

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. مولاي الطاهر – سعيدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الجرائم المرتكبة من طرف العامل في القانون الجنائي الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: القانون الجنائي والعلوم الجنائية

تحت إشراف الدكتور:

❖ بومدين أحمد

من إعداد الطالب:

❖ صيلع مصطفى

لجنة المناقشة

رئيسا

الدكتور: بوادي مصطفى

مشرفا ومقررا

الدكتور: بومدين أحمد

عضوا مناقشا

الدكتور: سماح محمد عبد الفتاح

عضوا مناقشا

الدكتور: بن صغير عبد المومن

السنة الجامعية 2015 / 2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ

إهداء

الحمد لله الذي خلق الإنسان وعلمه البيان وزينه بالعقل وشرفه بالإيمان وميزه بالعقل واللسان عن سائر الحيوان فجعل له العلم ضياءً والقرآن نورا ورفع الذين أوتوا العلم درجات عالية.

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

أتوجه بالحمد والشكر لله عزوجل الذي منحني الصبر والثبات، وزرع في قلبي الإصرار على النجاح وأعطاني القدرة على تحمل الصعوبات وتجاوزها.

وعرفانا مني بالجميل أتقدم بعظيم الشكر وجزيل الامتنان والاحترام:

إلى والديا العزيزين اللذين علماني معنى الحياة وأمداني بالقوة والعزيمة.

إلى زوجتي الغالية التي ساعدتني للوصول إلى هذا النجاح.

إلى فلذات الكبد ونور العين أبنائي جمال عبد الناصر، عبد الرحمان شوقي وعبد الرؤوف وفاروق.

وإلى إخوتي وأخواتي وعلى رأسهم صيلع عبد الرحمان.

صيلع مصطفى

شكر وعرهان

عرفانا بالجميل وتقدير الكرم و الأخلاق وإتماما بعظمة العطاء

أقدم بكل امتناني وشكري الجزيل إلى:

❖ أساتذتي الكرام بجامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة

❖ كل طلبة السنة الثانية ماستر تخصص القانون الجنائي والعلوم الجنائية

❖ كل العاملين بالمكتبة الجامعية بسعيدة

❖ كل من ساعدني من بعيد أو من قريب ولو بكلمة طيبة

_ إلى الأساتذة الكرام "الدكتور بن عيسى أحمد، الدكتور الشيخ قويدر"

و إلى الأستاذ المشرف: "الدكتور بومدين أحمد".

إلى زميلي الأستاذ الدكتور دلباز كمال من جامعة ابن خلدون بولاية تيارت وإلى
الأستاذ التاج البشير.

وإلى كل زملاء الدراسة الأخ لعراب محمد والأخ محمدي الشيخ، والأخ بهلول
كريم.

إلى كل من ساعدني في تجسيد هذه المذكرة على الورق الأخ بهليل سماحي.

صبيح مصطفى.



الله أكبر



المقدمة:

يعتبر العمل قيمة اجتماعية كبيرة، مما زاد في تطور مفهومه وطبيعته، حيث أصبحت الحياة المهنية تتميز بالحركية والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها تخضع للمصالح المتناقضة، أي مصالح العمال كأفراد وجماعات من جهة، ومصالح المستخدم أي أرباب العمل من جهة أخرى، هذه المصالح التي تخضع لعدة قوانين ونظم بعضها ذو طابع عام ومبدئي من وضع السلطة العامة، أي قانون العمل أو قانون علاقات العمل الفردية والجماعية والبعض الآخر له طابع مهني أو خاص، من وضع أطراف العلاقة أنفسهم، أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل.

وقد تنشأ عن هذه العلاقة حقوق وواجبات للطرفين ويظهر الإخلال ببعض الالتزامات القانونية أو ما هو محدد في العقود الفردية أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية.

وبما أن مركز العامل ورب العمل أصبح مقيدا ومنظما بقواعد قانونية، تعتبر كلها تقريبا آمرة، فقد أسندت مهمة مراقبة القواعد القانونية لمفتش العمل الذي يعاين أماكن أرباب العمل لكيفية القيام بالتطبيق السليم لقوانين العمل كالتشغيل والسن القانوني المعمول به وظروف العمل، ومعيار تطبيق الشروط اللازمة للصحة والأمن وطب العمل.

وقد أقر المشرع الجزائري كغيره من المشرعين توقيع عقوبات جزائية ردعية على كل من يخالف الالتزامات القانونية التي جاء بها قانون رقم 11/90 الصادر في 11/أفريل/1990 المتضمن علاقات العمل والمعدل والمكمل بالقانون رقم 29/91 .

وقد يرتكب العامل لمخالفة يعاقب عليها قانون العمل أو جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي لجريمة عمل أثناء العمل أو بمناسبةه، كجريمة إفشاء السر المهني وجريمة الإضراب كعرقلة حرية العمل ورفض التسخير والجرائم المرتكبة ضد مفتش العمل وهذا يعتبر مساسا بمصلحة يحميها القانون، وقد يصنف الخطأ كخطأ جسيم وتقوم المسؤولية الجنائية المتعلقة بعقود العمل الفردية أو الجماعية متى توفرت أركان الجريمة.

كما قد يرتكب المستخدم جريمة عمل يسأل عليها جنائيا ومن بين هذه الجرائم تلك الجرائم التي تمس بالتشغيل والأجر وتمس بالمدّة القانونية للعمل، وبالساعات الإضافية للعمل، والراحة الأسبوعية وجرائم الإضراب والجرائم التي تنتهك الحقوق الفردية والجماعية التي كرسها الدستور الجزائري الصادر سنة 2016 جزائيا كالجرائم الماسة بلجنة المشاركة والممارسة النقابية، فقد يسأل المستخدم بصفته شخص طبيعي متى تحققت شروط المسؤولية.

وقد يسأل المستخدم جزائيا بصفته شخص معنوي عن الجرائم التي قد يرتكبها في العمل. وحماية من المشرع الجزائري للطرف الضعيف في علاقة العمل، فقد رتب جزاءات معتبرة عن مخالفة رب العمل للقواعد الآمرة لقانون العمل متمثلة في العقوبات الجزائية التي يتعرض لها.

وتأسيسا على ما سبق يمكن طرح إشكالية مفادها:

ما هي الجرائم التي قد يرتكبها العامل أثناء العمل أو بمناسبةه؟ وكيف تطبق المسؤولية الجزائية للعامل، والشخص المعنوي؟.

وما مدى نجاعة الحماية الجنائية التي أولاها المشرع للعامل في حالة انتهاك رب العمل للقواعد القانونية المنظمة لقانون العمل والقوانين المكملّة له؟.

سيتم الإجابة عن هذه التساؤلات من خلال هذا البحث الذي أنتهج فيه الأسلوب التاريخي من خلال التطرق إلى مفهوم القانون الجزائي للعمل خاصة فيما يتعلق منه بتحديد الأخطاء المهنية الجسيمة المرتكبة، والعقوبات الجزائية المقررة لها، كما اعتمدت على الأسلوب التحليلي من خلال تحليل بعض المواد القانونية.

ونظرا لأهمية الموضوع فقد قسمت البحث إلى فصلين:

الفصل التمهيدي درست من خلاله مجموعة الأحكام العامة لقواعد القانون الجزائي للعمل وأنواع العقوبة والمسؤولية في التشريع الجزائري.

أما في الفصل الأول فقد درست الجرائم المرتكبة من طرف العامل أثناء العمل أو بمناسبة ذلك في ثلاث مباحث، كالأخطاء الجسيمة المعتبرة جرائم في قانون العقوبات، ومخالفة قواعد الصحة والأمن في المبحث الثاني، ومفهوم الشخص المعنوي ومسؤوليته الجزائية في المبحث الثالث.

