

جامعة العربي بن مهدي – أم البواقي

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

محاضرات مقياس القانون الجنائي للعمل

من إعداد الدكتورة :

حدة بوخالفة

السنة الجامعية : 2021-2022

مقدمة

ظهرت فكرة علاقة العمل لأول مرة في الفقه الألماني للمناداة بإحلال أساس التنظيم التشريعي و اللائحي لعلاقات العمل على حساب حرية التعاقد، و تحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل، باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة، و يتم ذلك عن طريق توسيع دائرة التشريعات العمالية و شمولها بالتنظيم للعديد من مجالات

العمل، كما هو الشأن بالنسبة لممارسة الحق النقابي و الحق في الإضراب، و الإستفادة من منافع الضمان الإجتماعي.

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

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

الملاحظ أن المشرع الجزائري رتب عقوبات مدنية عند الإخلال بالقواعد الأمرة في القانون الخاص تتمثل في البطلان و التعويض عن الضرر، إلا أنه بالرجوع إلي قواعد قانون العمل و كل القوانين الأخرى كالقانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و القانون المتعلق بقواعد الصحة و الأمن و طب العمل ، و القانون المتعلق بمفتشية العمل ، القانون المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن المشرع رتب عقوبات جزائية عند إخلال صاحب العمل بالقواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي.

لذلك فإن من أهم خصائص تشريعات العمل حالياً سواء في القطاع العام أو الخاص بسط حماية جزائية خاصة للعامل بهدف رعايته لأداء مهامه بصورة فعالة، و لعل قانون 90-11 و المتضمن علاقات العمل خير دليل على ذلك فقد أورد جرائم لم ترد في قانون العقوبات، حيث تضمن قواعد جزائية استثنائية لا مثيل لها في القواعد العامة في قانون العقوبات العام مثل تشديد العقوبة في حالة العود حتى بالنسبة للمخالفات العمالية و تعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة العمالية.

حيث يمارس المستخدم سلطته التأديبية عن طريق تسليط عقوبات متفاوتة الدرجة بحسب الخطأ المهني الذي إرتكبه العامل، و تعتبر عقوبة التسريح أقصى عقوبة قد

تسلط على العامل المخطئ، من أجل ذلك عدل المشرع الجزائري المادة 73 من القانون رقم 90-11 و حدد فيها صور الخطأ الجسيم التي تتناسب مع عقوبة التسريح، إضافة إلى إجراءات إنهاء علاقة العمل كنتيجة لهذه الأخطاء.

و مما جاء تتضح إشكالية هذه الدراسة فيما يلي : فيما تتمثل الجرائم التي ترتكب في قانون العمل و ما مدى تأثيرها على إنهاء العلاقة العمالية ؟ .

و سنتناول محاضرات مقياس القانون الجنائي للعمل في المحاور التالية :

المحور الأول : نظرة مفاهيمية للقانون الجنائي للعمل

المحور الثاني : الخطأ الجسيم في إنهاء العلاقة العمالية

المحور الثالث : الجرائم العمالية

المحور الأول : نظرة مفاهيمية للقانون الجنائي للعمل

نظرا لما عانتها الطبقة العاملة من استغلال و اضطهاد من أصحاب الأعمال، فقد ظهر مفهوم قانوني جديد يعني بحماية طبقة العمال لا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفتها و إن حدث ذلك فيفترض أنها تكون مقترنة بجزاءات تتناسب مع الانتهاك الحاصل، و هو القانون الجنائي للعمل، و في هذا المحور نتناول مقاربة مفاهيمية لهذا القانون بالشكل التالي.

المطلب الأول : مفهوم القانون الجنائي للعمل

يعتبر موضوع الحماية الجزائية للحقوق العمالية من المواضيع البالغة الأهمية المطروحة على الساحة بقوة نتيجة المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي يشهدها العالم، و من هذا يتعين البحث في مفهوم القانون الجنائي للعمل بالشكل التالي.

الفرع الأول : تعريف القانون الجنائي للعمل

يعتبر القانون الجنائي للعمل من الفروع القانونية الحديثة التي تعالج جرائم العمل التي يرتكبها كل من العامل ورب العمل، حيث نشأ هذا الفرع من القانون في فرنسا في بداية الأمر، إلا أن الهدف منه لم يكن بالدرجة الأولى حماية العمال والمستخدمين على حد سواء، و إنما كان الغرض منه تشديد العقوبة عندما يكون الجاني هو رب العمل أو من يمثله في تسيير المؤسسة لاسيما جريمة السرقة وخيانة الأمانة و التحرش الجنسي و الاختلاس والمنافسة غير المشروعة عدا بعض جرائم العمال التي كانت تؤثر سلبا علي وجود و قيام الدولة كالتظاهر و العصيان من طرف العمال حيث اعتبرت بمثابة جرائم.

و يتكون مصطلح القانون الجنائي للعمل من كلمتين :

● **القانون الجنائي:** و هو يعرف بأنه مجموعة القواعد القانونية التي تسنها الدولة لتبين ما يعد جريمة وما يفرض لها من عقوبة. كما يعرف القانون الجنائي بأنه تلك القواعد القانونية التي تحدد سياسة التجريم والجزاء وكذا كيفية إقتضاء الدولة لحقها في العقاب بما يضمن حقوق المتهم.

يتضمن القانون الجنائي نوعين من القواعد : قواعد موضوعية تمثل قسم قانون العقوبات و قواعد شكلية أو إجرائية تمثل قسم قانون الإجراءات الجزائية .

أ- القواعد الموضوعية: يشمل هذا القسم تلك القواعد القانونية التي تحدد الأفعال والمعاقب عليها قانوناً مع الإشارة إلى المبادئ العامة للمسؤولية الجزائية ، الأركان العامة للجريمة ، موانع المسؤولية ، العقوبات المقررة للجرائم المقترفة.

ب- القواعد الإجرائية: هي تلك القواعد التي تنظم تدخل القاضي لقمع الجرائم ضمن دعوى قضائية ، تحدد الخطوات والشكليات الواجب إتباعها بما فيها تنظيم الجهات القضائية ، تحريك الدعوى العمومية ، سريانها ، إنقضائها ، الطعن في الأحكام والقرارات القضائية.

• **والكلمة الثانية هي قانون العمل :** و هو (مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر)¹. وهناك من عرفه على أنه (مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين)².

• **و يعرف القانون الجنائي للعمل بأنه :** (هو مجموعة من القواعد التي تجرم و تردع بعض التصرفات التي يرتكبها الجاني في إطار قيامه بعمله سواء لحساب المؤسسة المستخدمة أو لحسابه الخاص)³ ، و يعرف أيضاً بأنه : (القواعد القانونية التي تجرم الأفعال المخالفة لقانون العمل ، و التي يرتكبها العامل أثناء قيامه بعمله و داخل المؤسسة المستخدمة)⁴.

و يمكن القول بأنه جملة من القواعد التي نص عليها المشرع بهدف توقيع عقوبات جزائية المخالفة للإلتزامات المقررة في علاقة العمل .

الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي

انطلاقاً من خاصية الإلزام المرتبطة بقواعد قانون العمل الأمره فإننا لا نكاد نجد نصاً من نصوص قانون العمل إلا و تضمن أحكاماً جزائية لمن يخالف أحكامه ، وبطبيعة الحال يرتبط الأمر بطرفي علاقة العمل وهما العامل و المستخدم ، ومن هنا

1 يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر ، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2006 ، ص 25.

2 ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، ط1، منشأة المعارف ، الإسكندرية - مصر، 1997، ص 12.

3 نفس المرجع ، ص 13.

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

تنطبق أحكام القانون الجزائي وتتحرك الآلة العقابية حينما نكون أمام مخالفة لنصوص و أحكام و بنود قانون علاقات العمل والمستمدة من القانون رقم 90-11⁵ المتعلق بعلاقات العمل ، ويستبق ذلك كله بتبيان حقوق و واجبات الطرفين .

لقد نص هذا القانون بالمادة 135 منه على مايلي : (تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به) ، وهذا النص يعتبر صورة من صور الجزاء المدني الذي لا غنى عنه أيضا وهو جزاء البطلان، لكن أمام عدم كفاية التلاؤم مع الجزاء المدني لا بد من تكريس الجزاء الجنائي تجاه كل ما من شأنه أن يمس بالقواعد و النظم التي تحكم علاقات العمل ، سواء من قبل المستخدم أو العامل ، بحيث يتم الرجوع إلى قانون العقوبات والقوانين الخاصة التي تنظم بعض مجالات علاقات العمل سواء تجاه رب المؤسسة أو المستخدم أو من قبل العامل نفسه ، مثل الجرائم المرتبطة بالتشغيل كتوظيف الأجانب دون إحترام النصوص القانونية المنظمة لذلك ، أو الجرائم الماسة بوقاية العامل و حمايته كالنظافة و الأمن و الصحة والراحة، وكذلك الجرائم الماسة بتفتيش العمل و التي يقوم بها مفتش العمل .والجرائم المرتبطة بالإضراب و العمل النقابي و جرائم إفشاء الأسرار المهنية و جرائم التحرش الجنسي وغيرها .

ودراسة هذه الجرائم يتم من خلال استعراض أركان كل جريمة من هذه الجرائم من أجل تحديد العقاب اللازم ،من أجل المحافظة على محيط العمل وبالتالي المحافظة على النظام الاجتماعي ككل لأن العمل كما يؤكد المهتمون يعتبر ذا قيمة اجتماعية على الدولة أن تتدخل بمختلف الآليات القانونية من خلال النصوص و أيضا بتكريس الأجهزة التي تكفل تلك الحماية ، و هو ما تبناه المشرع فعلا باستحداث مفتشيات للعمل تتولى معاينة المخالفات و الجرائم و تحرير محاضر بشأنها، لتتسع دائرة المتابعة حفاظا على النسق النظامي الذي يحفظ حقوق العامل من تعسف المستخدم و حماية المستخدم من تجاوزات العامل و حماية حق المجتمع في وجود نظام عام اجتماعي سليم ، يحفظ كيان المجتمع و كيان الدولة ككل.

الفرع الثالث: تطور فكرة القانون الجنائي للعمل

مر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل بأولها المرحلة الاستعمارية التي تميزت بسيطرة المستعمر على علاقات العمل ولا يوجد قانون عمل خاص بالجزائر، حيث كان يطبق القانون الفرنسي على أساس كونها مستعمرة تابعة لفرنسا، إذ كان العامل الجزائري يفقد لأدنى حقوقه، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والاستقلال،

⁵ القانون رقم 90-11 ، الصادر في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 17 لسنة 1990.

ورغم ذلك فقد تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة.

وفي مرحلة ما بعد الاستقلال، فقد عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، كما أُسند للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير وإدارة أملاك ومؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة بعد صدور جملة من النصوص القانونية والتنظيمية كالأمر رقم 20-62 المؤرخ في 24 أوت 1962 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة، الذي تم إلغاؤه في 19 جوان 1965 وتم تعويضه بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، حيث عرفت هذه المرحلة بهيمنة الدولة النشاط الاقتصادي⁶.

وفي سنة 1971 صدر الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث كرس حق مشاركة العمال في التسيير و بالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في ان واحد، وصدر أيضا الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص رغم أن القطاع الخاص كان شبه منعدم لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر خلال تلك الفترة.

وشهدت سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تتلاءم مع التوجه الاقتصادي للدولة نذكر منها الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي تضمن 362 مادة، والأمر رقم 30-75 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، وكذلك صدر الأمر رقم 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل يتضمن فصلين، تناول في الفصل الأول المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية وخصص الفصل الثاني للإجراءات المتبعة أمام المحكمة الاجتماعية، والأمر رقم 33-75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والذي جاء أيضا في فصلين⁷.

ويعتبر القانون رقم 12-75 المتضمن القانون الأساسي للعامل من أهم تشريعات العمل في الجزائر إذ جاء بمبدأين هامين هما مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد من جهة، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني و دستور 1976،

⁶ إبراهيم زكي أخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978، ص 12.

⁷ نفس المرجع، نفس الصفحة .

وتطبيقا للأحكام الواردة في هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم نذكر منها: القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها.

وصدر أيضا القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء ليحدد ويبين كيفية تطبيق الأحكام والمبادئ الواردة في القانون رقم 78-12 السابق الذكر، و في نفس السنة أيضا صدر المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية،

كما صدرت في سنة 1983 عدة قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي نذكر منها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة)، والقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ليوحد بين العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية، وكذا القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وأيضا صدر في نفس السنة القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (التصريح بالنشاط و بالعمال)، وكذا القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (منازعات عامة، طبية، و تقنية متعلقة بالنشاط الطبي).

وفي نهاية سنة 1986 تم البدء في التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات نتيجة لانخفاض أسعار البترول، وانهيار قيمة الدينار وارتفاع مديونية الدولة، فضلا عن تعفن وتدهور الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة، لذلك كان من الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات في شتى الميادين، الشيء الذي تحقق من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22-12-1986 وكان الهدف منها تحسين القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له، ووضع لجننتين لتقييم هذا القانون وتقديم الاقتراحات العملية بقصد تعديله أو إلغائه⁸.

وقد قدمت اللجنتان مجموعة من الاقتراحات من اجل تكييف العمل وتعديله وفق لخطة يتم تطبيقها على مراحل تتمثل:

-المرحلة الأولى (1988-1989) تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه.

⁸ أحمية سليمان ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2015، ص 18.

-المرحلة الثانية:(1990) هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.

-المرحلة الثالثة (1990- 1994): متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة.

وتطبيقا للمبادئ الواردة في دستور 1989، وتجسيديا لاقتراحات اللجنتان التي وجدت قبول من قبل السلطات صدر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، ولكون أن أحكام هذا القانون وردت بصفة عامة وجب صدور نصوص تنظيمية لتفصيلها.

كما ترتب عن ذلك أيضا صدور عدة قوانين ذات طابع تنظيمي منها القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية، والقانون 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب، والقانون 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل⁹.

ومن خلال ما سبق فإن تطور قانون العمل في الجزائر كان نتيجة لمختلف الخيارات والتغييرات والمراحل التي عرفتھا البلاد في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

الفرع الرابع : مفاهيم أساسية في موضوع القانون الجنائي للعمل

نرصد فيما يلي بعض المصطلحات التي ستساعد الطالب في فهم محاضرات المقياس، و هي :

أولا- العلاقة العمالية : هي العلاقة التي تنشأ بين العامل و رب العمل سبب العمل الذي يزاوله العامل . و تعرف أيضا بأنها : هي الروابط التي نشأت في مجال العمل ، و التي ينظمها عقد العمل ، و ينتج عنها مجموعة من الحقوق و الإلتزامات بين طرفي العلاقة¹⁰ .

ثانيا- جرائم العمل : على أنها كل نشاط خارجي لصاحب العمل أو للعامل يفرض له قانون العمل عقابا، و يقصد بالنشاط الفعل الإيجابي أو الامتناع السلبي¹¹.

9 بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة 2011 ، ص15.

10 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 21.

11 ناهد العجوز ، المرجع السابق، ص 246.

بينما عرفها جانب آخر على أنها : تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل ، أي هي تلك الأفعال التي هدف المشرع من تجريمها و معاقبة مرتكبيها ، إلى حماية العامل في شخصه ومحيط عمله¹² باعتباره الطرف الضعيف في تلك العلاقة.

ثالثا- المنازعات العمالية : هي منازعات لها تأثير على المصلحة المشتركة للعمال والتي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل في مشروع واحد أو أكثر، أو في نطاق مهنة واحدة أو أكثر أو الصناعات ، فيما يتعلق بنتائج تطبيق القانون.و هي نوعان :

أ- **المنازعة الفردية :** يعرف النزاع الفردي في العمل على أنه كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم يتم حل هذا الخلاف على مستوى الهيئة المستخدمة.

برجعنا إلى نص المادة 2 من القانون 90-04 الصادر في 6 فيفري 1990¹³، نجد أن المشرع قد عرف النزاع الفردي في العمل كما يلي (: يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة).

ب- **المنازعات الجماعية :** ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية¹⁴ ، عرفها المشرع بنص المادة 2 من القانون رقم 90-11 على أنها: (يعد نزاعا النزاع الجماعي في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع).

المحور الثاني : الخطأ الجسيم في إنهاء العلاقة العمالية

لجأ المشرع الجزائري بموجب المادة 73 المعدلة من القانون رقم 90-11 لتحديد أنواع الأخطاء الجسيمة، لتوحيد الجزاءات التأديبية بين جميع القطاعات التي توقع على العمال و تكفل المساوات، و من جهة أخرى كضمانة قانونية و تنظيمية لاستمرار

¹² صلاح على علي حسن ،حماية الحقوق العمالية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2013، ص 55.

¹³ القانون رقم 90-04 ، الصادر في 06 فبراير 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 6 لسنة 1990.

¹⁴ أحمية سليمان،المرجع السابق ،ص 239.

العامل في منصبه حتى لا يكون عرضة للفقدان المتعسف لعمله. و سنفصل في هذا فيما يلي.

المطلب الأول : الخطأ الجسيم و أثره في قانون العمل

إن الإلمام بالإلتزامات المهنية للعامل و تدوينها في النظام الداخلي هو ما يحدد الخطأ المهني و العقوبة المناسبة له، و بذلك تتحدد نهاية العلاقة العمالية من خلال تسريح العامل المخطئ، و هو ما سنتناوله كما يلي.

الفرع الأول : مفهوم الخطأ الجسيم

يعد تحديد مفهوم الخطأ الجسيم و شروطه قد يختلف باختلاف القانون المحدد لعلاقة العمل ، أو حتى باختلاف النظام الداخلي للمؤسسة ، و على هذا الأساس تناولنا هذا الفرع بالشكل التالي .

أولاً- تعريف الخطأ الجسيم

جاء في مفهوم الخطأ الجسيم بأنه¹⁵: (ما يرتكبه العامل عن قصد إما بفعل شيء، أي بتصرف إيجابي صادر عنه ، أو بالإمتناع عن فعل شيء أي بتصرف سلبي ينتج عنه ضرر).

و في تعريف آخر ، هو ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضراراً بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته أو يخاف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر و أضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمراً غير مقبول إما لخطورته و إما بسبب المحافظة على النظام و الإستقرار في مكان العمل¹⁶.

أما محكمة النقض المصرية فقد تبنت الإتجاه الأكثر تشدداً في وصف الخطأ بالجسامة، ففي أحد قرارات المحكمة الموقرة، لمست أن الخطأ الجسيم ليس بالضرورة أن يصدر بقليل من الحيطة والحذر لدرجة أنه لا يصدر عن أقل الناس حيطة وحذراً، بل هو من وجهة نظر المحكمة الموقرة، الخطأ الذي يصدر بدرجة غير يسيرة.

