على جزاء الذي يتمثل في عقوبات تسلط على من يخالفها ، بهدف سيطرة القانون ، والمحافظة على انسجام علاقات العمل، سواء كانت فردية أو جماعية .

إن التطور السريع لسوق العمل ، وتأثيره المباشر على حياة العمل أوجب علينا التطرق الى دراسة الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل ، خاصة وأنها وسيلة من وسائل المحافظة على النظام العام الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية:

الأحكام الجزائية؛ علاقات العمل؛ المستخدم؛ العمل؛ العامل؛ المسؤولية الجزائية؛ العقوبات؛ مفتش العمل؛ الدعوى العمومية؛ الرقابة القانونية.