أما في الفصل الثاني فقد درست في أربع مباحث بدءا من مسؤولية المستخدم في المبحث الأول، والحماية الجنائية للعامل القاصر في المبحث الثاني والجرائم المتعلقة بظروف العمل في المبحث الثالث وكذا المسؤولية الجنائية عن انتهاك رب العمل للحقوق والحريات المهنية في المبحث الرابع.



الفصل التمهيدي

الأحكام العامة لقواعد القانون

الجزائي للعمل



الفصل التمهيدي: الأحكام العامة لقواعد القانون الجزائري للعمل.

لقد تعددت جرائم العمل بأنواعها سواء التي يرتكبها العمال أو أرباب العمل خلال ساعات العمل، أو بمناسبة أو في الفترات السابقة واللاحقة للعمل.

ومن المعترف به فقهيًا أن فرع القانون الجزائري ظهر في فرنسا وكان الهدف منه إعطاء طابع التشديد للعقوبة في حالة ما إذا كان الجاني هو المستخدم أي (صاحب العمل) أو من يقوم بتمثيله في تسيير المؤسسة ونذكر الجرائم المحددة كجريمة السرقة والاختلاس وخيانة الأمانة والمنافسة التي تخرج عن الحدود القانونية، وجرائم التحرش الجنسي.

كما اعتبرت عمليات التظاهر والعصيان من طرف العمال، جرائم تمس وجود وقيام كيان الدولة وبعبارة أخرى يظهر لنا جليا أن قواعد القانون الجزائري نشأت حديثا لغرض إعطاء حماية كاملة للدولة من الجرائم التي ترتكب من طرف المستخدم أو من يمثله¹.

ولقد تدخلت الدولة لحماية العامل في منتصف القرن التاسع عشر بعد الثورة الصناعية وذلك بإنشاء قواعد قانونية متعلقة بحماية العامل جنائيا كالتشغيل، الأجر، الرعاية الصحية الأمن، الراحة ومدة العمل القانونية والعطل وغيرها.

وبعد الاستقلال في الجزائر نجد أنه قد أنشأت قواعد جديدة للقانون الجزائري للعمل بعد صدور الأمر 31/75 الصادر بتاريخ 29 أفريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص² وقد تطور أكثر بعد صدور القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 الخاص بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11/04/1994.

¹ - مهدي بحدّة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 09.

² - المرجع نفسه، ص 10.

والأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 11/جانفي/1997.

والأمر 03/97 المؤرخ في 11/جانفي/1997¹. المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

ونستخلص من هذه القواعد القانونية المتعلقة بجرائم العمل أن الجزاءات أو بالأحرى

العقوبات المترتبة عن ذلك تعتبر معظمها مخالفات و أقسى هذه العقوبة الجنحة.

¹ - نصوص قانونية ج.ر، عدد 90/17 ص 526، 1991/68، ص 2167، 1994/20، ص 05، 1996/43، ص 06
1997/03 ص 05.

المبحث الأول: القانون الجزائري للعمل وتطوره.

إن القانون الجزائري لا يختلف عن مصطلح القانون الجنائي، وذلك لأن ما يتعرض له مقترف الجريمة في العمل، يعد جزاءً له عن جُرم ينظمه القانون الجزائري للعمل وتعتبر التسمية الثانية عما يقترفه الشخص الجاني بمناسبة تأدية واجب العمل أو أثناء العمل الذي ينص عليه القانون الجنائي للعمل، لذلك تعد التسمية الثانية أخص من التسمية الأولى¹.

المطلب الأول: تعريف وصلة القانون الجزائري للعمل

لقد أعطت عدة تعريفات للقانون الجزائري للعمل منذ نشأته وكان الفقه السابق لإعطاء المفهوم الواسع له، كما أن القانون الجزائري له صلة وثيقة بالقوانين الأخرى لكونه يرتب عدة جزاءات حسب نوعية الانتهاك.

الفرع الأول: تعريف القانون الجزائري للعمل.

أولاً: العمل في الإسلام.

لقد أعطى الإسلام على غرار الديانات السماوية السابقة مفهوماً خاصاً للعمل الذي ربطه بالإيمان حيث أن العمل يحقق السعادة في الدين والنجاة من الجزاء في الآخرة، وهذا المضمون جاء به كل من القرآن والسنة النبوية الشريفة.

ويحتوي القرآن الكريم على عدة آيات تطرقت للعمل ومدى علاقته بالإيمان، وآيات أخرى تحدثت عن أنواع العمل والحث عليه. "ومن عمل صالحاً من ذكر و أنثى وهو مؤمن فلنحييه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"².

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 11.

² - سورة النحل، الآية رقم 97.

ثانيا: **تعريف قانون العمل:** هو عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين كل من العمال الأجراء والمستخدمين عموميين كانوا أو خواص، وما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات ومراكز قانونية.

ومن خصائص قانون العمل فهو حديث النشأة وسريع التطور، للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، كما أنه قانون تقدمي حيث وضعت أحكامه المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي حماية للطرف الضعيف في العلاقة، كما أنه يتميز بخاصية الانتقال من النظام اللائحي إلى النظام التفاوضي أو التعاقد¹.

ثالثا: **القانون الجزائري للعمل:** هو عبارة عن مجموعة من القواعد التي تتولى تنظيم وتحديد المسؤولية الجنائية المتعلقة بعقود العمل الفردية والجماعية كالجرائم المرتكبة من طرف العامل أو المستخدم داخل أماكن العمل أو بمناسبة القيام به.

ومنه فإن القانون الجزائري للعمل فرع من فروع القانون الجنائي يحدد كل الجرائم المرتبطة بالعمل ونذكر على سبيل المثال لا الحصر: الجرائم الماسة بصحة العمال وأمنهم داخل أماكن العمل أو تلك الخاصة بالتشغيل أو التمييز بين العمال على أساس الجنس أو السن أو العرق أو اللغة أو الدين أو الانتماء السياسي أو النقابي².

رابعا: **تعريف الجريمة:** تعرف الجريمة بوجه عام هي كل عمل غير مشروع، يقع على إنسان في نفسه أو ماله أو عرضه، أو على المجتمع ومؤسساته ونظمه السياسية والاقتصادية وقد يقع كذلك على الحيوان.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، طبعة 01، 2010، الجزائر، ص 7-8.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 11.

وتعرف الجريمة في القانون: هي كل عمل أو امتناع يعاقب عليه القانون بعقوبة جزائية¹

الفرع الثاني: صلة القانون الجزائري والقوانين الأخرى.

يعتبر كل قانون يقتزن بجزء يصبح قانونا جزائيا، وهذا ما يجعل من القانون الجزائري قانونا مكملا للقوانين الأخرى، وكمثال على ذلك، يساعد القانون الدستوري ويرتب جزاء المساس بأمن الدولة ومؤسساتها، والمساس بالحقوق الفردية والسياسية، كالحرية الشخصية وحرية المسكن، وحق الأشخاص في الانتخاب.

كما يساعد القانون المدني في حماية حق الملكية والحياسة² كما يساعد قانون العمل في إعطاء حماية جنائية كاملة لكل من المستخدم والعامل، ونلاحظ أن خاصية الالتزام المستوحاة من صفة القاعدة العمالية الآمرة لا تكاد تجد نص قانوني عمالي إلا تضمن أحكاما جزائية ردعية على كل من يخالف هذا النص بالإضافة إلى المخالفات التي يتم معابقتها من طرف مفتش العمل، وأخرى من اختصاص النيابة العامة وهذه العقوبة قد تكون مالية أو بدنية³.