وكان هذا الشرط وحده كافياً لأن تصف المحكمة الموقرة ذلك الخطأ بالجسامة، ففي تعريفها للخطأ الجسيم قالت: (الخطأ الجسيم و على ما جرى به قضاء محكمة

¹⁵ عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، دار القصة للنشر ، الجزائر، 2003، ص 436.

¹⁶ مهدي بن خدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2014، ص 85.

النقض - هو الذي يقع بدرجة غير يسيرة و لا يشترط أن يكون متعمدا لما كان ذلك و كان الثابت من الحكم المطعون فيه أنه قضى مسؤولية الطاعنة (الشركة) عن التعويض على أساس المسؤولية التقصيرية المقررة في القانون المدني لإرتكابها خطأ جسيما يتمثل في سماحها بتسيير السيارة التي وقع بها الحادث و إطارها الخلفي صالح بنسبة 30 % مع أن عمل الشركة و نشاطها يجعلها على علم بأن السيارة قد تجتاز طرقا وعره - و كان هذا الذي قرره الحكم مستندا إلى أدلة كافية لحمله و لها أصلها الثابت في الأوراق - فإن ما تنعاه الطاعنة على الحكم من الخطأ في تطبيق القانون لا يكون له محل¹⁷.

و ترى الباحثة أن الخطأ الجسيم هو كل تصرف يقوم به العامل ناتج عن علاقة العمل ، يؤدي إلى الإضرار بممتلكات المؤسسة المستخدمة و مصالح رب العمل ، أو الإضرار بالعمال الآخرين ، مما يستلزم معه إنهاء علاقة العمل و تقرير العقوبة المحددة في التشريع العمالي .

و عليه أيضا ، يمكن القول بأن كل خطأ جسيم هو خطأ جزائي بمفهوم المادة 73 المعدلة ، و بذلك يعد الخطأ الجسيم مزدوجا إذا ارتكب أثناء العمل و باستعمال العنف .

ثانيا- شروط الخطأ الجسيم في قانون العمل

← أن يكون الخطأ منصوص عليه بموجب نص المادة 73 من القانون 90-11 ، فالمرجع الجزائي حدد الأخطاء الجسيمة و قرر التسريح كعقوبة لها ، على عكس باقي الأخطاء التأديبية الأخرى التي يمكن أن يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة و ذلك طبقا لنص المادة 77 من نفس القانون ، حيث يحدد التنظيم الداخلي الأخطاء التأديبية و درجات العقوبة المقررة لها و إجراءات تنفيذها.

← وقوع الخطأ أثناء القيام بالعمل : يجب أن يقع الخطأ الجسيم أثناء قيام العامل بعمله، سواء كان ذلك في مكان العمل أي داخل المؤسسة المستخدمة أو خارجها و لكن يكون العامل قد ارتكب الخطأ الجسيم بمناسبة مزاولته لعمله ، كأن يتلف السائق السيارة التابعة لمصنع أثناء قيادتها خارج مكان العمل .

← أن يصدر الخطأ من طرف عامل تربطه علاقة عمل مع المؤسسة المستخدمة : فلا يمكن أن يعاقب الشخص على خطأ جسيم إذا لم تربطه علاقة عمل بالمؤسسة المستخدمة ، كأن يكون من زبائن المؤسسة أو من زوار يرتادونها .

¹⁷ احمد سليم فريز نصره ، الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري ، رسالة ماجستير تخصص القانون الخاص ، فلسطين ، 2006 ، ص 75.

← يجب على المستخدم في وصفه للخطأ الجسيم أن يراعي الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل ، ومدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه، و كذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ إرتكابه الخطأ نحو عمله و نحو هيئته المستخدمة، و هذا ما ذكرته المادة 73-1 من القانون 90-11.

الفرع الثاني : أثار الخطأ الجسيم في قانون العمل

لقد حدد المشرع الجزائري عقوبة التسريح كأثر على الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل و كنتيجة لإنهاء العلاقة العمالية، و هو ما سنتطرق له بتقسيم هذا الفرع إلى ما يلي.

أولا- التسريح التأديبي

يفرض القانون على عملية التسريح التأديبي مجموعة من الإجراءات القانونية الواجب إحترامها من طرف صاحب العمل و التي نصت عليها المادة 73-2¹⁸ من القانون 90-11 حيث جاء فيها : (يعلن على التسريح ، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ، ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي . و يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و إستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه).

كما يمكن أن يضيف النظام الداخلي للمؤسسة أو الإتفاقيات الجماعية إجراءات أخرى لتنظيم عملية التسريح، و يجب على صاحب العمل إحترامها و العمل بها، كما تكون ملزمة أيضا للقاضي الذي ينظر في النزاع .

و يمكن تلخيص هذه الإجراءات فيما يلي :

← الإستماع للعامل من طرف الهيئة المستخدمة: نصت المادة 73-2 على مثلول العامل أمام الهيئة المستخدمة، إلا أنها أغفلت شرط إستدعاء العامل أو كيفية ذلك ، و لكن هذا الأمر بديهي ، فيجب على الهيئة المستخدمة أن تستدعي العامل للمثول أمامها و سماعه .

و في اعتقادنا يتم تنظيم كيفية هذا الاستدعاء و شروطه من طرف النظام الداخلي للهيئة المستخدمة أو في الإتفاقيات الجماعية ، و هذا الاستدعاء يساعد العامل في التصريح عن ملاحظات وقائع الخطأ و يعطي فرصة للهيئة المستخدمة في تقدير هذه

¹⁸المادة 73-2 من القانون رقم 90-11 ، الصادر في 21 أبريل 1990 ، المتضمن علاقات العمل ، ج ر عدد 17 ، المؤرخة في 25 أبريل 1990 .

الوقائع و تحديد مدى جسامة الخطأ المرتكب، و هذا ما أقرت به المادة 1-73¹⁹ من القانون 11-90 .

← حق العامل في الاستعانة بالغير: نص القانون على حق العامل في حصول على المساعدة أثناء الجلسة التي تنظمها الهيئة المستخدمة ، فيمكن له أن يختار زميلا له من نفس المؤسسة المستخدمة ، و بالنسبة لهذا العامل فالمشرع لم يحدد صفته أو مكانته داخل الهيئة و لا أهمية تواجدته في جلسة الاستماع ، و لذلك يكون من الأحسن ان يصطحب العامل شخصا على دراية بالقانون و النظام الداخلي حتى يقدم له المشورة و النصح اللازمين في مثل هذه المواقف .

← التبليغ الكتابي لقرار التسريح: تلزم المادة 2-73 من القانون 11-90 رب العمل تبليغ العامل بقرار التسريح ، إلا أنه لم يوضح كيفية تبليغ هذا القرار و لا مواعيده ، و لا ما يجب أن يتضمنه و هل يكون مسببا أو لا ، و اكتفى بالقول أن يكون مكتوب .

و طبعا يكون هذا القرار بعد سماع العامل و تقدير جسامة الخطأ الذي إرتكبه ثم إتخاذ إجراء تسريحه بناء على ما جاء في جلسة إستماع العامل ن من أجل ذلك نرى أنه يجب أن يتضمن أسباب التسريح .

ثانيا- الرقابة القضائية على عقوبة التسريح

إذا وقع تسريح العامل خرقا للإجراءات التأديبية و القانونية المنصوص عليها في تشريع العمل أو في النظام الداخلي و الإتفاقات الجماعية يعتبر تسريحا تعسفيا ، و لقد جاء في المادة 4-73²⁰ من القانون 11-90 أن هذه الضمانات المقررة للعامل هي ل حمايته من تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية .

و لقد خول المشرع للعامل المسرح حق اللجوء للقضاء الاجتماعي ، و من صلاحيات القاضي هنا أن يفحص القرار المتضمن عقوبة التسريح التأديبي ، فإذا جاء مخالفا للإجراءات التأديبية أو تأكد القاضي أن العامل قد تمت معاقبته على خطأ لا يرقى أن يكون جسيما بحسب الحالات التي نصت عليها المادة 73 ، فهنا يكون أمام القاضي الحكم بحالتين :

¹⁹المادة 1-73 من القانون رقم 11-90: "يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد و وصف الخطأ المهني الجسيم الذي يرتكبه العامل و الظروف التي أرتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورتها و الضرر الذي ألحقه وكذا السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه للخطأ نحو عمله و نحو ممتلكات الهيئة المستخدمة" .

²⁰المادة 4-73 من القانون 11-90 و المادة 3 من القانون 04-90.

* القضاء بإلزام صاحب العمل بإلغاء قرار التسريح و إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بامتيازاته المكتسبة بطلب منه و بموافقة صاحب العمل، و لا يطرح أي إشكال إذا وافق كل من صاحب العمل و العامل على عملية الإرجاع ، إلا أنه يطرح في حالة ما إذا أعيد العامل في منصب أقل من منصبه القديم ، أو قام صاحب العمل بالتقليل من الإمتيازات التي كان من المفروض أن يكتسبها العامل إذا مابقي، و في هذه الحالة قضت المحكمة المختصة في المسائل الإجتماعية بمنح تعويض للعامل بحسب ما جاء في نص المادة 4-73 ، و هذا في قرارها رقم 295696 بتاريخ 13-04-2005²¹، و في هذه الحالة يجب على صاحب العمل أو العامل التعبير عن رفضه في إعادة إدماج العامل صراحة أثناء المحاكمة .

و يجب على القاضي المختص أن يوضح في منطوق الحكم الإمتيازات المكتسبة التي نصت عليها المادة 4-73 ، و هي عبارة عن الحقوق التي يستمدها العامل من القانون و النظام الداخلي و من الإتفاقات الجماعية ، كالعلاوة و الترقية و حساب التقادم و غيرها ، و قد جاء في القرار رقم 221338²² للمحكمة العليا بتاريخ 11 جويلية 2001: (إن الإمتيازات المكتسبة تشمل في مفهومها أجور العامل و أن هذه الأجور تعطي تغطية للفترة التي تتراوح بين التسريح و النطق بالحكم و لا يمكن أن تتعدى ذلك).

* إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل في حالة رفض صاحب العمل إعادة إدماجه، و هو نوع من الضمانة التي تضاف لحق العامل لمخالفة القواعد الإجرائية، و قد حد المشرع الجزائي التعويض بأن لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل لو استمر في العمل خلال الفترة الممتدة بين قرار التسريح و الحكم القضائي. و أن يكون الحد الأدنى في منح التعويض المالي بستة (6) أشهر من الأجر الذي يتقاضاه ، هذا إضافة للتعويضات عن الأضرار المحتملة ، خاصة أنه قد بقي بلا عمل لمدة طويلة.

و القاضي هنا ملزم بالحكم بتعويض لا يقل عن التعويض القانوني و لو طلب منه أقل من ذلك، كما يجب عليه أن يراعي عند تقديره للتعويض أقدمية العامل و صعوبة إيجاد منصب عمل، كما أن هذه التعويضات لا تمنع القاضي من تقرير التعويض عن

²¹القرار رقم 295696 ، الغرفة الإجتماعية ، المحكمة العليا، 13 أبريل 2005.

²²القرار رقم 221338، الغرفة الإجتماعية، المحكمة العليا، 11 جويلية 2001.

الضرر الذي يقدر على أساس الخطأ الذي إرتكبه المستخدم عند إتخاذ قرار التسريح، و إساءة إستعمال حقه باعتراضه على طلب إرجاع العامل²³.

المطلب الثاني : حالات الخطأ الجسيم في قانون العمل

جاء في نص المادة 73 المعدلة من القانون 90-11²⁴ تحديد للأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح، و يرى البعض أن (الأخطاء الجسيمة المذكورة في هذه المادة، غير محددة على سبيل الحصر، و تؤكد عبارة (على الخصوص) الواردة في هذه المادة، وجود أخطاء جسيمة أخرى يحددها النظام الداخلي)²⁵. و سنتناولها كما يلي.

الفرع الأول : حالات الخطأ الجسيم ذات الطبيعة الجزائية

لقد خصصنا هذا الفرع لنتناول مجموعة من صور الأخطاء الجسيمة التي نرى أنها ذات طابع جزائي يعاقب عليها كذلك قانون العقوبات، و هي كما يلي.

أولاً- الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في التشريع الجزائي

تشكل كل جريمة يعاقب عليها القانون الجزائي ارتكبت أثناء العمل أو بمناسبة خطأ جسيما عدا المخالفات بسبب غياب القصد الجنائي الذي يفقد الفعل جسامته لأنه يجب على رب العمل أن يثبت العمد في جهة العامل و هو ما لا يوجد في المخالفات²⁶.

و لقد ثار إشكال في تحديد وقت صدور التسريح هل هو قبل أو بعد الحكم القضائي الجزائي، و (طبقاً للمبادئ العامة و القواعد الإجرائية التي تقضي بأن: الجنائي يوقف المدني و تطبيقاً للقواعد الدستورية التي تضمن الإختصاص في إصدار الأحكام الجنائية للسلطة القضائية ممثلة في الهيئات القضائية بمختلف درجاتها فإنه لا يمكن

²³ ذيب سليمان ، المرجع السابق ، ص 29 .

²⁴ القانون رقم 90-11 ، المادة 73: "... و علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي و التي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة الأفعال التالية : * إذا رفض العامل بدون عذر مقبول ، تنفيذ التعليقات المرتبطة بالتزاماته المهنية أول التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة ، و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.* إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون ،* إذا شارك في توقف جماعي و تشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال ، * إذا قام بأعمال العنف ، * إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الآلات و الأدوات المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،* إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به،* إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل".

²⁵ القرار رقم 283600 ، الغرفة الإجتماعية ، المحكمة العليا ، 23 جويلية 2001.

²⁶ مهدي بن خدة ، المرجع السابق، ص 89 .

لأي هيئة أو شخص بما في ذلك الهيئة المستخدة إصدار حكم جزائي و لو كان الهدف هو ممارسة سلطتها التأديبية في حق عامل عند ارتكابه لخطأ مزدوج، لأن الأصل يبنى على تجريم الفعل، ذلك ما ذهب إليه القضاء الجزائري في هذا الإتجاه حيث أقر بأن إثبات الخطأ الجزائي بحكم جزائي نهائي في حالة إقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي²⁷، و مما جاء نخلص إلى النتائج التالية :

- لا يمكن للسلطة التأديبية توقيع العقوبة التأديبية إلى بصدور حكم قضائي نهائي يدين العامل ، أما إذا قرر الحكم الجزائي تبرئة العامل فلا يمكن للمؤسسة المستخدمة توقيع عقوبة التسريح .

- لا يمكن إدراج الجريمة المرتكبة خارج مكان العمل ضمن الأخطاء الجسيمة التي تعاقب عليها إذا لم تسبب ضرراً للمؤسسة ، و هذا هو الفرق بين الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية حيث لا يشترط قيام جنائية في حق شخص توافر الضرر بينما يشتركان في الهدف المطلوب المتمثل في تحقيق الردع ، سواء بالنسبة للعقوبة الجنائية أو للعقوبة التأديبية داخل المجتمع و في مؤسسة العمل لأن العقوبة عموماً يقصد بها ردع من ينتهك المصلحة العامة للمجتمع²⁸.

ثانياً- القيام بأعمال العنف

يعد ارتكاب العامل لأعمال لعنف خطأ جسيماً في حقه ، و يقصد بالعنف الإعتداء الجسدي على شخص آخر الذي يمكن أن يشكل خطأ جزائياً كما يمكن أن يشكل فقط خطأ تأديبياً ، أما العنف اللفظي فلا يعدو كونه خطأ جزائياً و ليس تأديبياً صرفاً. (بخلاف العنف البدني في المواد الجزائية الذي يشترط فيه أن يحدث عجزاً معيناً يثبتته طبيب محلف عن طريق شهادة طبية ليؤخذ به كخطأ جزائي ، يكفي أن يثبت الإعتداء على الغير داخل أماكن العمل من المستخدم بكل وسائل الإثبات ليؤخذ به كخطأ جسيم دون إنتظار الحكم الجزائي²⁹).

و بذلك لا يشترط أن يحدث هذا الإعتداء عجزاً، كما لا يشترط أن يثبت بحكم جزائي، بل يكفي أن يثبت صاحب العمل أن الإعتداء قد وقع داخل مكان المؤسسة المستخدمة .

²⁷ عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص 426 .

²⁸ مهدي بن خدة ، المرجع السابق ، ص - ص 89 - 90 .

²⁹ نفس المرجع ، ص 90.

ثالثا- التسبب بالأضرار المادية

إشترطت المادة 73 العمد في ارتكاب هذا الخطأ، و هو إحداث أضرار مادية لممتلكات المؤسسة المستخدمة، فيجب على العامل المحافظة على منشأة العمل و الوسائل التي يستخدمها أثناء قيامه بعمله. و اشتراط عنصر العمد قد يثير إشكالا في إثباته خاصة و أن استخدام العامل للوسائل هي من قبيل قيامه بعمله ، فهناك تداخل بين العمل و الوسائل المستخدمة لإنجازه و العامل الذي يقوم بذلك .

كما قد يكون الخطأ هنا تأديبيا فقط يلزم صاحب العمل إثبات العمد فيه و إلا أعتبر التسريح هنا غير مشروع ، إذ لا يمكن إعتبار الخطأ في الإضرار بالممتلكات و وسائل العمل خطأ جسيما إلا بتوافر عنصر العمد و الذي يقع إثباته على عاتق صاحب العمل .

رابعا- إفشاء السر المهني

إن الإلتزام بكتمان السر المهني من الإلتزامات الجوهرية التي تقع عاتق العامل ، فيجب على العامل أن يمتنع عن الكشف عن أسرار مهنته و المعلومات و الوثائق التي يطلع بحكم علاقة العمل الت تربطه بالمؤسسة المستخدمة .

و يتضمن السر المهني (المعلومات التي تتعلق بالمنشأة و التي أوجب القانون كتمانها أو جرى العرف بذلك بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بالمنشأة أو زعزعة الثقة فيها و بشرط أن لا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحلة الشروع)³⁰.

و بذلك يجب على العامل المطلع على أسرار مهنته أن يكتمها ، و لا يجوز له إفشاؤها إلا بترخيص من السلطة السلمية المختصة بذلك أو بإجازة القانون لذلك ، كإطلاع مفتشي العمل على الوثائق التي يحتاجها خلال الدوريات التي يقوم بها ضمن ما يسمح به القانون ، أو تزويد القضاء بالمعلومات و الوثائق اللازمة إذا ما احتاجت الضرورة لذلك ، و هذا ما جاءت به المادة 73 المعدلة .

و بالإضافة إلا أن إفشاء السر المهني يعتبر خطأ جسيما يعاقب عليه بعقوبة تأديبية صادرة عن السلطة التأديبية ، فهو كذلك جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات الجزائري بنص المادتين 301 و 302³¹بالحبس و غرامة مالية بحكم قضائي .

³⁰ علي عوض حسين ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري ، 1996 ، ص 272.

³¹ المادة 301 و المادة 302 ، قانون العقوبات الجزائري .

خامسا- الإضراب غير القانوني

نظم المشرع الجزائري الإضراب و اعتبره حق من حقوق العامل في التوقف الجماعي عن العمل لتحقيق مطالب مهنية، وذلك بموجب المادة 57 من دستور 1996. إلا أن هذا الحق في الإضراب يخضع لمجموعة من الشروط التي نظمها القانون 90-02³² المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

و أي خرق لهذه الشروط القانونية تعد خطأ جسيما يستوجب التسريح عن العمل ، و هو ما جاء في نص المادة 73-3 من القانون 90 – 11 و المادة 33 مكرر من القانون 91 – 27³³ المعدل للقانون 90 – 02.

و معنى الإضراب المشروع هو توفره على الشروط التالية : التسوية الودية، إنعقاد الجمعية العامة للتصويت، و نسب الحضور و التصويت عليه، و أن يكون هناك إتفاق جماعي بين العمال و ممثليهم، و أن يكون هناك إقتراع سري للإضراب، و أيضا الإشعار المسبق بالإضراب و مواعيده .

و في جميع الحالات يرجع تقدير مشروعية الإضراب من طرف القاضي المختص في المسائل الإجتماعية، و هذا ما أقرته المحكمة العليا في قرارها رقم 111095: (إن تقدير شرعية الإضراب، و لما ثبت في قضية الحال أن المستخدم سلب عقوبة على العامل دون أن يثبت لدى القضاء عدم شرعية الإضراب، فإن العقوبة المسلطة في هذه الحالة تكون غير مبررة و التسريح يصبح تعسفي و لما حكمت المحكمة بإعادة الإدراج في هاته الحالة تكون قد طبقت القاعدة المذكورة أحسن تطبيق)³⁴.

سادسا- تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل

يعد تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل خطأ جسيما يعاقب عليه العامل بموجب نص المادة 73 من القانون 90-11، فهذا التصرف يشكل خطرا على

³² القانون رقم 90-02 ، الصادر في 06 فيفري 1990 ، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر عدد 06 ، المؤرخة في 06 فيفري 1990.

³³ القانون رقم 91-27 ، الصادر في 21 ديسمبر 1991 ، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر عدد 68 ، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 ، المعدل و المتمم للقانون رقم 90-02 ، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

³⁴القرار رقم 132207 ، الغرفة الإجتماعية ، المحكمة العليا ، 07 ماي 1996 .

العامل و بقية العاملين معه، كما أنه يمس بالسير الحسن للمؤسسة و ممتلكاتها، و هو يمس بالأداب العامة التي قد تسيئ لسمعة المؤسسة المستخدمة.

كما أن هذه التصرفات تعتبر جريمة يعاقب عليها القانون عند ارتكابها خارج مكان العمل ، إلا أن المشرع إشتراط ارتكابها داخل مكان العمل لاعتبارها خطأ جسيماً، فهي تؤثر على سلوك و إدراك العامل و تجعل قيامه بمهامه غير سليم و لا ينتج عنه العمل المطلوب .

الفرع الثاني : حالات الخطأ الجسيم المتعلقة بتنفيذ التزامات العلاقة العمالية

نص المشرع الجزائي على أنواع أخرى من الخطأ الجسيم و التي تتمثل في عدم طاعة رب العمل ، و التي نتناولها بالشكل التالي.

أولاً- الإمتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل

إن الإلتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل هو تنفيذ أوامر صاحب العمل، فيجب على العامل القيام بالعمل المتفق عليه مع صاحب العمل، و لا يستطيع أن يرفض ذلك لأي سبب، إلا إذا إتفق على مضمون العمل في العقد المحدد لعلاقة العمل بين العامل أو صاحب العمل، أما إذا لم يتم تحديد ذلك فيرجع إلى النظام الداخلي للهيئة المستخدمة لتوضيح نوع العمل الذي يجب على العامل القيام به، و إذا لم يوجد ضمن النظام الداخلي للمؤسسة، أعتبر رفض العامل لأوامر صاحب العمل مشروعة، فلا يجوز تشغيل العامل في عمل آخر يختلف عن طبيعة العمل الذي يعمله مهما كانت الضرورة الملحة لذلك، كأن يطلب منه صاحب العمل حراسة ليلية لمنشأة العمل و هو يعمل في الإدارة، فهذا خارج عن طبيعة عمله و صلاحياته .

أما إذا كان العمل الجديد يتناسب مع العمل القديم الذي يقوم به العامل فلا يحق له أن يعترض ، كأن يكون محاسب في قسم ثم ينقله كمحاسب في قسم آخر من الشركة ، ففي هذه الحالة هو يعمل في نفس طبيعة العمل المكلف به.

و لقاضي الموضوع وحده سلطة تقدير عدم الإمتثال لأوامر صاحب العمل ، و لطبيعة العمل الذي أوكل له و هل هو من المهام الموكلة له بموجب العقد أو لا .

و في هذا الخصوص جاء في قرار المحكمة العليا : (أن الخطأ المنسوب للطاعن يتمثل في رفضه دون سبب جدي تنفيذ التعليمات المرتبطة بواجباته المهنية الذي يعتبر خطأ جسيماً وفقاً لما نصت عليه المادة 73 من قانون 91-29 باعتباره كان سائق شاحنة لدى المطعون ضدها حيث تعرضت لحريق و طلب منه مساعدة مصلحها الأمر الذي رفضه فحول لمصلحة الصيانة فرفض مرة أخرى و هي أعمال مرتبطة بواجباته

المهنية و عدم الإمتثال لذلك يعد خطأ جسيما يستوجب الطرد ، و هو الأمر الذي وافقت عليه المحكمة³⁵).

ثانيا- رفض أمر التسخير

³⁶ نصت المادة 3741 من القانون 90-02 على حق الهيأت المستخدمة في الأمر بالتسخير للعمال المضربين وفقا للتشريع المعمول به ، كما نصت عليه المادة 73 من القانون 90-11 ، و هو إجراء تستخدمه الهيئة المستخدمة لضمان الحد الأدنى من الخدمة و عدم تعطيل العمل ، و عدم إمتثال العامل لهذا الأمر يعتبر خطأ جسيما يترتب عنه عقوبة التسريح .

و يتم الإتفاق على الأمر بالتسخير و كفيات تنظيمه و تبليغ العمال به في الإتفاقيات الجماعية ، و بذلك فإن رفض العامل لأمر التسخير يعد خطأ جسيما ، و لا يمكن له التأخر في تنفيذ أوامر رب العمل بسبب الإضرار أو أن الإضراب مشروع و لا يمكن لصاحب العمل تكليفه بمهام أخرى .

و نصت المادة 42 ³⁸ من القانون 90-02 على أن رفض التسخير لا يعد خطأ جسيما فقط و إنما هو جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات في المادة 187 مكرر³⁹.

← و حتى يكون أمر التسخير نافذا ، يجب أن يتضمن الشروط التالية :

³⁵ القرار رقم 204623، الغرفة الإجتماعية ، المحكمة العليا ، 10 أكتوبر 2000.

³⁶ المادة 41 : " عملا بالتشريع الساري المفعول ، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذي يشغلون ، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات ، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك ، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان".

³⁷ المادة 40 من القانون رقم 90-02، الصادر في 6 فيفيري 1990 ، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفيري 1990 ، حيث جاء في نص هذه المادة : " يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما". و أيضا المادة 42 من نفس القانون : " يعد عدم الإمتثال لأمر التسخير خطأ جسيما ، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي".

³⁸ المادة 187 مكرر من قانون العقوبات الجزائري : " يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنة (6) أشهر و بغرامة من 1.000 دج إلى 10.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فط كل من لا يمثل لأمر التسخير صادر و مبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية".

³⁹ المادة 187 مكرر من قانون العقوبات الجزائري : " يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنة (6) أشهر و بغرامة من 1.000 دج إلى 10.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فط كل من لا يمثل لأمر التسخير صادر و مبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية".

- أن يكون صادرا من الهيئة المستخدمة في إطار سلطاتها الإدارية و وفقا لما نص عليه القانون و التنظيم الداخلي لها ، و ما تم الإتفاق عليه ضمن الإتفاقيات الجماعية.
- أن يكون العمل موضوع أمر التسخير من الأعمال التي يقوم بها العامل ، و ليست من طبيعة عمله .
- يمكن لرب العمل أي يسلك طريق العقوبة التأديبية، و لكن يجب عليه إثبات رفض العامل لأمر التسخير .

المحور الثالث : الجرائم العمالية

إن مسألة الحماية الجنائية للعلاقة العمالية، من خلال تنظيم عدة نصوص جزائية تعاقب على مختلف الإنتهاكات و الإخلال بالقواعد و الأنظمة العمالية، من أجل إنشاء إجراءات رادعة في مجال التشغيل، و في هذه الجزئية سنتطرق للجرائم العمالية كما يلي.

المطلب الأول : جرائم العامل

تتعلق الجرائم التي يرتكبها العامل بعلاقة العمل التي تربطه برب العمل، و التي تشكل إنتهاكا كبيرا للإلتزامات التي تقع على عاتقه و ينظمها قانون العمل و قانون العقوبات، و فيما يلي سنتناول هذه الجرائم بالتفصيل.

الفرع الأول : جريمة إفشاء السر المهني

إن هذه الجريمة من السلوكات التي تجمع بين الحق المدني و الجزائي للمؤسسة المستخدمة في الحفاظ على أسرارها المرتبطة بالعمل و النشاط الإقتصادي، من أجل ذلك سنفصل في هذه الجريمة أكثر.

أولا : الأساس القانوني لجريمة إفشاء السر المهني

- الدستور: تؤكد المادة 39 من دستور الجزائر الجديدة على حرمة الإنسان، كما منعت المادة 47 انتهاك حرمة حياة المواطن الخاصة وحرمة شرفه ونص على حمايتها قانونا، وما دامت فكرة الإلتزام بالسرية ترتبط ارتباطا وثيقا بفكرة الحياة الخاصة، لذا وجب على العامل عدم إفشاء السر المهني⁴⁰ .

40 المادة 39 من دستور 1996.

- قانون العقوبات: جاءت صياغة المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري⁴¹ عامة، فهي لم تنص صراحة على اعتبار العامل ملزم بالحفاظ على السر المهني.

-قانون الجرائم الجزائية قام المشرع الجزائري بالنص على عقوبة إفشاء الأسرار المهنية في عدة مواد متفرقة منه، و لم يخصص له قسما خاصا به فنص في المواد 85 و97 و232 و465.

- قانون مكافحة الفساد قد وسع من مفهوم الموظف المعني بالقانون فاعتبره كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معيناً أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع و غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته، كذلك كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، فنصت المادة 23 منه (يلتزم جميع أعضاء الهيئة بحفظ السر المهني، و ينطبق هذا الإلتزام كذلك على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة)، فهذه المخالفات تعد من الفساد الإداري التي تنعقد على أساسها المسؤولية التأديبية و الجزائية معا.

- قانون العمل : نصت المادة 07-3 من القانون 90-11 المتضمن لعلاقات العمل على حظر إفشاء المعلومات المهنية سواء المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا أو طرق الصنع أو طرق التنظيم و عموما عدم الكشف عن الوثائق الداخلية للمؤسسة إلا في حدود ما يسمح به القانون، و يعنى أخر نصت على الإلتزام الخاص الذي يحظر على العامل عدم إفشاء المعلومات المتعلقة بالمؤسسة، و الإلتزام العام الذي يقضي بامتناع العامل عن تقديم الوثائق الداخلية التي تخص المؤسسة المستخدمة، كما نص في المادة 73-2 من القانون 90-11⁴² التي تعتبر إفشاء أسرار العمل خطأ جسيما، حيث جاء فيها: يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة،...الأفعال التالية: إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

ثانيا : شروط إلتزام العامل بالسر المهني

1- أن يكون العامل مطلعاً على الأسرار بحكم عمله أو بمناسبته:

يلتزم العامل بعدم إفشاء أسرار العمل في إطار علاقات العمل، مما يوحي بأن الإلتزام يتقيد بزمن سريان عقد العمل من جهة و بما يمكن العامل من الإطلاع عليه

⁴¹ المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري

⁴² المادة 73-2 من القانون 90-11.

بسبب عمله أو بمناسبة، فإذا لم يكن بمقدور العامل أن ينجز عمله إلا بمعرفة تقنية معينة أو أسلوب محدد من أساليب الإنتاج أو الصنع أو التنظيم أو التوزيع أو التسويق أو غير ذلك بما هو طبيعة العمل المكلف به، أو كانت مناسبة قيامه بعمل ما هو السبب في إطلاع على بعض الأسرار بحيث لو لا ذلك العمل لما علم بتلك الأسرار المتعلقة بالعمل، فإن تلك المعلومات لديه تشكل أسراراً يستدعي القانون و مبدأ حسن النية الإلتزام بعدم إفشائها و إلا تعرض لعقوبة التسريح التأديبي⁴³.

2- الخطأ في إفشاء السر المهني :

تقوم المسؤولية العقدية بمجرد حصول الضرر الذي كان نتيجة حتمية لخطأ إفشاء السر المهني، لأن الغرض منها جبر الضرر وهذا لا يحصل إلا بحصوله، في حين أن المسؤولية التأديبية تقوم على قيام الخطأ وحده دونما الإهتمام بالضرر، لأن الغرض منها هو تأديب العامل بما يقتضيه عنصر التبعية القانونية في تنفيذه لعمله وواجب الطاعة حتى لا يرتكب مثل تلك الأخطاء في المستقبل.

3- عدم مشروعية إفشاء السر المهني:

يشكل هذا الشرط جوهر تحميل العامل مسؤولية عدم الإلتزام بالسرية لأن القانون أو إرادة المستخدم يمكن أن ترفع عن العامل هذا الإلتزام ، و ينطبق نفس الأمر على إذا تضمن السر على بيانات كاذبة يمكن أيضا تجريمها جزائياً. كما يمكن أن ينص العقد الذي يجمع بين العامل و رب العمل، على البقاء على سرية تلك المعلومات حتى بعد إنتهاء العلاقة العمالية .

الفرع الثاني : مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل

الاتفاقية الجماعية عقد يجب أن تتوفر فيه جميع أركان العقد العامة من رضا ومحل وسبب، و عرفها المشرع الجزائري في المادة 114 من القانون⁴⁴ 90-11 بأنها: اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ... تبرم ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال ... أو بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى (...).

وأن طرفا هذه الاتفاقية هما المستخدم سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا عموماً أو خاص بينما الطرف الثاني هو العامل الذي لا يجوز له أن يبرم هذه الاتفاقية

⁴³ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 90.

⁴⁴ المادة 144 من القانون 90-11.

إلا من خلال النقابة التمثيلية في حالة تعدد النقابة، أو من قبل النقابة في حالة وحدة هذه الأخيرة، لذا فالصفة الجماعية للعقد إلزامية للعامل وغير إلزامية للمستخدم، وموضوعها ومحلها يتعلق بتحديد مجموع شروط التشغيل والعمل وظروفه بخلاف الاتفاق الجماعي، وحتى تكون أحكام الاتفاقية الجماعية ملزمة، ويترتب على مخالفتها، توقيع عقوبة جزائية على الطرف المخالف اشترطت التشريعات المختلفة، الكتابة بهدف توقي أسباب النزاع، وإيداعها من قبل الطرف المستعجل، وفقا للمادة 126 من القانون⁴⁵ 90-11 بهدف تسجيلها، ويشترط أن تكون غير مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، و متى اكتملت تلك الشروط يحظر مخالفتها، لأن مخالفتها تتعارض من نص يبين النموذج القانوني و بالتالي توافر عنصر اللامشروعية، التي تضر بالمصلحة المحمية قانونا المكون للركن المادي و متى ثبت القصد أو الخطأ تحقق الركن المعنوي

و تحدد ضوابط جريمة مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية باعتبارها إحدى جرائم مخالفة قانون العمل، و تقوم على أساس أن تلك الجرائم لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل إلتراما قانونيا، و بالتالي فالبنيان القانوني لهذه الجريمة يتطلب معرفة الإلتزامات التي تنشأ هذه الإتفاقية بذمة أطرافها، سواء ضمن فئة واحدة أو عدة فئات إجتماعية مهنية، أو عدة هيئات مستخدمة، سواء اكتسبت طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا، وهي قد تكون محددة المدة أو غير محددة المدة، ويمكن للهيئة المستخدمة أن تكون طرفا في اتفاقية جماعية على مستوى المؤسسة أو في اتفاقي جماعية تعلق هذه المؤسسة وإذا تعددت القواعد التي تحدد التزامات الطرفين فالمادة 118 من القانون 90-11⁴⁶ وضعت قاعدة يتم بموجبها معرفة الإلتزام الذي يجب تنفيذه فنصت على: (تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها إلا إذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم).

وهذه المادة تنسجم تماما مع فحوى المادة 63 من نفس القانون التي تجيز تعديل شروط العقد بناء على الإرادة المشتركة للطرفين، لكن بشرط أن تكون متوافقة مع هذا القانون، وذلك ما نصت عليه المادة 62 من القانون 90-11⁴⁷ التي جاء فيها: (يعدل

45 المادة 126 من القانون 90-11.

46 المادة 118 من القانون 90-11.

47 المادة 62 من القانون 90-11.

عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل).

وبالتالي فالقاعدة هي أن المستخدم ملزم بمنح العامل الحقوق الأكثر نفعا له والتي نشأت بمقتضى عقد العمل الفردي، أو الاتفاقية الجماعية على مستوى المؤسسة، أو الاتفاقية الجماعية لهيئة أعلى من المؤسسة متى كانت الهيئة المستخدمة شاركت في إبرامها أو انضمت إليها.