وكذلك نجد أن قواعد القانون الجزائري للعمل قد تطرقت إلى منع التحرش الجنسي، ومنع عرقلة حرية العمل كما استند القانون على ضرورة احترام الحياة الخاصة التي كفلها الدستور، وجميع القوانين الدولية ويعاقب كل من يمس بتلك المبادئ.

كما جرم كل عملية تشغيل غير قانونية، كتشغيل القصر والنساء ليلا دون إتباع القواعد المنظمة لها⁴.

¹ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار هومة للطباعة للنشر والتوزيع، الطبعة السابعة، سنة 2008، الجزائر، ص 21.

² - المرجع نفسه، ص 12.

³ - عبد الرحمان خليفني، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار النشر والتوزيع، طبعة بدون رقم، عنابة، 2008، ص 21.

⁴ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 11.

المطلب الثاني: تطور القانون الجزائري للعمل.

مر التشريع الجزائري للعمل بعدة مراحل واختلفت فيها نظرة المشرع باختلاف التوجه الاقتصادي من فترة إلى أخرى ما يلعبه من دور في الحريات الممنوحة للأفراد بصفة عامة وللعامل بصفة خاصة باعتبارها عنصرا من المجتمع يرتبط بعلاقات وطيدة مع المؤسسة المستخدمة.

الفرع الأول: أهمية القانون الجزائري للعمل.

لقد تطرقنا سابقا إلى أن القانون الجنائي للعمل هو فرع من فروع القانون الجنائي الحديث كالقانون الجنائي للأعمال القانون الجنائي البيئي والقانون الجنائي الضرائبي والقانون الجنائي للشركات.

فالقانون الجزائري للعمل يهتم بالبحث في مختلف الجرائم المرتكبة داخل أماكن العمل، ما دام العمل منظم ومحدد بعناصره في عقود العمل السارية المفعول التي تربط أرباب العمل والعمال مما يجعل الأحكام الجزائية في قوانين العمل تولي حماية جنائية كاملة في جميع أماكن العمل.

الفرع الثاني: القانون الجزائري للعمل في التشريع الجزائري.

إن المشرع الجزائري قد أعطى أهمية كبيرة للتشريع الجزائري للعمل الذي مر بعدة مراحل ومنح حماية تامة للعامل من خلال منحه حرية خاصة لكونه فردا من المجتمع تربطه علاقة متينة برب العمل، وتمثلت هذه الحرية في الحرية الفردية والحرية الجماعية مثل الانخراط في النقابات العمالية، والتمثيل في لجان المشاركة والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية التي يتم إبرامها، بين كل ممثلي العمال أي النقابات وأرباب العمل¹.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 16.

كما تضمن قانون العمل الجزائري أحكاما جزائية أخرى توقع عند مخالفة الأحكام الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل القاصر والنساء والمدة القانونية للعمل، والراحة القانونية، وإبرام عقود العمل المحددة المدة خارج الحالات المنصوص عليها قانونا ودفع أجر للعامل يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

ونذكر قوانين العمل التي تناولها المشرع حيث نجده قد جرم الأفعال الآتية من خلال الأمر 31/75.

عدم تسليم الأجر وعدم تسليم شهادة العمل، تشغيل العمال دون احترام السن القانونية المساومة، التوقيف أو الطرد الجماعي للعمال، عرقلة النشاط النقابي، عدم احترام التنظيم المحدد للعمل ليلا للشباب والنساء، والراحة القانونية الأسبوعية والعطلة السنوية، عدم احترام الاحتياطات المتعلقة بالصحة والأمن داخل أماكن العمل.

كما نلاحظ أن القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل لم يولي أهمية كبيرة بالجانب الجزائري للعمل، وجاءت أحكامه آنذاك تسابير النهج الاشتراكي الذي تبنته الجزائر آنذاك.

وقد جسدت الجزائر إصلاحات واسعة عمليا وميدانيا بموجب القوانين 01/88 و 03/88، 04/88 والتي تسمى بقوانين استقلالية المؤسسات، فقد تكيف قانون العمل مع المرحلة الاقتصادية والاجتماعية الجديدة وصدرت العديد من القوانين: القانون 02/90، المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب. 03/90، المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر 11/96. 04/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. 11/90،

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 49-50.

المتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية، والقانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990
المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91.¹

¹- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 20.

المبحث الثاني: العقوبات المطبقة عن انتهاك أحكام علاقات العمل.

تعتبر العقوبة المطبقة على المخالفين لإحدى الالتزامات القانونية التي ينص عليها كل من قانون العمل وقانون العقوبات السبيل إلى إبلام مرتكب العمل المخالف للقاعدة القانونية وذلك ليتفادى ارتكاب مثل هاته الأخطاء

المطلب الأول: العقوبة في القانون الجزائري الجزائي:

يأخذ الجزاء الجنائي صورتين: العقوبة وتديبر الأمن، وكانت العقوبة سابقا هي الصورة الوحيدة للجزاء الجنائي، وقد تم تطبيق تديبر الأمن في منتصف القرن التاسع عشر فقط حرصا على مواجهة خطورة الجاني¹.

وكما تسمى حاليا بالتدابير الاحترازية، والغرض منها معالجة الجرائم عن طريق الوقاية والحد منها، فأما العقوبة التي تسلط على مرتكب الفعل المجرم والمدان من طرف القاضي حيث يتم ردعه.

والفرق هو أن تدابير الأمن تطبق على الأشخاص الطبيعية فقط، أما الشخص المعنوي فلا يجوز تطبيق ذلك عليه.

وفي جرائم قانون العمل المرتكبة سواء من العامل أو المستخدم، فإن العقوبة المقررة بحكم قضائي عن هذه الجرائم تهدف من ورائها إلى إعطاء حماية لكلا الطرفين، ولتبقى علاقات العمل مستقرة داخل المؤسسة والمحافظة على النظام العام الاجتماعي².

¹ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، مرجع سابق، ص 217.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 21.

الفرع الأول: مفهوم العقوبة

تعتبر العقوبة إحدى الوسائل التي تفي بالغرض المرجو من وراء اتخاذها في الإطار القانوني.

أولاً: تعريف العقوبة.

العقوبة هي جزاء يقرره المشرع ويوقعه القاضي بواسطة حكم ضد كل شخص تثبت مسؤوليته الجنائية عن اقترافه الجريمة، وتكون من بين نتائج العقوبة إيلاء الفاعل عن طريق حرمانه من بعض حقوقه الشخصية، كالحق في الحرية والحق في الحياة¹.

كما يمكن تعريف العقوبة بأنها إيلاء وِجْر تسري يحمل في معناه اللوم الأخلاقي والاستهجان الاجتماعي والهدف منها أخلاقي ونفعي في نفس الوقت.

ونحن نعلم أن أي حديث عن الجريمة ينصرف التفكير إلى العقوبة، لأنها تعتبر الجزاء الجنائي الذي يدل عليها².

ثانياً: مبادئ العقوبة والتدابير الاحترازية:

العقوبة بشكل عام تتميز بإيلاء الشخص الذي تم الحكم عليه بها من طرف القاضي، إما في جسمه أو ماله أو حريته، والغرض من هذه العقوبة الرجوع بالفائدة والنفع للفرد والمجتمع، ونلاحظ أن القانون الجنائي يقرر العقوبة بصفتها هدف علاجي بعد ارتكاب الجريمة من جهة، ويعالج من جهة أخرى الجرائم بطرق وقائية منصوص عليها بتدابير أمن أو تدابير احترازية.

¹ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، مرجع سابق، ص 217.

² - سعداوي محمد الصغير، العقوبة وبدائلها في السياسة الجنائية المعاصرة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة، 2012، ص 13.