- **أولاً-** التزام الهيئة المستخدمة بالأحكام الأكثر نفعا للعامل الواردة ضمن عقود العمل الفردية أو الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية.
- **ثانياً-** إتمام المدة التي اتفق عليها بين الطرفين متى كانت الاتفاقية محددة المدة بل أن هذه الاتفاقية تستمر في الحياة حتى بعد انتهاء مدتها إذا لم تكن هناك شروط مغايرة وتتحول إلى اتفاقية غير محددة المدة تنتهي بإبرام اتفاقية أخرى، غير أن عبارة إذا لم توجد شروط مخالفة ليس لها اتجاه حقيقي، على أساس أن رفض التجديد بحد ذاته يفيد وجود شروط مخالفة، فيما يخص استمرار عقود العمل السابقة التي أبرمت في ضل الاتفاقية باعتبارها أكثر نفعا للعامل وذلك ما نص عليه المادة 133-2 من القانون 90-11⁴⁸.
- **ثالثاً-** عدم جواز نقض الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة خلال فترة 12 شهرا كاملة بهدف تحقيق الاستقرار وينشأ عن هذا الالتزام التزام آخر مفاده أن الطرف الذي يرغب في نقض الاتفاقية بعد مضي 12 شهرا عليه أن يبلغ الطرف الآخر بموجب رسالة مضمنة الوصول برغبته في نقضها وعليه أن يرسل نسخة من ذلك إلى فتنش العمل المختص إقليميا وفقا للمادة 131 من نفس القانون والتبليغ نفسه ينشئ بذمة الطرفين التزاما يتمثل في وجوب الشروع في مفاوضات جماعية في ظرف 30 يوما لإبرام إتفاقية جديدة.
- **رابعاً-** التزام المستخدم بإشهار الاتفاقية الجماعية التي يكون طرفا فيها في موضع مميز في مكان العمل وفقا لما تحدده المادة 119 من القانون 90-11.
- **خامساً-** التزام الطرفين بمحتوى الاتفاقية متى كانوا طرفا فيها وفقا للمادة 127 من القانون 90-11 التي نصت على (تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها ...)⁴⁹.

⁴⁸ بوضنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، كلية الحقوق و العلوم القانونية و الإدارية، قسنطينة- الجزائر ، 2008-2009، ص138.

⁴⁹ المادة 127 من القانون 90-11.

وهي الإجراءات التي نص عليها المادة 126 من نفس القانون، وتتضمن الإيداع والتسجيل لدى مفتشية العمل أو أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

هذه مجموعة الالتزامات التي تنشأ بذمة طرفي الاتفاقية الجماعية بعضها يتعلق بالتفاوض والبعض الآخر بتنفيذ محتوى الاتفاقية والبعض متعلق بالإشهار ومتى وقعت مخالفتها اعتبرت مخالفة لقانون العمل ويعاقب عليها بعقوبة جزائية وذلك ما أشارت إليه المادتان 152 و 153 من القانون⁵⁰ 11-90 فالمادة 152 نصت على: (يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الأجل القانونية).

فالالتزام بإيداع وتسجيل الاتفاقية الجماعية يقع على عاتق كل طرف من أطراف التفاوض، وطرفي التفاوض بالنسبة للعمال دوماً هو النقابة التمثيلية، بينما المستخدم يمكن أن يتفاوض شخصياً أو عن طريق اتحادات معترف بها.

فالإيداع والتسجيل ينشأ بذمة الطرف المفاوض وهو ليس العامل وبالتالي يمكن أن يكون العامل مرتكباً لجريمة عدم إيداع وتسجيل الاتفاقية الجماعية ولا يتصور معاقبة النقابة جزائياً لكون نص المادة 51 من قانون العقوبات اشترطت لمعاقبة الشخص المعنوي أن ينص القانون على ذلك والمادة 152 لم تنص على إمكانية معاقبة النقابة، وهو نفس الحكم الذي يسري بشأن المفاوض إذا لم يكن المستخدم شخصياً وشخصاً طبيعياً بل اتحاد مجموع المستخدمين أما إذا كان المفاوض هو المستخدم شخصياً فيمكن أن يقع منه إخلال بهذا الالتزام وبالتالي يصدق عليه النموذج القانوني متى وقع على هذه الاتفاقية ثم رفض إيداعها إذا لم يتم إيداعها وتسجيلها الطرف الآخر وفقاً للمادة 126 من القانون 11-90 وكذا يصدق عليه النموذج القانوني لجريمة عدم إشهار الاتفاقية في وسط العمال ورفض التفاوض لاسيما بعد إعلان أحد الطرفين رغبته في نقض الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة بعد مضي 12 شهراً.

تعاقب المستخدم أحكام المادة 152 من القانون 11-90، وإذا كانت المادة 152 حددت الجرائم التي يمكن أن تقع من المستخدم، فإن المادة 153 من نفس القانون تنص على قاعدة عامة موجهة لكل من خالف محتوى الاتفاقية الجماعية سواء العامل أو المستخدم إذ جاء فيها: تعتبر مخالفة لما نصت عليه الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون.

⁵⁰ المادة 152 من القانون 11-90.

و تدخل ضمن الأفعال المخالفة للاتفاقيات الجماعية كل من : الامتناع عن تنفيذ توزيع ساعات العمل، والأجور الأساسية الدنيا التي تساوي أو تفوق الحد الوطني الأدنى المضمون، وعدم تسديد التعويضات التي أساسها الأقدمية، وظروف العمل والساعات الإضافية، وتعويض المنطقة، والمكافأة على المردودية والإنتاجية، ونتائج العمل، وعدم رد المصروفات التي تنفق لصالح المستخدم، وفترة التجربة، والإشعار المسبق الذي يعرف بمهلة الإخطار، و أيضا، خرق قواعد متفق عليها لإجراء المصالحة في حالة وجود نزاع جماعي في العمل وعدم احترام الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب المشروع وخرق ممارسة الحق النقابي وفقا لما اتفق عليه وأخيرا خرق القواعد الاتفاقية التي تبين كيفية مراجعة أو نقض أو تجديد الاتفاقيات الجماعية.

و لقد نصت المادة 149 من القانون 90-11-51⁵¹ على (يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل ...).

الفرع الثالث : جرائم الإضراب

الإضراب المشروع حق دستوري وفقا للمواد 52، 53، 54، 113، 115، 117 من الدستور الصادر بتاريخ 28-11-1996 وهو امتناع العمال جماعيا عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بصاحب العمل للضغط عليه أو على السلطة العامة لحمله على الاستجابة للمطالب المهنية التي سبق له أن رفضها.

ويكون الإضراب مشروعاً متى تم وفقاً للشروط التي بينها القانون 90-02⁵² خاصة المواد من 24 إلى 31، ومتى كان مشروعاً فإنه يكون محمياً طبقاً للمادتين 32 و 33 من نفس القانون، ولم يكتفي المشرع بالحماية العادية، بل اعتبر المساس به يتعارض مع النموذج القانوني المبين بالمادة 57 من نفس القانون، مشكلاً عنصراً للامشروعية، ومكونات الركن المادي، والقصد أو الخطأ وهو الركن المعنوي.

أقر القانون الجزائري 90-02 الحماية للإضراب المشروع بموجب المادة 57⁵³ التي نصت على (يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما

⁵¹ المادة 149 من القانون 90-11.

⁵² القانون رقم 90-02، الصادر في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل المتمم بالقانون رقم 91_27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فيفري 1991

⁵³ المادة 57 من القانون 90-02.

بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000 دج إلى 50000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين).

حاول المشرع من خلال هذا النص رسم البنيان القانوني لهذه الجريمة بصورها المختلفة، ويعتبر من بين النصوص المقبولة من حيث الصياغة، خاصة وقد حصر الفعل المادي بالمس أو المحاولة وربط ذلك بكون هذا الإضراب يتم وفقا للشروط القانونية وهي محددة بموجب المادتين 27 و 30 من القانون 90-02.

كما حدد القانون الوسيلة التي تستعمل من قبل المستخدم للمساس بهذا الحق وهي توظيف عمال آخرين أو تعيينهم بهدف استخلاف العمال المضربين والغاية التي يسعى إليها المستخدم أو من يمثله هي إفسال الإضراب المشروع .

فالمشرع أحسن حين ذكر أوصاف العناصر المادية التي يمكن أن تقع من المستخدم وبالتالي فاللامشروعية باعتبارها وصف لعناصر ومكونات الجرائم بمقتضى نص التجريم منضبطة بهذا النص ومن ثمة فمراقبة الشروط المطلوبة لمشروعية الإضراب ممكنة جدا لقلّة عددها ووضوحها وتحديدها الوسائل المادية التي تكون فعلا يمس بحق الإضراب المشروع وهما التوظيف والتعيين والغاية من التجريم ولم يكتف بذلك بل أجاز المعاقبة على المحاولة في إحدى صور هذه الجريمة وهي محاولة المس بممارسة الإضراب المشروع من غير عنف أو اعتداء أو تهديد رغم أن عقوبة هذه الجريمة مقدرة بـ 500 إلى 2000 دج .

مهما كان نوع الإضراب فإن الأساس المشتركة من هذا الإضراب المشروع هي التوقف الجماعي عن العمل فإن كان إضرابا مشروعاً فهو محمي طبقاً للمادة 57 من القانون 90-02 وإن كان غير مشروع فهو يشكل جريمة لذا فالركن المادي للجرائم الماسة بممارسة الإضراب المشروع يتغير بحسب ما إذا كانت الجريمة تامة أم مجرد شروع وهي المعبر عنها بالمحاولات لأن المادة 57 من القانون 90-02⁵⁴ تتضمن عدة صور وحالات منها : صور للجريمة التامة وهي المس بممارسة الإضراب المشروع غير عنف أو تهديد أو اعتداء ومنها المس بالإضراب المشروع مع العنف أو التهديد أو

54 المادة 57 من القانون 90-02.

الاعتداء وتقابلها صورة واحدة في المحاولة وهي محاولة المساس بالإضراب من غير عنف ومن غير تهديد ومن غير اعتداء.

أما التهديد فليس المراد منه التهديد المنصوص والمعاقب عليه بالمواد من 284 إلى 287 من قانون العقوبات، حتى وإن اشترك النموذجين في مصطلح التهديد، وكلاهما لم يعرف التهديد، سواء من ناحية اللغة أو الاصطلاح لذا فالملجأ هو القضاء والفقه وحتى الفقه أقر بصعوبة إيجاد تعريف لتعدد الصور والأشكال التي يتخذها فعل التهديد لكي رشح معنى هو أنه عنف معنوي، لأنه يقع على إرادة الشخص بهدف حملها على القيام بفعل أو الامتناع عنه، لذا فهو يتميز بعنصر الإكراه الذي يتخذ مجموعة وسائل إما شفاهة وبعبارات تدل على التهديد أو بالإشارة أو الكتابة بمختلف صورها، أو بواسطة صور أو رموز أو رسوم سواء بشرط أو بغير شرط لكن التهديد الذي تعاقب عليه المادة 57 من القانون 90-02 هو تهديد بسيط غير مشروط وليس تهديداً بقتل، وبالتالي إذا كان الفعل يحتمل عدة أوصاف أعطى الوصف الأشد عند التكيف وفقاً للمادة 32 من قانون العقوبات.

الفرع الرابع : رفض التسخيرة

رفض التسخير جريمة من جرائم القانون العام تقع من العامل أو غيره لكنها إخلال بالتزام منصوص عليه ضمن أحكام القانون 90-02 تحدث بمناسبة ممارسة حق الإضراب إذا ما كان الإضراب مشروعاً وتم وفقاً لما تنص عليه القوانين والأنظمة، غير أن العمال المضربون وأثناء ممارستهم لهذا الإضراب المشروع يلتزمون بالحد الأدنى من الخدمات وفقاً لما تنص عليه المادة 37 من نفس القانون و أيضاً ما جاء في نص المادة 41 من القانون 90-11⁵⁵ : (عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان).

من ثم فهذا الإخلال بالالتزام يشكل خطأ جسيماً إذا رفض العامل أمر وتلك العقوبات منصوص عليها فعلاً بالمادة 421 مكرر 3 من قانون العقوبات و ما جاء في

⁵⁵ المادة 41 من القانون 90-11.

المادة 42⁵⁶ من القانون 90-11: (يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيماً، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري).

وقد نصت المادة 422 مكرر 3 من قانون العقوبات⁵⁷ على: (يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج بإحدى هاتين العقوبتين كل من يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقاً للأشكال التنظيمية.)

من خلال هذا النص حاول المشرع من خلاله أن يحدد ماديات الجريمة وهي مجموع الأفعال التي تدخل ضمن البنين القانوني لجريمة رفض أمر التسخير ولا يمكن فهم نطاق وحدود هذه الأفعال المجرمة إلا بالرجوع إلى القانون 90-02 المنظم لكيفية ممارسة حق الإضراب لأن أمر التسخير يصدر إلا بعد أن يقع إخلال من المضربين بالالتزام المتضمن توفير الحد الأدنى من الخدمات نشاطات معينة حددها القانون.

فقد نصت المادة 37 من نفس القانون⁵⁸ على: (إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نص على ذلك المادتان 38 39 (...).

والمادة 38⁵⁹ حددت المصالح والأنشطة التي يجب أن يتم توفير الحد الأدنى من الخدمات فيها عند إضراب عمالها إضراباً مشروعاً ومنها المصالح الاستشفائية، المواصلات السلكية واللاسلكية، الكهرباء والماء والبترو، المصالح البلدية للنظافة والصحة، إنتاج الطاقة، العلاقات المالية مع الخارج إنتاج المحروقات، ونقلها الشحن و التفرغ لصالح الدفاع الوطني، وسائل أمن النقل الجوي والبر والبحري الدفن والمقابر، مراقبة المرور الجوي، كتابة ضبط المحاكم أو المجالس مصالح الامتحانات في التعليم الثانوي المصالح الإدارية المكلفة بالأنشطة الدبلوماسية للدولة.

⁵⁶ المادة 42 من القانون 90-11.

⁵⁷ المادة 422 مكرر 3 من قانون العقوبات.

⁵⁸ المادة 37 من القانون 90-02.

⁵⁹ المادة 38 من القانون 90-02.

وإذا كانت هذه الأنشطة يجب أن يتوافر فيها الحد الأدنى من الخدمات فإن ذلك الحد الأدنى يتم وفقا لمفهوم المادة⁶⁰ 39 التي نصت على (يحد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعينة بعد استشارة ممثل العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.)

والقاعدة الجزائية المحددة لنموذج هذه الجريمة هي نص المادة 422 مكرر 3 من قانون العقوبات التي قررت معاقبة من يمثل لأمر التسخير الصادر عن سلطة شرعية خولها القانون ذلك وبل هذا الأمر تبليغا صحيحا للعامل.

وهذا يفيد أن هذه الجريمة من جرائم العمد لأن إرادة الجاني اتجهت إلى تحقيق جميع أركان وعناصر الجريمة المحددة ضمن البنين القانوني لها بموجب نص تشريعي وهو المادة 429 مكرر 3.

وبالتالي تشترط عدة شروط لقيام الركن المادي لهذه الجريمة ومنها:

- 1- توافر صفة خاص في الفاعل وهي صفة العامل وفقا لمفهوم المادة 2 من القانون⁶¹ 90-11 التي نصت على: (يعتبر عمالا أجراء مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب - أجر - وفي إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم)، والمادتان 3 و4 من نفس القانون اللتان استبعدتا عدة هيئات من الأشخاص من تطبيق أحكام هذا لقانون .
- 2- صدور أمر بالتسخير من قبل الجهة المختصة وهي ممثل السلطة العامة على المستوى المحلي وهي حاليا مخولة للوالي .
- 3- أن يكون العامل يشغل منصبا ضروريا لأمن الأشخاص أو المنشآت والأمولاك أو يضمن استمرار توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو تموين السكان.
- 4- أن يبلغ أمر التسخير إلى العامل وفقا للأشكال التنظيمية وطالما أن هذا الأمر تترتب عليه جريمة يجب أن يعلم به العامل على سبيل اليقين وعلى من يدعي علم العامل بذلك أن يثبت ذلك.

⁶⁰ المادة 39 من القانون 02-90.

⁶¹ المادة 2 من القانون 11-90.

5- رفض تنفيذ الأمر الصادر عن سلطة شرعية حولها القانون ذلك بعد تبليغ هذا الأمر تبليغا صحيحا مع القدرة على التنفيذ وهي تعني استبعاد حالة القو القاهرة أو مرض العامل أو عجزه عن القيام بالعمل المطلوب لكن عبء الإثبات يقع على العامل باعتباره يدعي وجود أعذار حالت دون تنفيذ أمر التسخير فمتى توافرت هذه الشروط أمكن القول بتوافر عناصر الركن المادي التي يتطلبها النموذج القانوني لجريمة رفض أمر التسخير الفعل المنصوص والمعاقب عليه بالمادة 422 مكرر 3 من قانون العقوبات⁶².

المطلب الثاني : جرائم رب العمل

تعمل المؤسسة المستخدمة في تنمية إقتصاد الدولة من خلال تشغيل العامل و ممارسة الأنشطة الإقتصادية، و قد يصدر منها مجموعة من الأفعال المخالفة للأنظمة العمالية، و هو ما سنوضحه فيما يلي.

الفرع الأول : الجرائم المرتبطة بالتشغيل

يتم تشغيل العامل بناء على عقود تحدد إلتزامات رب العمل و حقوقه، و قد يرتكب مجموعة من الإنتهاكات التي تمس عملية التشغيل.

أولا- جريمة مخالفة قوانين تشغيل الأجانب

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية لكل مستخدم يخالف شروط تشغيل العمال الأجانب بموجب المادة 25 من القانون 81-10 بغرامة تتراوح بين 500 و 1000 د.ج، أو بالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية الأخرى التي تتخذ ضده⁶³، كما منع المشرع الجزائري بموجب المادة 19 من قانون 81-10⁶⁴ تشغيل أي عامل إذا كان غير حائز على إحدى الوثيقتين، أو حائز على وثيقة منتهية الصلاحية أو يعمل في منصب عمل غير الذي رخص به في الترخيص، بغرامة مالية من 5000 و 10000 دج عن كل مخالفة تثبت.

⁶² المادة 422 مكرر 3 من قانون العقوبات.

⁶³ المادة 25 من القانون 81 – 10، الصادر في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

⁶⁴ المادة 19 من القانون 81 – 10.

و تضمنت المادة 6538 من نفس القانون عقوبة الغرامة من 5000 د.ج إلى 20000 د.ج على الشخص المستخدم عمالا أجنبيا مخالفا لنص المادة 29 من هذا القانون، أي مخالفة تشغيل عامل أجنبي دون علم السلطات المختصة أو عند انتهاء عمله أو عدم إبراز الوثائق الخاصة بهذا العامل لمفتشي العمل ، و قررت عقوبة في المادة 6641 من نفس القانون على الأجنبي الذي يرغب بممارسة نشاط تجاري أو صناعي أو حرفي دون استيفاء الشروط القانونية الواردة في المادة 6720 بالغرامة من 5000 د.ج إلى 20000 د.ج. في حين قررت عقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات على كل أجنبي يمتنع عن تنفيذ قرار الإبعاد أو الطرد إلى الحدود، كما أجاز القانون للمحكمة المختصة أن تصدر حكما يقضي بمنعه من الإقامة في الجزائر لمدة لتتجاوز عشر سنوات.

ثانيا- الحماية الجزائية الخاصة بتشغيل القصر

إن ضرورة تحديد سن أدنى للتشغيل كمعيار دولي تقابلها في القانون الداخلي القاعدة الواردة في المادة 15 من القانون رقم 90 - 11⁶⁸ و التي تعتبر قاعدة أمر مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، لذلك أخضع المشرع صلاحية الرقابة لمفتش العمل من خلال زيارته التفقدية و يتفحص عقود العمل للتأكد من عدم تشغيل المستخدم لعمال أحداث قصر تقل أعمارهم عن أهلية العمل فلا يجوز بأي حال من الأحوال توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر⁶⁹، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تحت طائلة البطلان و رتب المشرع على مخالفة هذه الأحكام عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح من 1000 د.ج إلى 2000 د.ج و في حالة العود يمكن إصدار عقوبة الحبس تتراوح بين 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى الضعف⁷⁰.

⁶⁵ المادة 38 من القانون 81 - 10.

⁶⁶ المادة 41 من القانون 81 - 10.

⁶⁷ المادة 20 من القانون 81 - 10.

⁶⁸ المادة 15 من القانون رقم 90 - 11.

⁶⁹ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 135.

⁷⁰ المادة 140 من القانون رقم 90 - 11.

نص قانون المالية التكميلي لسنة 2015 على رفع قيمة الغرامة مالية من 10.000 دج إلى ، 20.000 دج في حال تشغيل لكل عامل قاصر لم يبلغ السن القانونية المقررة⁷¹.

أيضا رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية عند تشغيل الأطفال في الأشغال الخطيرة والمنعدمة النظافة تمس والمضرة بالصحة والتي بالأخلاق، وردت هذه العقوبة في نص المادة 141 والتي قضت معاقبة كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان، بغرامة مالية تتراوح بين 2000 دج إلى 4000 دج⁷².

كما أورد القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁷³ عقوبات جزائية خاصة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف تشغيل الأطفال، وردت هذه العقوبة في نص المادة 38 منه والتي تنص على أنه: (يعاقب على مخالفة نص المادة 11 المتعلقة بتكليف العامل القاصر بعمل يفوق طاقته وعلى مخالفة نص المادة 26 المتعلقة بتكليف العامل القاصر بحمولة تفوق الحمولة المقررة قانونا بغرامة من 500 إلى 1500 د.ج، وفي حالة العود بالحبس لمدة ثلاثة 3 أشهر على الأكثر و بغرامة من 2000 إلى 4000 د.ج، أو بإحدى هاتين العقوبتين).

كما أقر جزاء تشغيل القصر في الأعمال الليلية، و هو كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا، كما تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية، و يمنع منعاً باتا تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي⁷⁴، ورتب على ذلك عقوبة جزائية وردت في نص المادة 143 من قانون 90-11⁷⁵ والتي تقضي بأنه: (يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالعمل

71 المادة 54 من الأمر رقم 01-15 ، الصادر في 23 يوليو 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي و المعدل للمادة 140 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 40 المؤرخة في 03 أوت 2015.

72 المادة 141 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل.

73 القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، ج ر عدد 4 سنة 1988.

74 المواد من 27 إلى 29 من قانون 11-90.

75 المادة 143 من قانون 11-90.

الليلي فيما يخص الشبان بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 و1000 د.ج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة و تكرارها حسب عدد العمال المعنيين).

أما الجزاء المترتب على تشغيل القصر في الأشغال الخطيرة والمضرة بالصحة ، فق نص القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل⁷⁶، إلى جانب مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، القاعدة القانونية الأساسية للنظافة والأمن العمل و الصحة و بيئة العمل و يهدف إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعامل أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

نصت المادة 15 الفقرة 03 من القانون 90-11 على عدم جواز استخدام العامل القاصر في الأشغال التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه.

ثالثا- الحماية الجزائية الخاصة لتشغيل المعاق

نص المشرع الجزائري في المادة 16 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أنه يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، و هو الالتزام الواقع على صاحب العمل قصد توفير منصب عمل للشخص المعاق، غير أن المشرع لم ينص على أي عقوبة في حالة مخالفة المستخدم هذا الالتزام و ذلك من خلال الباب الثامن المتعلق بالأحكام الجزائية المواد من 138 إلى 155 من قانون 90-11 السالف الذكر، ليأتي القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص وترقيتهم ، حيث يفرض هذا القانون نسبة 1 % على الأقل من مناصب الشغل للمعوقين⁷⁷ المعوقين المعترف لهم بصفة العامل و عند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاطات حماية المعوقين و ترقيتهم.

1- جرائم مخالفة قواعد تشغيل النساء

رغم أهمية تشغيل النساء في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية لمساهمتهم الفعالة في المجتمع ، نجد أن المشرع الجزائري لم يتضمن نصوص قانونية متنوعة يعاقب فيها المستخدم في حالة عدم الامتثال لشروط تشغيل النساء خاصة و أن الأحكام الخاصة بتشغيل النساء في معظمها ملزمة إلا أنه بالمقابل نجد أن العقوبة غير ردية

⁷⁶ القانون رقم 07-88.

⁷⁷ المادة 27 من قانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002 ،يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

مقارنة مع خطورة التشغيل في هذه المناصب الخطيرة بغرامة مالية من 2000 دج إلى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة.

فقد رتب المشرع الجزائري في قانون العمل 90-11⁷⁸ المتعلق بعلاقات العمل حماية جزائية على كل مخالفة للقواعد المتعلقة بتشغيل النساء فنص في المادة 141 على ما يلي: (يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية من 2000 دج إلى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة).

أما بالنسبة لجريمة التحرش الجنسي ضد المرأة يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري ، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنة عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو بالإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، و يعتبر من قبيل التحرش الجنسي كل الأفعال أو الألفاظ أو التصرفات التي تحمل طابعا جنسيا، و يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات و بغرامة من 100000 دج إلى 300000 دج وفي حالة العود تضاعف العقوبة⁷⁹.

يقع التحرش بين الرجال و النساء و يكون الرجال عادة هم المعتدين، و النساء هن الضحايا وقد تجبر العاملة على القيام بنشاط جنسي مقابل الحفاظ على عملها أو أجرتها أو ترقيةها و هذا النوع هو الأكثر وضوحا من العنف الجنسي، و في بعض الأحوال تكون هنالك وجهات نظر مختلفة داخل المحاكم حول الشروط التي يتعين توافرها لوقوع التحرش الجنسي و ذلك راجع للسلطة التقديرية للقاضي في تقدير الوقائع.

الفرع الثاني : جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل

يقع التحرش الجنسي نتيجة لارتباط الأشخاص ببعضهم البعض، و ذلك بسبب العلاقات الإنسانية أو التبعية الناتج عنها علاقات العمل، و من هذا سنتناول هذه الجريمة التي تقع من رب العمل على العامل في مكان العمل ، و بسبب ممارسة السلطة من طرف رب العمل .

⁷⁸ المادة 141 من القانون 90-11.

⁷⁹ المادة 06 من قانون 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، المعدل و المتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات جريدة رسمية عدد 71 .

أولاً : مفهوم جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل

يعرف التحرش الجنسي بأنه سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية يرتبط بالخوف الذي يستمد أساسه من استغلال النفوذ وعلاقة بالسلطة و الإحساس بالعجز أمام سلطة التحرش، فالتحرش الجنسي مظهر من مظاهر اللاأخلاقية بين الجنسين داخل المجتمع وشكل من أشكال القهر الذي تتعرض لو المرأة عامة داخل المجتمع⁸⁰.
فالتحرش الجنسي في مكان العمل هو تصرفات الأشخاص بإساءة استعمال السلطة التي تخولها لهم وظيفتهم قصد الحصول على رغبات ذات طابع جنسي، و بالتالي هو أي تصرف من شأنه يلامس جسم العامل أو يضعه في شكل غير مريح باللفظ أو الإشارة و يفهم منه الرغبة الجنسية لدى المعتدي.
فظاهرة التحرش الجنسي في مفهوم القانون تتجسد أساسا في استغلال صاحب العمل لسلطته الوظيفية أو مهنته، أي علاقته الرئاسية أو العلاقة التبعية التي تربطه بالعامل سواء كان امرأة أو رجل ، عن طريق إصدار أوامر، تهديد، إكراه أو بممارسة ضغوط عليها من أجل إجبار العامل على الإستجابة لرغباته الجنسية.

ثانياً : أركان جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل

لجريمة التحرش الجنسي بمكان العمل ثلاثة أركان هي كالتالي :

1- الركن الشرعي للجريمة :

ضمن المشرع الجزائري حماية العامل سواء كان امرأة أو رجل من التحرش الجنسي في مكان العمل، و ذلك في دستور 1996 في مادته 34 و التي جاء فيها: (الدولة تضمن حرمة الأشخاص من كل عنف جسدي أو معنوي)، كما نستخلص هذا النوع من الحماية في القانون المدني و ذلك في نص المادة 47 منه و التي نصت على : (لكل من وقع عليه إعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وقف هذا الإعتداء، و التعويض عما يكون قد لحقه من ضرر).

أما في قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فقد نصت المادة 6 منه على : (في علاقات العمل ، للعمال الحق في الشغل الفعلي احترام حرمتهم الجسدية و المعنوية و كرامتهم، و الحماية ضد كل تمييز لشغل منصب، ما عدا ذلك القائم على

⁸⁰ السيد العتيق، جريمة التحرش الجنسي- دراسة جنائية مقارنة-، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003، ص 50.

الكفاءات)، اما المادة 17 من نفس القانون فقد جاء فيها: (تعد باطلا و عديمة الاثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية أو الإنتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها)، كما أضافت المادة 142 من نفس القانون على أنه(يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع غتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل، يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون).

إلا أن المشرع الجزائري لم يضع سياسة عقابية لجريمة التحرش حتى التعديل الذي طرأ في قانون العقوبات بموجب القانون رقم 04-15، حيث عدلت المادة 341 مكرر من قانون العقوبات، و بذلك أصبح التحرش الجنسي جريمة تأخذ وصف الجنحة بموجب هذه المادة، كما حاول المشرع ردع هذه الجريمة من خلال تشديد العقوبات المقررة لها و ذلك بزيادة قيمة أو الحد الأقصى للغرامة المالية بموجب المادة 60 من القانون رقم 06-23 المعدل للقانون العقوبات.

2- الركن المادي لجريمة التحرش الجنسي في مكان العمل

حسب نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات هناك عدة صور لجريمة التحرش الجنسي، و التي تظهر في الوسيلة المستخدمة في ارتكاب التحرش، بحيث يكفي تحقق وسيلة واحدة لقيام الجريمة، و تتمثل هذه الصور في :

- كل تصرف أو نشاط يأتيه رب العمل يتخذ صورة إصدار الأوامر للعامل، كأن يأمره بدخول مكتبه و الخلو به و غلق الأبواب، دون أي داعي بسبب العمل، أو أن يقوم رب العمل المعتدي بالتهديد كالفصل في العمل في حالة عدم الإستجابة أو الإكراه سواء مادي أو معنوي أو بممارسة ضغوط على المجني عليه و هو العامل عن طريق تظليله بأعمال كثير للتضييق عليه و فرض سلطته .
- قيام رب العمل بإصدار تصرفات تحمل طابعا جنسيا و هي الصورة الجديدة للركن المادي لهذه الجريمة و التي تعني مختلف الأفعال أو المعاكسات و الإشارات و الألفاظ الموجهة من رب العمل إلى العامل المعتدى عليه، سواء كان رجلا أو امرأة، و التي تحمل طابعا جنسيا أو يفهم منها ذلك، كمن يقوم بالغمز أو الإحاء بالإشارة التي تعمل معنى جنسي، أو كمن يرسل رسالة إلكترونية تحمل عبارات الإغراء على الممارسة الجنسية، أو قيام رب العمل

بوضع عراقيل في العمل حتى يقوم بالضغط على العامل للإستجابة لرغباته الجنسية و موافقته.

3- الركن المعنوي :

تعتبر جريمة التحرش الجنسي من الجرائم العمدية تتطلب توفر القصد الجنائي و المتمثل في اتجاه إرادة الجاني رب العمل إلى إرتكاب فعل التحرش و هو على دراية بمقصده في تحقيق رغباته الجنسية.

و طبعا القصد العام من جريمة التحرش الجنسي هو إرادة الجاني في القيام بأفعال التحرش سواء باللمس أو القول أو الإشارة أو اللفظ.

أما القصد الخاص فهو نية تحقيق رغبته الجنسية في إغراء المجني عليه أو الضغط عليه أو حتى تهديده.

الفرع الثالث : الجرائم الماسة بساعات العمل

تكون ساعات العمل محددة قانونا بموجب التشريعات العمالية، و لا يمكن مخالفتها، و إلا تعرض كل مخالف لها للعقوبات الجزائية المحددة قانونا، و هو ما سنفصل فيه أكثر كما يلي.

أولا – جزاء مخالفة المدة القانونية للعمل

لم يكتف المشرع الجزائري بالنص على الأحكام المتعلقة بمدة العمل، بل جعل من الإخلال بالأحكام المرتبطة بها فعلا مجرما يترتب عليه عقوبات جزائية تطبق على كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون و تتمثل في الغرامة المالية و التي تتراوح من 500دج إلى 1000 دج و تطبق هذه العقوبة عند كل مخالفة معاينة كما تتكرر بحسب عدد العمال⁸¹.

غير أنه لا يوجد أي نص قانوني من شأنه تجريم لجوء المستخدم إلى تشغيل العامل لمدة تتجاوز 12 ساعة في اليوم، إلا ما نص عليه في المادة 143 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بنصها على مايلي: (يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان و النسوة (التي تتعلق بتجريم مجاوزة هذا الحد بالنسبة للقصر والنسوة، و ذلك بغرامة

81 المادة 143 من قانون 90-11 .

مالية من 500 دج إلى 1000 دج ، و تكرر بحسب عدد المخالفات التي يعاينها مفتش العمل.

أما بالنسبة لجزاء مخالفة تجاوز الساعات الإضافية فالأصل أنه لا يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية و استثناءا أجاز المشرع للمستخدم إضافة ساعات إلى المدة القانونية للعمل استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة ، بحالات محددة على سبيل الحصر نص عليها المشرع⁸²، المتمثلة في الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث و ثانيا في حالة إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار و في كلتا الحالتين يجب أن تخضع لشروط محددة يلتزم بها المستخدم.

من بين الشروط أن يتم الاتفاق على الساعات الإضافية في الاتفاقيات الجماعية مع وجوب استشارة ممثلي العمال و إلزامية إخطار مفتش العمل المختص إقليميا. لا يجوز أن تتعدى هذه الساعات الإضافية 20 بالمائة من المدة القانونية المذكورة أعلاه ، ودون أن يتمكن المستخدم من تبرير أو تقديم الدليل على وجود ضرورة للعمل، و أن يدفع للعامل زيادة تقدر ب 50 بالمائة من أجر الساعات العادية المقرر قانونا⁸³. وفي حالة مخالفة القواعد المتعلقة بالساعات الإضافية و تم دفع للعامل زيادة تقدر بأقل من 50 بالمائة من أجر الساعات العادية المقرر قانونا ، يكون رب العمل قد ارتكب مخالفة يعاقب عليها القانون بغرامة تتراوح بين 500 دج و 1000 دج⁸⁴.

ثانيا - الحماية الجزائية المتعلقة بالراحة و مسك الدفاتر

1- الحماية الجزائية المتعلقة بالحق في الراحة

أقر المشرع الجزائري حق العامل في الراحة ضمن جميع الدساتير الجزائرية، و تطبيقا لهذا المبدأ صدر قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في الفصل الرابع من الباب الثالث في المواد من 33 إلى 65 ، ليحدد العطل القانونية العادية و حصر المشرع العطل القانونية في العطل الأسبوعية و العطلة السنوية⁸⁵.

⁸² المادة 31 فقرة 3 من قانون 90-11 .

⁸³ المادة 31 فقرة 2 من قانون 90-11 المتمم بالمادة 05 من الأمر 96-21 المؤرخ في 09 يونيو 1996 .

⁸⁴ المادة 143 من قانون 90-11 .

⁸⁵ المادة 55 من دستور 1996.

بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد أن تحديد يوم للراحة الأسبوعية مر بمراحل عدة، حيث أبقى على يوم الأحد كيوم للراحة الأسبوعية غداة الاستقلال نظرا لظروف مرتبطة بتلك الفترة، و استمر على هذا الحال سنة 1976 تاريخ استبدال يوم الأحد بيوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني، حيث نصت المادة الأولى منه على ما يلي: (يحدد يوم العطلة الأسبوعية في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة) ، أما قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية اعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظروف العمل العادية، و لقد حدد النص التنظيمي تنظيم ساعات العمل في الأسبوع من يوم الأحد إلى يوم الخميس، المعدل للنص التنظيمي القديم الذي حدد أيام العمل خلال الأسبوع ، ابتداء من يوم السبت إلى غاية الأربعاء كما أدخل المشرع تعديلا على هذا التنظيم ، فاستبدل يومي الخميس و الجمعة بيوم السبت. كما يمكن حسب نص المادة 37 من قانون 90-11 و ما يليها منه تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم ، كما يحق للهيئات و المؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم عطلة يتعارض مع طبيعة نشاط المؤسسة⁸⁶.

كما نص المشرع الجزائري في المادة 39-1 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ، يمنحها إياه المستخدم ، و كل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر ، و يعتمد الحق في العطلة على أساس العمل المتمم في فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف⁸⁷.

لكل عامل أتم سنة من العمل الحق في العطلة السنوية لا تتعدي مدتها الإجمالية 30 يوما على أساس يومين و نصف يوم في كل شهر عمل، غير أنه استثناء عن هذه القاعدة منح المشرع عمال الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام ، كما أجاز تمديد العطلة السنوية لفائدة العمال الذين يؤدون أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية، تاركا للاتفاقيات الجماعية كيفية منح هذه العطلة و تحديد طبيعة تلك الأشغال⁸⁸.

⁸⁶ المادة 37 من القانون 90-11 .

⁸⁷ المادة 39 من قانون 90-11 .

⁸⁸ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها -، ط 1 ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص-ص 234-235.

أما عطل الأعياد الدينية و الوطنية فتتفق مختلف الأنظمة القانونية للدول حول منح أيام للراحة مدفوعة الأجر، في مناسبات دينية ووطنية ، و التي تختلف حسب اختلاف الأنظمة السياسية و الاجتماعية ، و لم يخرج المشرع على هذا المنهج ، حيث أقر في المادة 54 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و ترك مسألة تنظيمها عن طريق التنظيم و من أمثلة ذلك عيد الفطر، عيد الأضحى، عيد الاستقلال⁸⁹.