ويشترط المشرع أن تتميز العقوبة وتدابير الأمن في حكم القاضي بالشرعية والمساواة وشخصية الجاني¹.

الفرع الثاني: وظائف العقوبة

تتمثل وظائف العقوبة في ردع مقترف الجريمة، وإرضاء شعور العدالة والتأهيل، والردع لغة هو الزجر.

أ- **وظيفة الردع:** هناك الردع العام والردع الخاص فالردع العام يعني توجيه تحذير لأفراد المجتمع حتى لا يرتكبون الأفعال التي يجرمها القانون².

والتحذير هو على أساس الإيلاء الذي يمس الأفراد إذا حاولوا تكرار الفعل.

أما الردع الخاص فهو موجه إلى الشخص الذي تم الحكم عليه بالجزاء، فالألم الذي يمس المحكوم عليه جزاء حرمانه من الحقوق الأساسية يؤدي وظيفة هامة وهي الردع الخاص حتى لا يقوم مرة أخرى بارتكاب هذا الفعل، بشرط تناسب العقوبة مع الأخطاء الجسيمة³.

ب- **وظيفة إرضاء شعور العدالة:** انطلاقاً من أن العقوبة توقع على الجاني باسم المجتمع الذي هو صاحب الحق ونعني بالجاني ذلك الشخص الذي قام بمخالفة قاعدة من قواعد القانون الجزائي أي ارتكب جريمة ضد المجتمع، ويشترط في الجزاء أن يحقق غرضاً هاماً وهو إحساس أفراد المجتمع بوجود عدالة هذا في حالة ما إذا طبقت العقوبة ضد كل شخص انتهك قواعد القانون الجزائي الآمرة.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، المرجع السابق، ص 23-24.

² - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، المرجع السابق، ص 218.

³ - مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، المرجع السابق، ص 34.

ج- وظيفة التأهيل: نعني بها تنفيذ العقوبة بواسطة استعمال طرق تهذيب وعلاج نفسي واجتماعي للجناة، حتى يندمج هؤلاء مع المجتمع بعد خروجهم من المؤسسات العقابية ويكفون عن ارتكاب الجرائم، ووظيفة التأهيل هي وظيفة تهدف إلى إعطاء مسحة إنسانية على العقوبة، وقد نادى بها حركة الدفاع الاجتماعي الحديث¹.

وتبنى قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج للمحبوسين رقم 05-04 المؤرخ في 06 فيفري 2005 فكرة الدفاع الاجتماعي من المادة الأولى.

خصائص العقوبة:

1- صفة الإيلام: تحمل الجاني عبئ نتائج فعله المجرم، مما يترك له الشعور بالمسؤولية ويوجه الإيلام نحو حق من حقوق الجاني، أي مرتكب الجريمة أو مجموعة من الحقوق العديدة التي يفرض فيها الإيلام عملية الانتقاص منها، ويتم اختيار الحقوق التي لها صلاحية أكثر وذلك للانتقاص التي يقرها المشرع وهو بصدد وضع سياسته الجنائية دفاعا عن المجتمع واستقراره وأمنه.

ومن بين الحقوق الأكثر صلاحية للفرد حقه في الحياة وحقه في سلامة جسمه، بالإضافة للحق في السمعة والذمة المالية، وكما تتناسب شدة العقوبة بشدة الجريمة، يرتبط مقدار الإيلام بشدة العقوبة.

ولا يكفي في العقوبة أن يتوافر فيها عنصر الإيلام، بل يجب أن يكون الغرض معبرا عن سخط المجتمع كجزاء ضد الجاني.

¹ - أحسن بوسقيعة، القانون الجزائي العام، المرجع السابق، ص 218-219.

2- دلالة العقوبة على اللوم الأخلاقي والاستهجان الاجتماعي للجريمة:

يجب أن يتوفر في العقوبة المحكوم بها عنصر الإيلام، وكذلك أن يكون المقصود به عقابا يدل على سخط المجتمع وتقييمه لسلوك الجاني أخلاقيا¹.

وصدور العقوبة ضد الجاني يؤكد لنا أن إرادته قد تم توجيهها بطريقة خاطئة مما أدى إلى المس بحق من الحقوق يحميه القانون، ودلالة العقوبة على السخط الاجتماعي لا يمكنها إعطاء الحق في تجاوز الحدود في الاعتداد بهذه الصفة، ويقع أيضا خطأ إذا تعدى السخط الاجتماعي حدود اللوم القاضي².

3- استهداف العقوبة أغراضا منسجمة مع طبيعة القانون الجزائي:

إن الجرائم في معظم أنظمة المسؤولية غير الجنائية، يستهدف جبر الضرر الذي أحدثه للغير، أو عادة الحال إلى ما كانت عليه قبل المخالفة، والضرر هو الذي يصيب الشخص في حق من حقوقه، أو في مصلحة مشروعة له سواء كان ذلك الحق أو المصلحة ذا قيمة مالية أو لم يكن³.

ومنه فإن العقوبة تستهدف أغراض أخلاقية متمثلة في تحقيق العدالة من جهة، وأغراض نفعية تحقيقا لفكرة الردع بقسميه.

4- شرعية العقوبة: تتفق كل التشريعات الجنائية الحديثة على القاعدة القانونية: " لا

جريمة ولا عقوبة إلا بنص " حيث نص الدستور الجزائري على هذه القاعدة مما يترك أفراد المجتمع

¹ - سعداوي محمد صغير، العقوبة وبدائلها في السياسة الجنائية المعاصرة، مرجع سابق، ص 16-17.

² - المرجع نفسه، ص 17-18.

³ - بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة الجزائر،

2008، ص 284.

مقتنعين بقوة الحماية القانونية الجنائية لحقوقهم، كما يحيط إلى علم الجاني مسبقا بالإيلام الذي يوجه له المجتمع في حالة ما إذا قام بارتكاب فعل يجرمه القانون.

والمشرع الجزائري لم يترك للقاضي سلطة تقرير العقوبة بل منحها للمشرع، وأعطى للقاضي حرية اختيار العقوبة المناسبة المنصوص عليها في قانون العقوبات، التي وضعها المشرع للجريمة ونذكر كمثال على ذلك الاختيار بين العقوبة السالبة للحرية وبين الغرامة، وأضاف للقاضي سلطة الجمع بين العقوبتين معا، وتحقيق وتشديد العقوبة¹.

5- شخصية العقوبة: إن نتائج العقوبة يتحملها مرتكب الجريمة دون أي شخص، والتي تثبت مسؤوليته الجنائية من طرف السلطات القضائية المختصة، لأن الإيلام يحقق الأغراض المرجوة من العقوبة، والمتمثلة في الأغراض الأخلاقية والنفعية معينة ومحددة في شخصية المجرم فقط، وهذه القاعدة مصدرها قاعدة شخصية المسؤولية الجنائية، بمعنى أن العدالة لا تدين شخص عن فعل مجرم لم يرتكبه، والإجرام لا يتحمل الإنابة في المحاكمة، والعقاب لا يتحمل الإنابة في عملية التنفيذ.

وهناك بعض الاستثناءات على هذا المبدأ كتحميل أرباب العمل أو الأشخاص المعنوية دفع العقوبة المالية كالغرامة التي تم الحكم بها على تابعهم أو العمال المشغلين لديهم².

6- المساواة أمام العقوبة: هو أن المشرع يقرر العقوبات على كافة أفراد المجتمع الجناة منهم دون تفرقة وللقاضي له سلطة تقديرية تجعله يختار العقوبة الأنسب لكل مجرم تبعا لظروفه وتكوينه، على أن لا يتجاوز القاضي الحدود القانونية.

7- التناسب: المقصود به تتناسب وتلائم العقوبة المحكوم بها مع جسامة الفعل المجرم.

¹ - سعداوي محمد الصغير، العقوبة وبدائلها في السياسة الجنائية المعاصرة، مرجع سابق، ص 19-21.

² - المرجع نفسه، ص 22.

وهناك التناسب على التفريد التشريعي، حيث يهتم ويراعي المشرع مدى التناسب بين الأفعال التي تم تجريمها، والعقوبات التي قررت لتلك الأفعال.

والتفريد القضائي: المقصود به مراعاة القاضي لشخصية مرتكب الجريمة أثناء اختياره للعقوبة الملائمة¹.

8- نهائية الحكم الجزائي: معنى ذلك أنه لا يمكن توجيه العقوبة للجاني إلا بعد النطق بالحكم الذي يجب أن يكون نهائيا وباتا صادرا من طرف جهة قضائية مختصة، وغير قابل للطعن بكل أوجهه، أي أن تستنفذ كافة طرق الطعن من الجاني المحكوم عليه، والفائدة من وجوبية صدور الحكم النهائي البات هو الحماية القانونية لحقوق المجتمع، وحقوق الجاني الذي حكم عليه وبالتالي يستقر أمن المجتمع.

ونستخلص من خلال خصائص الجزاء أن ما يميز الجزاء من خصائص في التشريع العقابي العام ينطبق على ما يميز الجزاء في تشريعات العمل.

وبالرجوع إلى قانون العمل، نجد أن أغلبية جزاءات الجرائم فيه تتمثل في الجرح والمخالفات وأحيانا الحبس، وأما الغرامة فنجدها تطبق بكثرة².

¹ - سعادوي محمد الصغير، العقوبة وبدائلها في السياسة الجنائية المعاصرة، مرجع سابق، ص 23-24.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 31-32.

المطلب الثاني: أنواع العقوبة في التشريع الجزائري

الجزء يتمثل إما في عقوبات علاجية، أو باتخاذ تدابير أمن، والعقوبات تنقسم إلى عقوبات أصلية وعقوبات تكميلية.

الفرع الأول: عقوبة الشخص الطبيعي

إن القانون الجزائري للعمل يكيف الجرائم الواقعة في العمل على أنها جنح أو مخالفات والعقوبات الأصلية هي الغرامة والحبس هذه الأخيرة التي يعتمد عليها المشرع الجزائري لتحقيق أغراض الجزاء بالإضافة إلى العقوبات التكميلية والتي تتناسب مع طبيعة الجريمة.

كما حدد المشرع جزاء آخر متعلق بالعمل للنفذ العام من خلال نص المادة 05 مكرر 01 التي يسري تطبيقها على الشخص الطبيعي، ونجد من بين التعديلات أنه تم حذف العقوبات التبعية بموجب القانون 23/06 المعدل لقانون العقوبات، وتحولت إلى عقوبات تكميلية، يتم تنفيذها في حالة الحكم بعقوبة جنائية، ويأمر بها القاضي المختص وجوبا¹.

والعقوبات المنصوص عليها في المادة 05 (قانون العقوبات الجزائري) في الجنايات نجد المشرع قد رتب ذلك ترتيبا تنازليا أي من العقوبة الأشد إلى الأخرى، من عقوبة الإعدام إلى السجن المؤبد إلى السجن 20 سنة ثم السجن 10 سنوات، واللاشارة فإن جرائم قانون العمل والمسماة بالأحكام الجزائية المتعلقة بعلاقات العمل لا تحتوي على مواد الجنايات بل تقتصر على المخالفات والجنح من بين العقوبات الأصلية المطبقة على الأشخاص الطبيعية بالنسبة لمواد الجنح المنصوص عليها في المادة 05 الفقرة 02 من قانون العقوبات².

¹ - مهدي بحدّة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 37-38.

² - المرجع نفسه، ص 39-40.

- العقوبة الأولى: عقوبة الحبس

- العقوبة الثانية: عقوبة الغرامة: التي تتجاوز 20.000.00 دج.

عقوبة الحبس: حرمان الجاني الذي حكم عليه من حق الحرية ووضعه في مؤسسة عقابية، والحبس لا يكون إلا في مواد الجنح والمخالفات لا تزيد مدته عن 05 سنوات كحد أقصى، إلا في حالات استثنائية لجرائم محددة في قوانين خاصة، وعقوبة الحبس يمكن أن تكون غير نافذة أي موقوفة النفاذ خلافا لعقوبة السجن التي تكون دائما مدتها نافذة.

العقوبات الأصلية في مواد المخالفات المطبقة على الأشخاص الطبيعية:

عقوبة الحبس: دون شهرين والعقوبة الثابتة المفروضة بحكم قضائي يحدد غرامتها بين 2000.00 دج إلى 20.000.00 دج، وذلك طبقا لنص المادة 05 الفقرة 03 من قانون العقوبات.

الفرع الثاني: عقوبة الشخص المعنوي

لقد استحدثت المسؤولية الجزائية الخاصة بالشخص المعنوي من خلال تعديل قانون العقوبات بالقانون رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المادة 51 مكرر، ولم يوجه المشرع الجزائري العقوبة لكافة الأشخاص المعنوية التي نص عليها القانون المدني في المادة 49، بل العقوبة شملت الشخص المعنوي الخاص وليس العام أي استثنى الدولة والولاية والبلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ومعفاة من العقاب¹.

ولقد وضع المشرع عقوبات ضد الشخص المعنوي في مواد الجنائيات والجنح والمخالفات، عن طريق تعديل قانون العقوبات بالقانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 47-59.

عقوبات أصلية وعقوبات تكميلية.

أولا: العقوبات في مواد الجنائيات والجنح:

أ- **العقوبات الأصلية:** عقوبة واحدة وهي الغرامة بحيث أن عقوبة الغرامة، تساوي 01 إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي، والتي ذكرها في نصوص قانون العقوبات بمثابة عقوبة أصلية، يعاقب الشخص المعنوي وتطبق في مواد الجنائيات والجنح، ويعود تقدير العقوبة للقاضي في تحديدها من مرة واحدة إلى 05 مرات وذلك كحد أقصى تطبيقا لنص المادة 18 مكرر الفقرة 01.

وفي نصوص الأحكام الجزائية المتعلقة بعلاقات العمل لم يفرق المشرع بين الشخص الطبيعي والشخص المعنوي في معاقبة مرتكب الجريمة في العمل.

ب- **العقوبات التكميلية:** يمكن للمحكمة أن تحكم على الشخص المعنوي في نوع واحد أو أكثر من العقوبات السبعة عند ارتكاب جنائية أو جنحة.

1- حل الشخص المعنوي

2- غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز 05 سنوات

3- الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز 05 سنوات.

4- المصادرة

5- المنع من مزاولة النشاط.

6- نشر الحكم وتعليقه

7- الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز 05 سنوات¹.

1- مهدي بخدة القانون، الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 60-61-62.

ثانيا: العقوبات المطبقة على الشخص المعنوي في مواد المخالفات

أ- الغرامة المالية: هو ذلك المبلغ المالي الذي يحكم به القاضي للشخص المعنوي يدفع للخزينة العمومية، ويتم احتسابها كما هو مقرر للشخص الطبيعي وهنا فالغرامة تعتبر عقوبة أصلية في مواد المخالفات.

ب- المصادرة: لقد أقر المشرع الجزائري عقوبة المصادرة في مواد المخالفات من قانون العقوبات وهي عقوبة أصلية بخلاف المصادرة في مواد الجنايات والجنح فهي عقوبة تكميلية. وللإشارة فإن للقاضي حرية الاختيار في المخالفات أي يمكنه أن لا يحكم بالمصادرة¹.

المطلب الثالث: تعدد المسؤولية.