و بالنسبة للعطل الخاصة المدفوعة الأجر نص المشرع الجزائري على إمكانية تغيب العامل دون فقدان الأجر متى أخطر المستخدم و قدم تبريرات مسبقا، أو عند تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين أو متابعة التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، كما يستفيد العامل أيضا من ثلاث أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية المذكورة على سبيل الحصر مثل زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع أو الأصول أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل ، أو تأدية مناسك الحج مرة واحدة خلال الحياة المهنية⁹⁰.

رتب المشرع جزاء مخالفة الحق في العطلة سواء الأسبوعية أو السنوية لما لها من أهمية اجتماعية تمكن العامل من تجديد طاقته و قوته، و الاعتناء بشؤونه الخاصة ، و الاهتمام بأبنائه وذويه حتى يتمكن العامل من القيام بعمله بصفة مرضية و فعالة و بالتالي يحقق المرادوية المطلوبة منه، و لم يكتفي المشرع بالإقرار بالحق في الراحة فقد أضفى المشرع حماية جزائية بتجريم الأفعال المخالفة لأحكام القانون 90-11 المتعلقة بالراحة القانونية، و حرمان العامل من العطلة السنوية أو عدم احترام طريقة حساب العطلة السنوية بغرامة مالية من 1000دج إلى 2000دج و يتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين⁹¹.

2- الحماية الجزائية المتعلقة بمسك الدفاتر

نصت المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المتعلق بمسك الدفاتر و السجلات على أنه في حال مخالفة مسك الدفاتر و السجلات الخاصة و عدم تقديمها

⁸⁹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسر النشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص 166.

⁹⁰ المادة 54 من القانون 90-11.

⁹¹ المادة 144 و 145 من القانون 90-11.

لمفتش العمل من أجل مراقبتها فيعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا المرسوم طبقا للتشريع المعمول به ، و أحال لنص المادة 154 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على أنه يعاقب كل مستخدم يخالف أحكام القانون المتعلق بمسك الدفاتر بغرامة مالية من 2000دج إلى 4000دج و في حالة العود ترفع الغرامة من 4000دج إلى 8000دج .

الفرع الرابع : الجرائم الماسة بالعمل النقابي

سنبين العقوبات الجزائية المترتبة على عرقلة ممارسة الحق النقابي في مايلي:

أولا- جزاء عرقلة ممارسة الحق النقابي

تنص المادة 151 من القانون 90-11⁹² المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي:(يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000دج إلى 20000دج و بالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط)، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من يرفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها القانون لأجهزة المشاركة أي عرقلة لتسييرها أو لانتخابها أو انتخاب مندوبي المستخدمين أو لممارسة صلاحيات مندوبي المستخدمين أو حرمان أعضائها من التمتع بساعات الممنوحة لهم أو الوسائل الضرورية لعقد اجتماعات اللجنة ولانجاز أعمالهم المكتبية.

حصر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 151 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكورة سالفا ، الأعمال التي تكون العرقلة، فيمكن أن نعتبر عدم تمكين وضع لوحات للتعليق أو المنع من الاستفادة من الساعات الممنوحة لهم قانونا، أو المراقبة المسبقة لاستعمال الحجم الساعي أو المضايقة في استعمال المحل الممنوح لهم لعرقلة عمل المندوبين⁹³.

كما نصت المادة 59 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على الأفعال التي تعتبر عراقيل يعاقب عليها القانون، حيث نص المشرع الجزائري في الباب الرابع من نفس القانون تحت عنوان أحكام خاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الأجراء و تمثلت في التمثيل النقابي و التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي ، و ألزمت

⁹² المادة 151 من القانون 90-11.

⁹³ محمد بودو، نظام تمثيل العمال داخل المؤسسات في القانون الجزائري، رسالة لنيل دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق ، جامعة جيلالي اليابس ، 2009-2010 ، ص 256.

المستخدم بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج و 50000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما تشدد العقوبة في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 100000 دج و بالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين فقط⁹⁴.

إن نص المادة لم ينسب مخالفة العرقلة بصفة خاصة للمستخدم ، فالنص يقصد جميع من يمس بممارسة العمل النقابي، سواء كان فعل العرقلة صادر عن المستخدم، و يمكن أن تنتقل إلى الشخص الذي يمثل المستخدم إن كان قد تلقى من المستخدم التعليمات بالعرقلة سواء كانت صريحة أو ضمنية، كما أن الجزاء المنصوص عليه يبقى بدون أثر، لذلك يمكن القول أن للنص هدف تحذيري أكثر مما هو جبرياً⁹⁵.

ثانياً- جزاء محاولة حل نقابة مشروعة

الأصل في النقابة أنها جمعية مهنية دائمة، و هذه الطبيعة لا تحول دون انتهاء حياتها إذا ما طرأ عليها ما يدعوا لذلك غير أن هذه النهاية لا يمكن أن تكون طبيعية، و ذلك حينما يتفق أعضائها على إنهاء نشاطها، فهي جماعة إرادية تنشأ بالاتفاق و يمكن أن تنقضي به، كما يمكن أن تكون نهايتها في أحوال أخرى جبرية و غير طبيعية بدون مبرر و لهذا تعتبر الضمانة المتعلقة بحماية النقابة ضد الإيقاف أو الحل التعسفي واحدة من الضمانات الهامة لمبدأ الحرية النقابية.

حيث نصت المادة 60 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁹⁶ على أنه يعاقب من شهرين إلى سنتين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

⁹⁴ المادة 59 من القانون 90-14، الصادر في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، المعدل و المتمم بالقانون 91-30، الصادر في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

⁹⁵ بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص 50.

⁹⁶ المادة 60 من قانون 90-14.

ثالثا- جزاء الاعتراض على قرار حل النقابة

يعاقب المشرع الجزائري بموجب القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ بغرامة تتراوح ما بين 5000 دج و 20000 دج و بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

يعتبر الاعتراض عن قرار الحل في مفهوم المادة 61 من قانون 90-14⁹⁷ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كل من يعترض تنفيذ حكم قضائي قضي بحل النقابة بموجب دعوى قضائية يتم تحريكها إما من السلطات العمومية أو من أي طرف آخر تتوفر فيه الصفة والمصلحة ويكون ذلك عندما تمارس النقابة نشاطات مخالفة للقوانين ، و يسري أثر هذا المجال من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن ، كما يمكن للمحكمة المختصة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية ، موضوع الحل القضائي، بناء على طلب النيابة العامة ، و لا تؤول أملاك المنظمة النقابية بعد الحل إلى أعضائها⁹⁸.

رابعا - جزاء عرقلة حرية العامل في الانضمام إلى النقابة

يعتبر حق العامل في الانضمام إلى النقابة باختياره الخاص و دون أن يلحقه من جراء ذلك أضرار ، القاعدة الأساسية للحرية النقابية في مجملها، و ذلك لارتباطه الوثيق بالحق الجماعي للمنظمة النقابية ، حيث تعتمد هذه في قوتها و فاعليتها و إلى مدى بعيد على عدد المنضمين إليها و من هنا يكتسب هذا الحق أهمية خاصة، و يتهدد حق العامل عادة من قبل صاحب العمل ، الذي يحاول إلحاق الضرر في موضوع العمل، فيلجأ إلى ممارسة وسائل ضغط متعددة و متنوعة لإعاقة الانضمام النقابي.

تتخذ الوسائل التمييزية للحرية النقابية صورا عديدة كفصل العامل من منصب عمله أو حرمانه من الامتيازات ، و من بين الوسائل أيضا رفض ترقية العامل بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي أو تخفيض درجته المهنية ، أو تغيير وظيفته، أو تعيينه في وظيفة غير ملائمة، و قصر بعض المزايا المالية أو المهنية أو الاجتماعية على غير النقابيين، و إهانة و مضايقة العامل النقابي⁹⁹.

⁹⁷ المادة 61 من قانون 90-14.

⁹⁸ المادة 31، 32، 33 من القانون 90-14.

⁹⁹ محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 142 .

نصت المادة 59 من قانون 90-14¹⁰⁰ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على الوسائل التي تعتبر عراقيل من قبل المستخدم يعاقب عليها القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج و 50000 دج ، كما تشدد العقوبة في حالة العود بغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 10000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين فقط.

يعد مساسا بحرية العمل بمفهوم المادة 171 من قانون العقوبات ،كل فعل يؤدي إلى توقيف المدير عن العمل بطريق العنف أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية، لذلك اعتبر مطابقا للقانون قرار المحكمة العليا القاضي بإدانة المتهمين من أجل استعمالهم العنف خلال ممارستهم للإضراب قصد منع المدير و العمال من الدخول إلى المصنع و إدخال البضائع إليه.

الفرع الخامس : جرائم النظافة و الأمن و الصحة

تعتبر حماية العامل من المخاطر والأمراض التي يمكن أن يكون عرضة لها أثناء أداء واجب العمل في أماكن معينة أو بسبب استعماله لمواد معينة أو القيام بالعمل على آلات وأجهزة معينة ينتج عنها ضرر أو خطر على حياة العامل وأمنه أو صحته¹⁰¹ .

لذا تضمن الأمر 88-07¹⁰² المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجموعة من القواعد التي يتعين على المستخدم الاستجابة لها في مجال أمن العامل وحماية صحته من خلال الإجراءات الوقائية، لكن توجد فئة من المستخدمين و هم أصحاب العمل اللذين يستجيبون لهذه الإجراءات وبالتالي يخلون بهذه الالتزامات.

أولا- الجرائم الماسة بالوقاية الصحية و الأمن

أصدر مشروع الجزائري قانونا خاصا هو الأمر 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، أقر من خلاله القواعد والأحكام المنظمة لأمن وصحة العمال.

فالقانون 88-07 نص بالمادة 39 على: (يعاقب كل مخالف لأحكام المادتين 21،22 أعلاه بغرامة من 500 إلى 1500 دج ...)، والمادة 37 من نفس القانون

¹⁰⁰ المادة 59 من قانون 90-14.

¹⁰¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 09.

¹⁰² القانون رقم 88-07، الصادر في 26 يناير 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4 لسنة 1988.

نصت على (يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 8 10 34 بغرامة من 1000 إلى 2000دج...)، والمادة 38 من نفس القانون نصت على (يعاقب كل أعلاه 28، 26، 25، 24، 23، 17، 14، 13، 11، 7، 6، 5، 3 المواد لأحكام مخالف بغرامة من 500دج إلى 1500دج...).

فالمادة 39 من نفس القانون تجرم مخالفة عدم إطلاع العمال الجدد أو اللذين نقلوا إلى القيام بأعمال جديدة عن طبيعة المخاطر التي ينطوي عليها هذا العمل وعدم تنظيم عمليات تكوين لصالح العمال المعينين في هذه المهام وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادتين 21 ، 22 من نفس القانون .

أما المادة 37 من نفس القانون¹⁰³ فتجرم استعمال أو ضع أو عرض، أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت: (يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 8، 10، 34 بغرامة من 1000 إلى 2000دج وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بغرامة من 4000 إلى 6000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط . يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد مرات التي يتعرض فيها العمال للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة) .

وإذا كانت موجودة بالإقليم الجزائري بأي شكل فإن صنعها واستيرادها والتنازل عليها واستعمالها يخضع لوجوب مطابقتها لقواعد الصحة والأمن وعلى الصناع والمستوردون إبلاغ الهيئات المعنية بالرقابة في المجال الصحي والأمن بالمعلومات الضرورية حتى تتمكن من تقدير الأخطار وهذا الالتزام إذا لم يرقم به المستخدم يجوز طبقا للمادة 34 من نفس القانون لمندوب الوقاية الصحية أو طبيب العمل أو أي عامل يتأكد من وجود خطر إبلاغ مفتش العمل خلال مهلة 24 ساعة وإذا تعذر إشعار مفتش العمل على العامل الأكثر تأهيلا اتخاذ الإجراءات الاحتياطية لمنع الخطر .

أما المادة 38 من نفس القانون فقد جرمت مخالفة الالتزامات والقواعد المنصوص عليها بالمادة 3 التي تنشئ الالتزام الأساسي بالوقاية في ذمة المستخدم والمادة 6 التي تلزم المستخدم بتوفير الآلية الخاصة التي تلزم المستخدم باختيار التجهيزات المناسبة والاحتياط من الأخطار، المادة 11 الملزمة للمستخدم بأن يتحقق من العمل المسند للأطفال والنساء وبأنه يفوق طاقتهم المادة 13 التي تلزم المستخدم بإنشاء مصلحة للطب في مكان العمل أو المساهمة في مصلحة أو إبرام اتفاق مع طبيب ، والمادة 15 الملزمة للمستخدم بفحص العامل عند تشغيله دوريا مع أخذها بعين

103 المادة 37 من القانون رقم 88-07.

الاعتبار رأي الطبيب المعالج، والمادة 23 التي تلزم المؤسسة التي تشغل 9 عمال فأكثر تكوين لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية مع تعيين مندوب للصحة والمادة 24 التي تلزم المؤسسات التي تبرم عقود عمل محددة المدة وتشتغل في نفس المكان إنشاء لجنة ما بي المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وعندما تحول طبيعة النشاط دون تأسيس هذه اللجنة فعلى المؤسسات أن تنخرط في المؤسسات المحددة بالمادة 23 المذكورة أعلاه¹⁰⁴.

ثانيا- جزاء مخالفة قواعد الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل

وعموما تنشأ وجوبا مصلحة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسط العمال كلما اقتضت ذلك أهمية المؤسسة وطبيعة نشاطها وفقا للمادة 26 من نفس القانون ويؤسس مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وفقا للمادة 27 من نفس القانون .

فالقانون 88-07 حاول أن يضع مجموعة من القواعد غايتها تسهيل إعطاء الوصف الصحيح للفعل الذي يدخل ضمن البنين القانوني للجرائم الماسة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. فقد حدد مجموعة من القواعد وأقر عددا من الالتزامات في ذمة المستخدم وألزمه بعدم مخالفتها ومتى خالفها اعتبره مخالفا لقاعدة قانونية جزائية .

1- مخالفة أحكام المادة 21 من القانون 88-07 :

المادة 39 جرمت كل مخالفة لأحكام المادة 21 وألزمت المستخدم بإطلاع العامل الذي يعين لأول مرة في منصب عمل يتميز بخطورة على صحته وأمنه بهذه المخاطر كما ألزمته بإطلاع كل عامل غير منصب عمله أو طرق وأساليب أداء العمل المعبر عنها بمناهج العمل ووسائل العمل إذا كان العمل يكتسب طبيعة غير آمنة قد تعرض العمال للخطر . فالعنصر الأول إذا هو خطورة العمل أو الوسائل المستعملة لأدائه والعنصر الثاني هو شغل هذا المنصب لأول مرة أو تغيير منصب العمل أو مناهج العمل، والعنصر الثالث صفة العامل والمستخدم والعنصر الرابع إثبات المخالفة من قبل مفتش العمل وقيام علاقة السببية بين الفعل والفاعل.

2- مخالفة أحكام المادة 22 من القانون 88-07:

104 القانون رقم 88-07.

المادة 39 جرمت مخالفة أحكام المادة 22¹⁰⁵ وهذه المادة ألزمت المستخدم بتنظيم عمليات تكوينية خاصة بالوقاية لصالح العمال حسب الأخطار المحتملة فإذا ثبت وجود أخطار ملحوظة لدى هذه الهيئة المستخدمة ولم تقم بعملية تكوين لعمالها وأثبت ذلك مفتش العمل تحقق عنصر الامتناع وهو إجماع المستخدم على تنفيذ التزام قانوني ويكفي المستخدم أن يقوم بعملية تكوين سواء كانت مفيدة وناجحة أم لأن الالتزام شكلي متى قام به المستخدم انتفى عنصر العمد والإخلال بالالتزام لذا فعناصر هذه الجريمة هي اتصاف العمل بخطورة ملحوظة عدم قيام المستخدم بالتكوين للعمال إثبات الإخلال بهذا الالتزام من قبل مفتش العمل والصفة المزدوجة عامل ومستخدم ونسبة الفعل إلى فاعله.

3- مخالفة أحكام المادة 8 من القانون 88-07:

المادة 7 جرمت الأحكام التي تضمنتها المادة 8 وهذه المادة منعت استعمال أو صنع أو عرض أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت أي منعت تداول الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها أو الأجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية المخصصة لحماية العمال من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا له لذا فالعناصر التي تضمنتها هذه المادة متعددة لكن يجمعها نشاط واحد هو نية العمد للمستخدم الذي يخالف الالتزام المنصوص عليه بالمادة 8 من نفس القانون سواء تعلق الأمر بالآلات والأجهزة أو تجهيزات وأجهزة الوقاية منعا لتحايل المستخدم لذا فعناصر هذه الجريمة هي تعمد وضع أو استيراد أو عرض أو إيجار أو التنازل عن أجهزة وآلات غير مطابقة للمعايير الدولية والوطنية أو تتضمن الحماية والعنصر الثاني توافر صفة العامل والمستخدم والعنصر الثالث إثبات المخالفة من قبل مفتش العمل وإسناد الفعل إلى الفاعل.

4- مخالفة أحكام المادة 10 من القانون 88-07:

المادة 37 جرمت مخالفة أحكام المادة 10 من القانون 88-07¹⁰⁶ من قبل المستخدم وهذه المادة أنشأت التزامين بذمة المستخدم أحدهما أن على المؤسسات المستخدمة والصناع والمستوردون أن يعلموا الهيئات المختصة بالوقاية عن طبيعة المستحضرات والمواد قبل إدخالها السوق حتى تتمكن هذه الهيئات من تقدير مدى

¹⁰⁵ المادة 22 من القانون رقم 88-07.

¹⁰⁶ المادة 10 من القانون رقم 88-07.

خطورتها وثانيهما صنع أو استيراد أو التنازل أو الاستعمال فإذا صنع المستخدم أو استورد أو تنازل أو استعمل هذه المواد أو المستحضرات قبل مطابقتها للتشريع المعمول به اعتبر هذا السلوك فعل مادي يلحق الضرر بالمصلحة العامة وبالتالي يدخل ضمن البنين القانوني للجريمة المنصوص والمعاقب عليها بالمادة 37 من نفس القانون لذا فعناصر هذه الجريمة هي صنع أو استيراد أو تنازل عن مواد أو مستحضرات ير مطابقة لمعايير التشريع الجزائي تعمد الاستيراد أو الصنع أو التنازل من قبل المستخدم أو الامتناع عن إحاطة الجهة المختصة بالرقابة عمدا عن طبيعة المواد أو المستحضرات قبل إدخالها السوق إثبات هذه المخالفة من قبل مفتش العمل توافر الصفة مزدوجة وه صفة العامل والمستخدم وإسناد الفعل إلى الفاعل.