تنقسم المسؤولية القانونية إلى مسؤولية مدنية ومسؤولية جنائية ومسؤولية تأديبية، وكل مسؤولية تخضع لقاعدة قانونية محددة.

الفرع الأول أنواع المسؤولية

أولا: المسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية:

القاعدة القانونية الجنائية أنها لا عقوبة ولا تدبير أمن إلا بنص أي لا يمكن الحكم بعقوبة إلا إذا كان الفعل المرتكب مجرم مسبقا وتم النص عليها صراحة.

وأساس المسؤولية المدنية هو أن يتم النص عليها في القانون، أو تكون مدونة في اتفاق رسمي والذي يجبر كل شخص أحل بإحدى الالتزامات بأن يدفع التعويض للطرف الذي تضرر.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 59-63.

نجد في المسؤولية الجنائية الجزاء يتمثل في العقوبة التي تطالب بها النيابة العامة التي تمثل المجتمع¹.

وفي المسؤولية المدنية فإن الغرض هو حماية المصالح الشخصية، أي حماية الأفراد من الأضرار المادية والمعنوية التي قد تلحق بهم من طرف الغير، أو الجزاء يكون التعويض إصلاحا أو جبرا للضرر الذي أصاب الضحية².

والمضور يجوز له الصلح والتنازل بخلاف المسؤولية الجنائية ما عدا في جرائم العمل.

والفعل غير المشروع يمكنه أن يشكل كذلك جريمة عمل مزدوج، مخالفا لقاعدة قانونية تترتب عنها قيام المسؤولية التقصيرية من جهة، ومخالفا لنص جنائي من جهة أخرى وينتج عن هذه الازدواجية ما يلي:

1- التقادم: من المعترف به قانونا أن الدعوى المدنية لا تتقادم إلا في حالة ما إذا تقادمت الدعوى الجزائية.

2- الاختصاص: يمكن للضحية رفع دعواه المدنية لدى المحكمة الجنائية التي رفعت أمامها الدعوى العمومية، حيث يحكم القاضي المختص بالعقوبة على مرتكب الجناية وإلزامه بالتعويض لصالح الضحية³.

3- وقف الدعوى المدنية: القاضي المدني ملزم بتوقيف الدعوى المدنية إلى غاية الفصل في الدعوى العمومية من طرف القاضي الجزائي، وهذه الوضعية تكون في حالة ما إذا تم رفع الدعوى المدنية أمام القسم المدني⁴.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 69.

² - علي فيلاي، الالتزامات، الفعل المستحق التعويض، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الطبعة، 2010، الجزائر، ص 08.

³ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 69-70.

⁴ - علي فيلاي، الالتزامات، الفعل المستحق التعويض، المرجع السابق، ص 15-16.

4- حيازة الحكم الجنائي لقوة الأمر المقضي به: إن القاضي المدني مقيّد بالوقائع التي تم الاستناد عليها من طرف القاضي الجنائي، دون التقيد بتكييف تلك الوقائع.

ثانيا: المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية:

إن المسؤولية المدنية تنقسم إلى مسؤولية عقدية ومسؤولية غير عقدية هذه الأخيرة التي تسمى المسؤولية التقصيرية.

إن المسؤوليتين تشتركان في الأركان وهي الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بينهما ونجد من نتائج هاتين المسؤوليتين هي استحقاق المضرور للتعويض.

1- التعويض: في المسؤولية التقصيرية يلتزم به المدين أي بتعويض الضرر المباشر سواء كان متوقع أو العكس، والتعويض في المسؤولية العقدية يشمل فقط الضرر المتوقع عادة وقت إبرام العقد بين الطرفين.

2- التقادم: القاعدة العامة أن المسؤولية العقدية تسقط بمضي خمسة عشرة سنة.

أما في المسؤولية التقصيرية فالقاعدة العامة أنها تسقط بمضي ثلاث سنوات واستثناء بمضي خمسة عشرة سنة.

3- الإعدار: في حالة استحقاق التعويض في المسؤولية العقدية، يتم إعدار المدين، بينما يعني الدائن من إعدار المدين لاستحقاق التعويض في المسؤولية التقصيرية¹.

4- التضامن: في حالة تعدد المسؤوليتين لا تضامن في المسؤولية العقدية إلا بنص قانوني أو اتفاقي، والتضامن في المسؤولية التقصيرية مفترض بحكم القانون.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 71.

- 5- **الإعفاء من المسؤولية:** الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية التقصيرية يكون باطلا، أما في المسؤولية العقدية يكون صحيحا في حالة لم ينشأ عن غش أو خطأ جسيم.
- 6- **الإثبات:** إذا تم الإخلال بالتزام قانوني في المسؤولية التقصيرية فإن عبء الإثبات يكون على الدائن، وفي المسؤولية العقدية فيشترط في المدين أن يثبت أنه قام بتنفيذ كافة التزاماته العقدية.
- 7- **الأهلية:** لقيام المسؤولية التقصيرية يكفي أن الشخص المخل مميّزا، بينما في المسؤولية العقدية، يشترط القانون أن الشخص بالغاً، وإلا أصبح العقد في هذه الحالة باطلا أو قابلا للإبطال¹.

ثالثا: المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية.

كل شخص يرتكب فعلا مجرما في القانون الجنائي يسأل جزائيا عن هذا الفعل، أي لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني، والعامل الذي يرتكب خطأ مهنيا يسأل في هذه الحالة تأديبيا من طرف المستخدم الذي يكون قد حدد نوعية العقوبة والتي تتمثل في توجيه الإنذار للعامل أو التوبيخ أو الخصم من المرتب الشهري أو التنزيل في الرتبة والحرمان من الترقية إلى غاية أن تصل العقوبة إلى درجة الفصل عن العمل².

الفرع الثاني: الخطأ الجسيم في تشريع العمل الجزائري

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ الجسيم عند صدور القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل بل قام بتحديد صورته، وترك الحرية لإرادة الأطراف سواء بالنسبة لعقود العمل الفردية أو في الاتفاقيات والاتفاقيات بين ممثلي النقابة وممثلي أرباب العمل، حيث تعلق ذلك بطبيعة النشاط أو ظروف العمل ونظام العمل ويتعلق بطبيعة شؤون الأجور وملحقاتها أو الجوانب التأديبية والتي تمنح سلطاتها عن طريق القانون لصاحب العمل.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 71.

² - المرجع نفسه ص 72-80.



الفصل الأول

الجرائم المرتكبة

من طرف العامل



الفصل الأول: الجرائم المرتكبة من طرف العامل.

لقد تعددت الجرائم المرتكبة من طرف العامل ونقصد بها تلك الجرائم التي تمس بمصالح الهيئة المستخدمة، وقد يكون مخالفة أو جنحة، وفي بعض الأحيان تكون جريمة.

المبحث الأول: الأخطاء الجسمية المعتبرة جرائم في قانون العقوبات.

لقد أولى المشرع حماية كاملة لرب العمل وذلك عن طريق سن قوانين رديعية سواء في قانون العقوبات أو في قانون العمل عندما يرتكب العمال داخل أماكن العمل جريمة أو أكثر ماسة بأمن المؤسسة وأدوات العمل ووسائله، وكل ما يتعلق بذلك.

ونلاحظ أن قانون العمل الجزائري رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل من خلال المادة رقم 73 قد نص على الأخطاء الجسمية والجريمة.

وقد يكون فيها الجزاء مزدوج أي يتعرض العامل المخالف لقاعدة قانونية لجزاء تاديبية داخلي من جهة، وجزاء جنائي من طرف السلطات القضائية المختصة.

كما يمكن أن تكون المخالفة خارج نص المادة 73 السالفة الذكر¹.

المطلب الأول: الإخلال بالنزاهة ووفقا لنص المادة 73 من القانون 11/90.

لقد كرس المشرع الجزائري الحماية للعامل والمستخدم عن طريق النظام التأديبي الموجود بكل مؤسسة، ومن أجل استقرار المعاملات، ولا يتأتى ذلك إلا باحترام العامل للقوانين بصفة عامة، أو في حالة ارتكاب أي فعل متمثل في خطأ من الأخطاء المهنية بسبب أو بمناسبة العمل يتعرض العامل المخالف لجزاء تاديبية حسب درجة الخطأ.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 239.

لقد قسمت أغلب التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري الأخطاء المهنية من حيث درجة خطورتها إلى ثلاثة أنواع: أخطاء من الدرجة الأولى والثانية وهي كلها تعتبر أخطاء بسيطة لا تؤدي إلى تسريح العامل أي فصله من منصب عمله بل يوجه له إنذار كتابي أو شفهي أو توبيخ أو التوقيف عن العمل لمدة يوم واحد إلى ثلاثة أيام، أو الحرمان من الترقية والتنزيل من الرتبة، ونذكر على سبيل المثال بعض الأخطاء المدونة في الأنظمة الداخلية للمؤسسات¹.

التأخر في الدخول للعمل والخروج بدون رخصة، والغياب بدون عذر ورفض التسخير للعمل الذي يأمر به رب العمل.

وهناك أيضا أخطاء من الدرجة الثالثة أو الأخطاء الجسيمة والمتعددة التي تلحق أضرار مادية ومعنوية بالمؤسسة، وتصل العقوبة إلى الفصل النهائي عن العمل بدون أي تعويضات²، وقد حددت في نص المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والمعدلة في القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

وطبقا لنص المادة 07 من القانون 11/90 فإن العمال يخضعون لاحترام مجموع الواجبات الأساسية التي تعتبر التزامات تبين مدى مسؤولية العامل في حالة الإخلال بها.

وقد تكون هذه الالتزامات مدونة في عقود فردية تربط العامل و رب العمل، أو في اتفاقات أو اتفاقيات جماعية³ طبقا لنص المادة 127 من القانون 11/90.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 198-199.

² - المرجع نفسه، ص 199-200.

- بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، سنة 2008، ص

الفرع الأول: جريمة إفشاء أسرار مهنية

1- تعريفها: إفشاء السر لغة معناه كشف وذاع، وعكسه كتم وأخفى.

ولقد عرف الفقه السر المهني بأنه تلك المعلومات المتعلقة بالمؤسسة ووسائلها المختلفة والتي ألزم القانون الحفاظ على كتمانها أو أمر العرف بذلك، حتى تستقر نشاطات المؤسسة ومعاملاتها مع الغير، مع الملاحظة أن القانون لا يشترط التستر على جريمة جنائية.

وللوصول لتعريف واضح لجريمة إفشاء الأسرار المهنية نستند لما جاء به الفقيه صلاح محمد ذياب، حيث أوضح بأن أسرار العمل هي كل معلومة ذات قيمة تمس بقدرة المشروع على المنافسة يمكن أن تدخل في إطار السرية، مما تجعل العامل يلتزم باحترام واجب الكتمان¹.

والنموذج الإجرامي لجريمة إفشاء الأسرار المهنية نصت عليه المادتان 301، 302 من قانون العقوبات الجزائري المعدلتان بالقانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 فالمادة 301 تنص على أنه يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 20.000.00 دج إلى 100.000.00 دج الأطباء والجراحون والصيدالدة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة² أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشائها ويصرح لهم بذلك".

ونص هذه المادة مصدره من نص المادة 267 من القانون المصري كذلك المادة 387 من قانون العقوبات الفرنسي والنموذج القانوني المتعلق بجريمة إفشاء الأسرار يشير فيها المعنى صراحة إلى صفة محددة ومعينة فالمادة 302 من قانون العقوبات المعدلة بالقانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر لسنة 2006 تنص على "كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 91، 92.

² - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 118.

يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 20.000.00 إلى 100.000.00 دج¹.

إذا فأركان جريمة إفشاء السر تقوم بتوافر ثلاثة أركان وهي صفة من أأتمن على السر إفشاء السر، والقصد الجنائي، ولا يسري نص المادة 301 إلا على طائفة معينة من الأمانة على الأسرار وهم الأمانة بحكم الضرورة أو من تقتضي وظيفته أو مهنته يتلقى أسرار من طرف أشخاص².

والركن المادي للجريمة يتمثل في السلوك الإجرامي للجاني الذي كشف عن المعلومات التي كان من المفروض عدم إفشائها، والنتيجة هي وقوع ضرر ووجود العلاقة السببية بين الفعل والضرر والقصد الجنائي هو العمد.

يعتبر إفشاء الأسرار المهنية خطأ جسيما تطبيقا لنص المادة 73 من القانون 11/90 المعدلة بالقانون 29/91 المتعلقة بعلاقات العمل.

فالعامل أزمه القانون بالامتناع عن إظهار وثائق ومعلومات سواء التي لها علاقة بالصنع أو الإنتاج أو البيع وكل من له علاقة بإدارة صاحب العمل لأشخاص آخرين من شأنهم منافسة المؤسسة بطريقة غير مشروعة أو إضرار بمصالح مختلفة، وواجب الاحتفاظ بالسر المهني يعد التزاما قانونيا على العامل التقيد كما هو مشار إليه ضمن القواعد العامة للقانون المدني الجزائري، دون أن ينص عليه القانون أو العقد صراحة، وعلى العامل أن يتحلى بحسن النية طبقا للمادة 107 من القانون المدني، ونجد المادة 07 الفقرة 08 من قانون العمل 11/90 التي نصت على خضوع

¹ - بوضويرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 118.

² - حسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجرائم ضد الأشخاص الجرائم ضد الأموال، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة 16، الجزائر، 2013، ص 277.

العمال للواجبات الأساسية ومن بينها عدم إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا، وأساليب الصنع، وأن لا يظهر للغير محتوى الوثائق الخاصة بصاحب العمل¹.

إلا إذا طلبها القانون صراحة أو رب العمل وكل التجاوزات المتعلقة بإفشاء السر المهني وجميع الجزاءات المترتبة عليها يمكن تدوينها في العقود الفردية والعقود الجماعية، بما فيها الجزاءات التأديبية والمتابعات القضائية.

الفرع الثاني: استعمال العنف ضد رب العمل.

لقد اعتبر استعمال العنف البدني خطأ جسيما والمرتكب من طرف العامل، ويؤدي به إلى الفصل النهائي من منصب العمل دون إشعار مسبق وبدون أي تعويضات، وهذا ما جاء به الاجتهاد القضائي فالواجب المهني يعتبر إخلال العامل بالتزام مهني من الأفعال غير المشروعة².

فالمشرع الجنائي يعمل قبل إعطاء حماية جنائية إلى ترتيب المصالح الفردية والاجتماعية حسب درجة أهمية هذه المصالح، فالمصالح البسيطة التي ليست لها علاقة مباشرة بكيونة الفرد والمجتمع، والتي لا تؤدي المساس بها إلى إحداث خلل كبير في حياة الفرد والجماعة فيترك حمايتها للإدارة لتنظيمها والسهر على منع المساس بها، وهناك مصالح تترك حمايتها لنصوص مدنية، أما الحقوق والمصالح الأساسية سواء الخاصة بالفرد أو الجماعة، فلا يمكن حمايتها إداريا أو مدنيا، وإنما لا بد من إعطائها حماية جنائية عليها كاملة³.