5- مخالفة أحكام المادة 5 من القانون 07-88:

وضعت المادة 38 قاعدة عامة جرمت من خلالها مخالفة أحكام المادة 5 من نفس القانون وهي المادة التي تلزم المستخدم بتصميم وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل بحيث توفر حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج والازدحام وأمن العمال أثناء تنقلهم أو تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع واتقاء أسباب لحرائق والانفجارات وضع العمال في أماكن بعيدة عن الخطر وإمكانية إجلائهم بسرعة في حالة الخطر الوشيك فمتى قام المستخدم بفعل أمرت به أو نهت عنه المادة 37 من نفس القانون وكان ذلك من بين الحالات المحددة بالمادة الخامسة أو امتنع عن إتيان فعل أمرت به هذه المادة اعتبر هذا السلوك سواء كان إيجابيا أو سلبيا جريمة تدخل ضمن النموذج القانوني المعاقب عليه لذا فعناصر الجريمة المنوه عنها بالمادة 37 هي : إخلال المستخدم عمدا بالالتزامات المحددة بالمادة الخامسة وأن يثبت مفتش العمل هذه المخالفة وأن تتوافر الصفة المزدوجة العامل والمستخدم ونسبة الفعل إلى الفاعل على سبيل اليقين.

6- مخالفة أحكام المادة 7 من القانون 07-88:

رسمت المادة 38 من القانون 07-88¹⁰⁷ البنين القانوني لصور هذه الجريمة بحيث جرمت مخالفة المستخدم المنصوص عليها بالمادة 7 للالتزامات من نفس القانون، وهذه الالتزامات منها اختيار التكنولوجيا وتقنيات العمل وتنظيم العمل بما يوفر حماية العامل وأن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة

¹⁰⁷ المادة 38 من القانون 07-88.

والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة لتنفيذ الأشغال وأن تكون موضوع رقاب وصيانة دائمتين.

7- مخالفة أحكام المادتين 13 و 14 من القانون 07-88 :

المادة 38 من القانون 07-88 جرمت مجموعة من الأفعال الإيجابية أو السلبية الصادرة عن المستخدم بالمخالفة للمادتين 13¹⁰⁸ من نفس القانون التي تقر كمبدأ عام اعتبار طب العمل التزاما يقع على عاتق المستخدم والمادة 14 التي أوجبت على المستخدم أن ينشئ مصلحة طبية أو يبرم قدا مع مصلحة أو هيئة استشفائية أو طبيب مختص حسب شروط معينة حددها المرسوم التنفيذي رقم 93-120 الصادر بتاريخ 15-05-1993 والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02-04-1995 الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطا الصحي أو الهيئة المتخصصة أو الطبيب المؤهل ومتى خالف المستخدم الالتزام المنصوص لى صورته وحالاته بالمادتين 13 و 14 اعتبر هذا الامتناع إخلال بالالتزام قانوني نصت عليه قاعدة جزائية وبالتالي كيف على أنه جريمة تدخل ضمن النموذج القانوني المعاقب لي بالمادة 38 من نفس القانون.

8- مخالفة أحكام المادة 17 من القانون 07-88

جرمت المادة 38 نشاطات المستخدم المخالفة لأحكام المادة 17 وهذه المادة ألزمت المستخدم بإجراء الفحص الطبي عند إبرام العقد مع العامل لأول مرة فحص سريريا كاملا وفحوصا شبه سريرية ملائمة وفقا للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120 وكذا الفحوص الضرورية مرة واحدة على الأقل- في السنة في الحالات العادية ومرتين بالنسبة للعمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية أو يشتغلون في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في مجال الأمن أو تقل أعمارهم عن 18 سنة أو تزيد أعمارهم عن 55 سنة أو مكلفين بالإطعام أو كانوا من ذوي الأمراض المزمنة أو نساء حوامل أو لهن أبناء تقل أعمارهم عن سنتين وفقا للمادة 16¹⁰⁹ من نفس المرسوم التنفيذي ويلزم المستخدم بإجراء الفحوص عن استئناف العمال للعمل وفقا للمادة 17 من نفس المرسوم بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل أو عطلة أمومة أو نتيجة حادث غير مهني ويلزم المستخدم بتوصيات الطبيب فيما يخص القرارات الطبية والمناصب

108 المادة 13 من القانون 07-88.

109 المادة 16 من القانون 07-88.

المتعلقة بالمعوقين وتبديل مناصب العمل بسبب المرض تحسين ظروف العمل طبقا للمادة 36 من نفس المرسوم.

9- مخالفة أحكام المواد 26، 25، 24، 23 من القانون 88-07 :

حاول المشرع الجزائري بموجب القانون 88-07 أن يفصل التزامات أصحاب العمل في مجال الوقاية الصحية من خلال إنشاء مصلحة طبية على مستوى المؤسسة وربط ذلك بعدد عمال المؤسسة وطبيعة علاقة عملهم فإذا كان المستخدم يشغل أكثر من 9 عمال بموجب علاقة عمل غير محددة المدة ينشأ التزام بذمته طبقا للمادة 23 بأن ينشئ لجنة صحية متساوية الأعضاء يعين لها رئيس الوحدة مندوبا مكل-فا بالصحة . أم إذا كانت علاقة العمل محددة المدة فيلزم المستخدم بتعيين مندوب للصحة غير أنه إذا كانت علاقة العمل محددة المدة والمؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات متواجدة في مكان واحد فالالتزام ينشأ مشتركا بين المستخدمين بأن ينشئوا لجان متساوية ما بين المؤسسات وفي جميع الحالات.

ومهما كان عدد العمال وطبيعة علاقة عملهم فإنه يمكن إنشاء مؤسسات تكلف بالوقاية الصحية في مجالات العمل ذات الخطورة العالية طبقا للمادة 25 من نفس القانون وهذه المؤسسات يجوز للمستخدمين الذين لم يتمكنوا من تنفيذ الالتزام المنصوص عليه بالمادة 23 المذكورة أعلاه أن ينخرطوا في هذه المؤسسة وأخيرا فإن المادة 26 من نفس القانون أقرت إلزام المستخدمين بإنشاء مصلحة طبية كل-ما اقتضت الضرورة ذلك حسب أهمية المؤسسة وطبيعة نشاطها.

الفرع السادس : جرائم عرقلة مهام متفتشي العمل

أولا - جريمة إهانة مفتش العمل

تعرف جريمة إهانة مفتش العمل بأنها: تلك النشاطات التي يرتكبها الشخص وتحدث تغييرا في العالم الخارجي الذي يحيط بالجاني وتحدث به عدة تأثيرات منها المساس بالشرف والإعتبار أو الإحترام الواجب، ويحدث المساس به من خلال عدة وسائل ، واشترط أن يقع الإعتداء على كرامته أشخاص معروفين بالوظيفة التي يشغلونها بصفة دائمة أو مؤقتة سواء كان هذا الشخص طبيعيا أو اعتباريا¹¹⁰.

110 عبد المالك جندي، الموسوعة الجنائية، ط1، مطبعة الكتب المصرية، مصر، 1993، ص645.

مفتش العمل يعتبر موظفا حسب نص المادة 04 من الأمر 03-06 الصادر بتاريخ 15-04-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، التي عرفت الموظف: (بأنه كل عون معين في وظيفة عمومية دائمة ومرسم في رتبة في السلم الإداري)¹¹¹.

ومفتش العمل يدخل ضمن فئة الموظفين، باعتباره عونا إداريا وفقا لمفهوم المادة 04 من القانون 90-03¹¹² المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على: (يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان متخصصون يدعون مفتش العمل)، والمادة 23 من نفس القانون التي أقرت الحماية لمفتش العمل من جريمة الإهانة حيث نصت على تطبيق أحكام المادة 144 من قانون العقوبات التي حددت النمط الإجرامي، كما أن استعمال اللفظ و الأفعال التي من شأنها التقليل من قيمة مفتش العمل تعتبر إهانة يعاقب عليها القانون.

وقد ساعدت في غموض مفهوم جريمة الإهانة الموجهة لمفتش العمل النصوص القانونية التي توضح السلوك الذي يؤدي إلى ارتكاب هذه الجريمة، فالمشرع الجزائري نص على أحكام هذه الجريمة بالمادة 144 من قانون العقوبات الجزائري بقولها: (يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 20000 إلى 100.000 دج كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو ضابطا عموميا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم)¹¹³.

كما جاء في المادة 145: (تعتبر إهانة ويعاقب عليها على هذا الاعتبار قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات العمومية بجريمة يعلم بعدم وقوعها أو تقديم دليلا كاذبا متعلقا بجريمة وهمية ، أو تقريره أمام السلطة القضائية بأنه مرتكب جريمة لم يرتكبها ، أو لم يشترك في ارتكابها)، فالمشرع الجزائري لم يحم الأشخاص الطبيعيين فقط ، بل وفر الحماية حتى للهيئات، وهي الأشخاص المعنوية أو فروعها وذلك ما تضمنته المادة 146 من قانون العقوبات و خص الهيئات القضائية بصور خاصة إن وقعت

¹¹¹ الأمر 03-06 الصادر بتاريخ 15-04-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹¹² القانون رقم 90-03، الصادر في 6 فيفري 1990، المتضمن مفتشية العمل، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990.

¹¹³ مسعودة بوصنوبرة، المرجع السابق، ص 162.

يمكن أن تشكل إهانة، و هي الأفعال و الأقوال و الكتابات العلنية التي يكون الغرض منها التأثير على أحكام القضاة قبل النطق بها، أو التقليل من شأن الأحكام التي تكون من طبيعتها المساس بسلطة القضاء و استقلاله، كما خص أشخاصا آخرين مكلفين بخدمة عمومية يراها المشرع أولى بالحماية¹¹⁴.

ثانيا- العنف ضد مفتشي العمل

لقد أوردت المادة 148 من قانون العقوبات جريمة التعدي بالعنف على مفتش العمل باعتباره يدخل ضمن زمرة الموظفين، زيادة على أن الإعتداء يجرم بنص المادة 23 من القانون 03-90¹¹⁵ المتعلق بمفتشية العمل التي لا تجوز مخالفتها وهو عنصر الركن الشرعي، والوقائع المادية التي تدخل ضمن هذا الإعتداء مشكلة مكونات الركن المادي، مع اشتراط نية الإعتداء العمد.

و باستقراء المادة 23 من القانون 03-90 اشترط أن يقع الإعتداء أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبة مباشرتها ، وقد أحالت هاته المادة بدورها إلى المادة 144 و 148 من قانون العقوبات وتشدد العقوبة إذا أدى الإعتداء إلى إسالة دماء أو وقع جرحا ، أو مرضا ، أو وقع الإعتداء مع سبق إصرار وترصد ، وشدد العقوبة أكثر إذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء ، أو عجز عن استعمال ذلك العضو، أو فقد النظر أو إبطار إحدى العينين، أو أية إعاقة مستديمة ، ورفع العقوبة إلى المؤبد إذا أدت أعمال العنف أو القوة إلى الموت دون قصد إحداثيا ، والإعدام إذا قصد إحداثها ، فهذه الجريمة الأصل فيها أنها جنحة ، و هي من الجرائم الإيجابية ، لأن النشاط الإجرامي الذي صدر عن الجاني إرادي يهدف إلى غاية معينة مخالفا بذلك النهي الذي تضمنته قاعدة قانونية بموجب المادة 148 من قانون العقوبات، و هي من الجرائم ذات النتيجة التي تلحق الضرر بالضحية ، كونها تمس بمصلحة يحميها القانون¹¹⁶.

ثالثا: عرقلة تفتيش العمل

تناول المشرع الجزائري كيفية تفتيش العمل في نصوص خاصة ومنح مفتش العمل وأعوانه صفة الضبطية القضائية وفقا للمادتين 13 و 27 من قانون الإجراءات الجزائية، وتتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير ، إن

¹¹⁴ جيلالي بغدادي، الإجتهد القضائي في المواد الجزائية، دط، المؤسسة الوطنية للإتصال و النشر و الإشهار، الجزائر، 1996، ص 112.

¹¹⁵ المادة 23 من القانون 03-90.

¹¹⁶ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 214.

مفتش العمل و هو يقوم بالمهام و الصلاحيات المخولة له قانونا يضايق المنحرفين من المستخدمين ، أو من ينوب عنهم ، وبالتالي قد لا يجد حسن الإستقبال ، بل العكس قد تعرقل مهامه من قبل المستخدم أو من يمثله و حماية لهذه الوظيفة اعتبر المشرع أن العراقيل التي غايتها التملص من المسؤولية أو الإمتناع عن تقديم الدفاتر التي يجب على المستخدم إمساكها كلها تدخل ضمن جريمة عرقلة التفتيش.

وقد نصت المادة 24 من القانون 90-03 المتعمق بمفتشية العمل¹¹⁷ على عنصر الجزاء، و المادة 6 من نفس القانون التي أجازت لمفتش العمل و مساعديه القيام بالفحص و المراقبة أو التحقيق عن طريق الإستماع لأي شخص و كذلك أخذ عينة أو منتج بهدف تحليله ، وكذا الإطلاع على أي وثيقة أو سجل أو دفتر أو أخذ نسخ منها ، الإستعانة بالمتخصصين اصطحاب المستخدم أو من يمثله عند القيام بعمله ، الحصول على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق تشريع العمل .

و المادة 25 من نفس القانون عاقبت بغرامة على انعدام الدفتر والمادة 08 من نفس القانون نصت على نوع و طبيعة الدفاتر التي يقع على المستخدم الإلتزام بإمساكها وتقديمها عند الطلب وهي حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06-03-1990 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ، وقد عدت المادة 02 دفتر واحد هو دفتر الأجور و 06 سجلات هي : سجل العطل المدفوعة الأجر ، سجل العمال ، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني لممنشآت والتجهيزات الصناعية ، سجل حفظ الصحة و الأمن وطلب العمل ، سجل حوادث العمل ، وبينت النصوص مرسوم محتوى كل سجل ومدة 10 سنوات كمهلة للإحتفاظ بها و وجوب وضع دفتر الأجور والسجلات الستة تحت تصرف مفتش العمل¹¹⁸.

يتمثل الركن المادي لهذه الجريمة في مجموع الأفعال التي يأتيها المستخدم أو من يمثله ، ويتطابق مضمونها وصفتها مع ما جاءت به المادة 24 و 25 سالفه الذكر ، وذلك من أجل إسناد الفعل إلى الفاعل.

¹¹⁷ المادة 24 من القانون 90-03.

¹¹⁸ المرسوم التنفيذي 96-98 الذي حدد لائحة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ، ج ر ، عدد 17 مؤرخة في 06-03-1990.

الفرع السابع : الحماية الجزائية للأجر

يعتبر الأجر العنصر الأساسي في قيام علاقة العمل، كما يعتبر مصدر رزق العامل لذلك فقد خصه المشرع الجزائري بحماية خاصة و شدد على مبدأ ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز.

نصت عليه المادة 80 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأنه مقابل العمل المبذول من طرف العامل، كما تعرضت إلى مختلف مكوناته المتمثلة في الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للهيئة المستخدمة الذي يختلف من هيئة لأخرى¹¹⁹، أما فيما يتعلق بالتعويضات والعلاقات المختلفة، فبسبب البعد الاقتصادي الذي يتميز به الأجر، يقوم على عدة اعتبارات حيث يتكون من عنصرين إحداهما ثابت وهو الحد الأدنى المضمون، والثاني متغير يتمثل في مختلف المكافآت والتعويضات المتعلقة بصفة العمل إضافيا، شاقا و متأثر كذلك بالمرردودية الاقتصادية والمالية الذي تحققه المؤسسة ليتبين مدى تراجع الدولة عن ضمان هذا العنصر الأساسي في علاقات العمل إذا تخلت عن علاوات عديدة أو ما يسمى بعلاوات دولة الرفاهية كعلاوة ربط العنق، علاوة الأعياد الوطنية والدينية، التي كانت تصرف للعمال دون مراعاة الإنتاج و الإنتاجية¹²⁰.

يخضع رب العمل لوجوب التصريح الشهري بالعمال، إذا كان يشغل عمالا أكثر من عشرة ويتم التصريح الشهري خلال ثلاثين يوما التالية لمرور كل شهر مدنية ، و يلتزم بالتصريح الفصلي إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال و يتم التصريح خلال ثلاثين يوما التي تلي الفصل¹²¹، إضافة إلى التصريح الشهري و التصريح الفصلي يلتزم صاحب العمل بالتصريح السنوي يقدم خلال ثلاثين يوما التي تلي انتهاء السنة تصريح بعدد العمال في وثيقة تعدها هيئة الضمان الاجتماعي تدعي وثيقة التصريح السنوي بالأجور، يدون فيها أسماء العمال ورقمهم الخاص بالضمان الاجتماعي ، تاريخ تشغيلهم أو خروجهم من العمل ، و الأجور التي تقاضوها في السنة و مبلغ

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

120 أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 211 .

121 المادة 21 - 2، 1 من القانون 83-14 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الصادر في 02 جويلية 1983، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

الاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ، ومدة العمل الفعلية التي مارسوها خلال كامل السنة¹²².

و عدم التزام رب العمل بالتصريح بالأجور و العمال في الأجل المحدد حسب نص المادتين 21 و 15 من القانون 83-14 ، يمنح لهيئة الضمان الاجتماعي حق تحديد و بصفة مؤقتة مبلغ الاشتراكات على أساس المبلغ المدفوع عن الشهر أو الثلاثة أشهر أو السنة السابقة على أساس جزافي يتم حسابه بالنظر إلى كل عنصر من عناصر التقدير ، و يتم هذا كله في حالة ما إذا كان هناك تصريح سابق بعد ذلك يضاف مبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة بنسبة قدرها 5% و تصبح هذه الزيادة مكتسبة بصفة نهائية لهيئة الضمان الاجتماعي¹²³.

أيضا مراعاة الأجر الوطني الأدنى المضمون عند التشغيل، و يعرف الحد الأدنى للأجر بأنه الأجر المطبق على كافة القطاعات و النشاطات دون استثناء¹²⁴، و يمنع على أي صاحب عمل أن يمنح أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، تتولي تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون السلطة العامة ممثلة في الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية بعد استشارة ممثلي العمال و أرباب العمل و هذا ما يستشف من نص المادة 87 من القانون 90-11 التي نصت على مايلي: (يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم ، بعد استشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا¹²⁵).

أيضا، نصت المادة 87 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على انه: (يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم يعد بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي : متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة ، الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك ، الظروف الاقتصادية العامة.)

نصت المادة 87 مكرر من قانون 90-11 على مكونات التي يشتمل عليها الأجر الوطني الأدنى المضمون و هي الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كان

¹²² سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى ، الجزائر، 2011 ، ص 103 .

¹²³ المادة 15 من القانون رقم 83-14 .

¹²⁴ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 65

¹²⁵ المادة 87 من القانون 90-11.

نوعها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل¹²⁶ ، الملاحظ أن الأجر الوطني الأدنى المضمون بهذه المكونات، لا يحقق مبدأ المساواة بين العمال الأجراء، بحيث لوحظ من الناحية العملية أنه سوى بين العمال الذين يتمتعون بأقدمية و العمال الجدد الذين هم في نفس التصنيف المهني داخل الهيئة المستخدمة الواحدة الأمر الذي يؤدي إلى القضاء على روح المبادرة ولا يشجع على المنافسة بين العمال التي هي مصدر الزيادة في الإنتاج¹²⁷.

أولا- جزاء عدم تسليم قسيمة الأجر

ركز المشرع الجزائري في إطار حمايته للطبقة العمالية على موضوع الأجر و اعتبر عدم تسليم العامل لقسيمة الأجر المطابقة للأجر المقبوض أو الإغفال عن عنصر من عناصر الأجر مخالفة يرتكبها المستخدم. تمثل قسيمة الأجر سندا إداريا على قيمة الأجر المقبوض و أي نقص فيها لعنصر من عناصر الأجر سواء كانت منح أو تعويضات مستحقة فإن ذلك يعد تعديا على أحقية العامل في أجر كامل كما أن تسليم تلك القسيمة يسمح للعامل بالاطلاع على قيمة الأجر و مدى مطابقتها للنصوص القانونية أو الاتفاقية أو لجدول مناصب العمل المعد من طرف الهيئة المستخدمة¹²⁸.

يقصد بقسيمة الأجر وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل، تتضمن هذه الوثيقة اسم صاحب العمل و عنوانه التجاري، اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع إليه الاشتراكات، هوية العامل و تحديد منصب العمل ، نوع و مختلف المكافآت و التعويضات، مبلغ الأجر الإجمالي، مبلغ ونوع الاقتطاعات المحسومة من الأجر الإجمالي، مبلغ الأجر الصافي و تاريخ الدفع¹²⁹.

نصت المادة 86 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأنه يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم غير أنه لم يحدد العناصر التي يجب على المستخدم تحديدها، غير أنه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات التي يجب على المستخدم مسكها، و نص في المادة 03 منه على ما يلي: (يتضمن دفتر الأجور العناصر التالية: اسم و لقب العامل، فترة العمل، منصب العمل المشغول، الأجر

¹²⁶ لمادة 87 مكرر من القانون رقم 90_11 .

¹²⁷ بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص 92.

¹²⁸ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 165.

¹²⁹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 112.

القاعدي، العلاوات، التعويضات، الزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية والاقتطاعات المستحقة قانونا لاسيما الاقتطاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي و الضرائب¹³⁰.

في هذا الصدد نصت المادة 148 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أنه: (كل من دفع أجرا للعامل دون تسليمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عن عنصر أو عدة عناصر التي يتكون منها الراتب المقبوض، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتضاعف العقوبة في حالة العود). فالسلوك الإجرامي في هذا النص يتمثل في الامتناع عن تسليم قسيمة الأجر أو الإنقاص من عناصر الأجر المستحق، و أي تعد من هذين السلوكين يعد جريمة يستحق عليها المستخدم عقوبة الترخيم بالقيمة السالفة الذكر¹³¹.

ثانيا- جزاء عدم دفع الأجر

تنص المادة 88 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أنه يجب على صاحب العمل دفع الأجر لكل عامل عند حلول أجل استحقاقه، ومعني ذلك أن الأجر يدفع دوريا للعامل و في أجل متقاربة حسب النظام المعمول به لدى صاحب العمل، كما يجب أن يفهم بأن الأجر يدفع كاملا لأنه وفاء بدين يصبح واجب الأداء عند قيام العامل بالتزامه ما عدا الحالات التي يكون العامل استفاد فيها من تسبيق على أجره أو اقترض مالا لدى صاحب العمل على أن يسدده بالتقسيط¹³².

مهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر و دفعه ، فإنها تمثل حصانة قانونية ومعنوية للعامل، ضد مختلف العوائق التي قد تؤثر في مردوديته أو نتائج عمله، سواء بسببه هو أو بسبب صاحب العمل¹³³.

سبق القول بأن المشرع أضفى حماية جزائية في حالة مخالفة المستخدم المبدأ المتعلق بعدم دفع الأجر بصفة منتظمة، ورتب عقوبات جزائية بموجب نص المادة 150 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج ، على كل مخالف لوجوب دفع المرتب عند حلول استحقاقه،

¹³⁰ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، الصادر في 06 مارس 1996، ج ر عدد 17 مؤرخة في 13 مارس 1996.

¹³¹ مهدي بن خدة ، المرجع السابق، ص 166 .

¹³² عبد السلام، ذيب، المرجع السابق، ص 298.

¹³³ أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 217 .

و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، و في حالة العود تتراوح الغرامة من 2000دج إلي 4000دج و تطبق حسب عدد المخالفات و بالحبس من ثلاثة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين.

ثالثا- جزاء التأخر في دفع الأجر

نصت المادة 150 فقرة 01 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على ما يلي (: يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين1000دج إلى 2000دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات .

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

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

رابعا- جزاء عدم قيام رب العمل بالتصريح بالأجور

يؤدي عدم تقديم التصريح بالأجور وفقا للأجال و الشروط المنصوص عليها في المادة 14 السالفة الذكر إلى دفع غرامة مالية لهيئة الضمان الاجتماعي قدرها 15 %من الاشتراكات المستحقة تضاف إليها زيادة قدرها بنسبة 05 % عن كل شهر تأخير ، كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتوقيع الغرامة و الزيادة فيها و تحصيلها، و هذا طبقا للمادة 16 من القانون 83-14 .

فضلا على تعرض الهيئة المستخدمة التي يلاحظ عنها أنها أغفلت ذكر عامل أجبر في التصريح بالأجور ، أو قامت عمدا بارتكاب مغالطات في مبلغ الأجور

المصرح بها، إلى غرامة قدرها ألف دينار 1000 دج عن كل عامل أو مغالطة و توقع هيئة الضمان الاجتماعي هذه الغرامة وتحصيلها.

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

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية على كل مستخدم يخالف أحكام قانون العمل المتعلق بالأجر الوطني الأدنى المضمون باعتبار قواعده من النظام العام الاجتماعي لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها، و جاء في نص المادة 149 من 90-11¹³⁴ المتعلق بعلاقات العمل الفردية بما يلي: (يعاقب بغرامة تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المحدد في اتفاق جماعي للعمل و ذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات و في حالة العود تتراوح الغرامة من 2000 دج إلى 5000 دج و تضاعف حسب عدد المخالفات.)

مع العلم أنه منذ صدور القانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 1990 لم يتم إعادة النظر فيها إلى غاية سنة 2015 تم تعديل نص المادة 149 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بالمادة 54 من الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2015 ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع رفع قيمة الغرامة عند ارتكاب هذه المخالفة ، لكون آثارها تمس مبدأ عدم التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي ، وفي حالة الاختلال المالي ، تكون خزينة الدولة ملزمة بالتدخل لتحقيق هذا التوازن، حيث تم رفع الغرامة لكل مستخدم يدفع أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 20.000 دج و تضاعف حسب عدد المخالفات ، و في حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين¹³⁵.

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

¹³⁴ المادة 149 من 90-11.

¹³⁵ الأمر رقم 01-15 .

الخاتمة

جريمة العمل هي مخالفة القواعد المنظمة للعمل باعتباره قيمة اجتماعية المساس بها يلحق الضرر بكيان المجتمع من ثمة يضر بالمصلحة العامة إل جانب الإضرار بالمصلحة الخاصة لأحد الطرفين.

و تتنوع جرائم العمل باختلاف نوع العلاقة العمالية سواء كانت فردية او جماعية، و باختلاف و تنوع المراحل التي تمر بها علاقة العمل منذ بدليتها إلى غاية إنتهاها فهي تنحصر في حماية هذه العلاقة و كذا حماية العامل نفسه.

كما إن الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل يرجع لإلتزامات ناتجة عن أساس تعاقدية بينه و بين رب العمل ، الذي يضع مجموعة من الطوابط تتمثل خاصة في تحديد الأخطاء المهنية يتم تدوينها في النظام الداخلي للمؤسسة أو في الإتفاقيات الجماعية ، و بذلك لا يمكن القول بوجود خطأ مهني جسيم إلا بوجود عقد العمل و يتحقق الخطأ المهني عند إخلال العامل بالإلتزامات التي تفرضها عليه تشريعات العمل ، و الذي يؤدي إلى إنهاء العلاقة العمالية .

- إن من أشد الجزاءات التأديبية المقررة و التي توقع على العامل ، هي عقوبة التسريح من الخدمة و فصل العامل من منصبه ، لذلك حدد لها المشر صورا من الأخطاء الجسيمة التي تتناسب معها .

- حاول المشرع الذي في تعديله للمادة 73 من القانون 90-11 التوفيق بين حقوق صاحب العمل في استمرار مؤسسته و استقرار العلاقة العمالية بعدم منح السلطة التأديبية من طرف النمستخدم في فصل العامل إلا في حدود الأحكام و الإجراءات المنصوص عليها قانونا .
- لا يمكن توقيع عقوبة التسريح إلا بعد صدور حكم جزائي نهائي ، كما لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل الذي تم تبرئته بموجب حكم قضائي.
- على المشرع الجزائري توضيح إجراءات إستدعاء العامل و سماعه، و أيضا كيفية تسليمه قرار التسريح ، و الأهم ذكر أن يكون مسبب و مذكور فيه الواقعة و نوع الخطأ الجسيم .
- لقد أغفل المشرع التفصيل في نقطة مهمة و التي تمثلت في التأكيد على أن حالات الأخطاء الجسيمة التي جاءت في المادة 73 المعدلة هي حصرية و لا يحق للمستخدم إضافة أخطاء جسيمة أخرى في النظام الداخلي .
- يجب على المشرع توضيح الأحكام و الإجراءات المتعلقة بإعادة إدماج العامل في منصبه بعد صدور الحكم لصالحه ، خاصة أن أغلب الأحكام العمالية تشير إلى عدم تنفيذ صاحب العمل لهذا النوع من القرارات مما يضطر العامل إلى رفع قضية أخرى لطلب التعويض و الذي يثقل كاهله في المصاريف القضائية .

قائمة المصادر و المراجع

أولا- المصادر

- دستور 1996.

- الأمر 156-66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات.
- القانون 81 – 10، الصادر في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
- 14-83 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الصادر في 02 جويلية 1983، ج ر عدد 28 لسنة 1983.
- القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، ج ر عدد 4 سنة 1988.
- القانون رقم 11-90 ، الصادر في 21 أبريل 1990 ، المتضمن علاقات العمل ، ج ر عدد 17 ، المؤرخة في 25 أبريل 1990 .
- القانون رقم 04-90 ، الصادر في 06 فبراير 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 6 لسنة 1990.
- القرار رقم 283600 ، الغرفة الإجتماعية ، المحكمة العليا ، 23 جويلية 2001.
- القانون رقم 02-90 ، الصادر في 06 فيفري 1990 ، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر عدد 06 ، المؤرخة في 06 فيفري 1990.
- القانون رقم 27-91 ، الصادر في 21 ديسمبر 1991 ، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر عدد 68 ، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 ، المعدل و المتمم للقانون رقم 90-02 ، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- القرار رقم 132207 ، الغرفة الإجتماعية ، المحكمة العليا ، 07 ماي 1996 .
- القرار رقم 204623، الغرفة الإجتماعية ، المحكمة العليا ، 10 أكتوبر 2000.
- القانون رقم 02-90، الصادر في 6 فيفري 1990 ، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ج ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990 .

- القانون 90-14 ، الصادر في 02 يونيو 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 ، المعدل و المتمم بالقانون 91-30، الصادر في 21 ديسمبر 1991 ، ج ر عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- القانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002 ، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.
- القانون رقم 90-03 ، الصادر في 6 فيفري 1990 ، المتضمن مفتشية العمل، ج ر عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990.
- الأمر 06-03 الصادر بتاريخ 15-04-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الأمر رقم 15-01 ، الصادر في 23 يوليو 2015 ، المتضمن قانون المالية التكميلي و المعدل للمادة 140 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 40 المؤرخة في 03 أوت 2015.
- قانون 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 ، المعدل و المتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات جريدة رسمية عدد 71.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ، الصادر في 06 مارس 1996 ، ج ر عدد 17 مؤرخة في 13 مارس 1996.

ثانيا- المراجع

• الكتب

- إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.
- أحمية سليمان ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2015.
- السيد العتيق، جريمة التحرش الجنسي- دراسة جنائية مقارنة-، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003.

- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية و الجماعية-،جسور النشر و التوزيع، الجزائر،2009.
- بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة 2011.
- بن عزوز بن صابر،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها -، ط 1 ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، 2010 .
- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1982.
- جيلالي بغداددي، الإجتهد القضائي في المواد الجزائية، دط،المؤسسة الوطنية للإتصال و النشر و الإشهار، الجزائر، 1996.
- سماتي الطيب ، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى ، الجزائر، 2011 .
- صلاح على على حسن ،حماية الحقوق العمالية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2013.
- عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2003.
- عبد المالك جندي، الموسوعة الجنائية،ط1، مطبعة الكتب المصرية، مصر ،1993.
- علي عوض حسين ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري ، 1996.
- محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية ،القاهرة ،2006.
- مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الامل للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر،2014.
- ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، ط1، منشأة المعارف ، الإسكندرية - مصر،1997.

- يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر ، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2006.

• الرسائل الجامعية

- أحمد سليم فريز نصره ، الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري ، رسالة ماجستير تخصص القانون الخاص ، فلسطين ، 2006 .
- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، كلية الحقوق و العلوم القانونية و الإدارية، قسنطينة- الجزائر ، 2008-2009.
- محمد بودو، نظام تمثيل العمال داخل المؤسسات في القانون الجزائري، رسالة لنيل دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق ، جامعة جيلالي الياس، 2009-2010 .

الفهرس

1	مقدمة.....
4	المحور الأول : نظرة مفاهيمية للقانون الجنائي للعمل
4	المطلب الأول : مفهوم القانون الجنائي للعمل.....
4	الفرع الأول : تعريف القانون الجنائي للعمل.....
5	الفرع الثاني: علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي.....
6	الفرع الثالث: تطور فكرة القانون الجنائي للعمل.....
9	الفرع الرابع : مفاهيم أساسية في موضوع القانون الجنائي للعمل.....
9	أولا- العلاقة العمالية :

- 9 ثانيا- جرائم العمل :
- 10 ثالثا- المنازعات العمالية :
- 10 المحور الثاني : الخطأ الجسيم في إنهاء العلاقة العمالية
- 11 المطلب الأول : الخطأ الجسيم و أثره في قانون العمل
- 11 الفرع الأول : مفهوم الخطأ الجسيم.....
- 12 ثانيا- شروط الخطأ الجسيم في قانون العمل
- 13 الفرع الثاني : آثار الخطأ الجسيم في قانون العمل
- 13 أولا- التسريح التأديبي
- 14 ثانيا- الرقابة القضائية على عقوبة التسريح.....
- 16 المطلب الثاني : حالات الخطأ الجسيم في قانون العمل
- 16 الفرع الأول : حالات الخطأ الجسيم ذات الطبيعة الجزائية.....
- 16 أولا- الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في التشريع الجزائي.....
- 17 ثانيا- القيام بأعمال العنف
- 18 ثالثا- التسبب بالأضرار المادية
- 18 رابعا- إفشاء السر المهني
- 19 خامسا- الإضراب غير القانوني
- 19 سادسا- تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل
- 20 الفرع الثاني : حالات الخطأ الجسيم المتعلقة بتنفيذ إلتزامات العلاقة العمالية
- 20 أولا- الإمتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل.....
- 21 ثانيا- رفض أمر التسخير

- 22 المحور الثالث : الجرائم العمالية
- 22 المطلب الأول : جرائم العامل
- 22 الفرع الأول : جريمة إفشاء السر المهني
- 22 أولا : الأساس القانوني لجريمة إفشاء السر المهني
- 23 ثانيا : شروط إلتزام العامل بالسر المهني
- 24 الفرع الثاني : مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل
- 28 الفرع الثالث : جرائم الإضراب
- 30 الفرع الرابع : رفض التسخيرة
- 33 المطلب الثاني : جرائم رب العمل
- 33 الفرع الأول : الجرائم المرتبطة بالتشغيل
- 33 أولا- جريمة مخالفة قوانين تشغيل الأجانب
- 34 ثانيا- الحماية الجزائية الخاصة بتشغيل القصر
- 36 ثالثا- الحماية الجزائية الخاصة لتشغيل المعاق
- 37 الفرع الثاني : جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل
- 38 أولا : مفهوم جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل
- 38 ثانيا : أركان جريمة التحرش الجنسي في مكان العمل
- 40 الفرع الثالث : الجرائم الماسة بساعات العمل
- 40 أولا – جزاء مخالفة المدة القانونية للعمل
- 41 ثانيا – الحماية الجزائية المتعلقة بالراحة و مسك الدفاتر
- 44 الفرع الرابع : الجرائم الماسة بالعمل النقابي

- أولاً- جزاء عرقلة ممارسة الحق النقابي 44
- ثانياً- جزاء محاولة حل نقابة مشروعة 45
- ثالثاً- جزاء الاعتراض على قرار حل النقابة 46
- رابعاً - جزاء عرقلة حرية العامل في الانضمام إلى النقابة 46
- الفرع الخامس : جرائم النظافة و الأمن و الصحة 47
- أولاً- الجرائم الماسة بالوقاية الصحية و الأمن 47
- ثانياً- جزاء مخالفة قواعد الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل 49
- الفرع السادس : جرائم عرقلة مهام متفتشي العمل 53
- أولاً - جريمة إهانة مفتش العمل 53
- ثانياً- العنف ضد مفتشي العمل 55
- ثالثاً: عرقلة تفتيش العمل 55
- الفرع السابع : الحماية الجزائية للأجر 57
- أولاً- جزاء عدم تسليم قسيمة الأجر 59
- ثانياً- جزاء عدم دفع الأجر 60
- ثالثاً- جزاء التأخر في دفع الأجر 61
- رابعاً- جزاء عدم قيام رب العمل بالتصريح بالأجور 61
- خامساً- جزاء مخالفة دفع أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون 62
- الخاتمة 63
- قائمة المصادر و المراجع 64