حيث يعاقب على التعدي باستعمال ألفاظ تتمثل في السب والشتم والقذف والتهديد زيادة على العنف البدني كالضرب والجرح والقتل، ومنه نجد المشرع الجنائي قد أولى عناية بحماية المستخدم أو ممثله في العمل، وأعتبر كل مساس بهما سواء باللفظ أو استعمال العنف من طرف

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 93.

² - المرجع نفسه، ص 93، 240.

³ - عثامنة الخميسي، عولمة التحريم والعقاب، دار هومة للطباعة والنشر التوزيع، الطبعة الثامنة، الجزائر، 2008، ص 178.

العامل، فعل يشكل جريمة ويرتب المسائلة الجنائية، وسلوك الجاني الإجرامي يتمثل في العنف أو التهديد مما يدفع الشخص العادي بأن يرتكب فعل ضد إرادته لا يريد أن يقوم به ونجد الفقه قد عرف التهديد المرتكب أثناء العمل في المؤسسة بأنه كل سلوك إجرامي للعامل ينتج عنه رعب للضحية أي المجني عليه أو الخوف من خطر محقق به أي يراد إلحاقه به، كما أكد القضاء الفرنسي بأن قيام العمال المضربين باستعمال العنف والتهديد والوعيد ضد زملائهم من العمال غير المضربين من أجل إرغامهم للدخول معهم في الإضراب، وهذه الأفعال المرتكبة تشكل جريمة¹.

الفرع الثالث: إلحاق أضرار مادية بمعدات العمل ووسائله.

إن الالتزامات سواء العقدية أو القانونية تجبر العامل على ضرورة حفاظه على ممتلكات صاحب العمل، والوسائل المتعددة للشغل، والتي وضعت تحت تصرفه لاستعمالها على الوجه المشروع الذي يحفظ صحته، وفي حالة إخلاله بهذه الالتزامات أو بالتزامات أخرى يتحقق الخطأ الجسيم ويستوجب تسريحه بطريقة مشروعة أي يصبح الخطأ مزدوج خطأ تأديبيا جسيما وخطأ جزائيا يجعل صاحب العمل ينتظر صدور الحكم الجزائي من السلطة القضائية ليفصل العامل نهائيا من منصب عمله. وإذا تم تسريح العامل من طرف المستخدم قبل صدور الحكم الجزائي اعتبر التسريح تعسفي².

أما في الحالة الأخرى إذا كان الخطأ تأديبي ولم يتحقق فيه الخطأ الجزائي فبقع عبئ الإثبات على المستخدم بالنسبة لعنصر العمد.

وللتوضيح أكثر فإن محل الجريمة هو التعدي والإضرار بممتلكات المنشأة سواء ما تعلق بالتهديم أو إتلاف جزء أو عدة أجزاء من البنيات أو وسائل ومعدات العمل، كما قد يمس الفعل الإجرامي للعامل المواد الأولية أو المواد التي تم إنتاجها، أو إتلاف وثائق أو تصاميم متعلقة

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، مرجع سابق، ص 241.

² - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 615173 بتاريخ 2010/10/07.

بصاحب العمل، هنا يتوفر القصد الجنائي وهو عنصر العمد المتضمن الإضرار بكل ما له صلة بالعمل، مما يخول القانون للمستخدم حق المتابعة الجزائية ضد العامل الجاني¹.

الفرع الرابع: استهلاك المواد الكحولية أو المخدرات بشتى أنواعها داخل العمل.

يعد استهلاك المواد الكحولية أو المخدرات أثناء العمل خطأ جسيما لكونه يمس بالآداب ويهدد سلامة العمال والمتعاملين مع المؤسسة، ويرتب المشرع الجنائي لمرتكب هذه الأفعال عقوبات مختلفة، فوجود أي عامل وهو في حالة سكر أو يكون قد استهلك نوع من المخدرات يعرض صاحبه لعقوبة تأديبية يقررها صاحب المستخدم تتمثل في الطرد من العمل وذلك بشرط صدور الحكم الجزائي النهائي².

وقد عرفت المادة 02 من القانون رقم 18/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها:

1-المخدرات: ويقصد بها كل مادة طبيعية كانت أم اصطناعية من المواد الواردة في الجدولين الأول والثاني من الاتفاقية الوحيدة للمخدرات لسنة 1961 بصفتها المعدلة بموجب بروتوكول سنة 1972 والنباتات المخدرة الرئيسية من القنب وصمغ القنب، الكوكايين، خشخاش العفيون، العفيون.

2-المؤثرات العقلية: رجوعا لنص المادة 02 فإن المؤثرات العقلية هي كل مادة طبيعية كانت أو اصطناعية أو كل منتج طبيعي مدرج في الجدول الأول أو الثاني أو الثالث أو الرابع من اتفاقيات المؤثرات العقلية لسنة 1971³.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 243.

² - المرجع نفسه، ص 244.

³ - أحسن بوسقيعة، القانون الجزائري الخاص، المرجع السابق، ص 499.

المطلب الثاني: ارتكاب العامل لجرائم الإضراب خارج المادة 73 من القانون 11/90 والمعدلة بالقانون 29/91.

إن الخطأ الجسيم للعامل موجودة بعض صورته خارج نص المادة 73 .

الإضراب: هو ذلك التوقف الجماعي للعمال عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير مسبقا من أجل الضغط على المستخدم أو السلطة العامة بهدف تلبية مطالب مختلفة أو إيجاد حل للنزاع بينهم أي بين العامل ورب العمل.

وتوجد تعاريف أخرى للإضراب ومنه من صدر عن الفقه ومنه من صدر عن الاجتهادات القضائية، فالإضراب "هو وسيلة للدفاع عن مصالح العمال" أو أنه توقف إرادي عن العمل بهدف تلبية مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية لم يتم المستخدم بتليتها¹.

ولقد اعترف دستور 23 فيفري 1989 بحق الإضراب بين القطاع العام من خلال المادة 54 لمبدأ عام مع إمكانية ممارسة هذا الحق في القطاعين العام والخاص، حيث صدر القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب².

حيث تنص المادة 24 على أنه "إذا استمر النزاع بعد نفاذ طرق حله، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

حيث تطبق أحكامه على: "جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني"، المادة 03 من هذا القانون، حيث تطرق

¹ - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 04 الجزائر، سنة 2005، ص 138-146.

² - الجريدة الرسمية عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990، ص 230.

هذا النص إلى كيفية ممارسة حق الإضراب، ونظمها وذكر الحالات والقطاعات التي يمنع فيها حق الإضراب أو يقيد لا سيما التي تم تحديدها بنصوص المواد 37 و 41 و 42 و 43.

وقد رتب الفقه والقضاء القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب وعدم مخالفة النصوص القانونية ومشروعية الإضراب أي التسخير، احترام الحد الأدنى للخدمة، عدم عرقلة حرية العمل¹.

شروط الإضراب:

لقد حرص المشرع الجزائري على وضع اربعة شروط ليكون الإضراب شرعي:

1- لا يتم الشروع في الإضراب إلا بعد فشل محاولات التسوية الودية، وهي الوساطة والمصالحة وعدم وجود أي وسيلة لحل النزاع القائم، ويجب أن يتفق الطرفان على اللجوء إلى التحكيم قبل اتخاذ قرار الإضراب.

2- صدور قرار الدخول في إضراب من طرف أغلبية العمال دون أي ضغط أو عنف أي يتم ذلك في اجتماع أو في جمعية عامة لكافة أو أغلبية العمال للتعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر.

3- يجب أن يتم إشعار المستخدم مسبقا بتاريخ بداية الإضراب ومدته.

4- الاحترام والمحافظة على أمن المنشأة ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة².

الفرع الأول: رفض أمر التسخير، وعدم توفير الحد الأدنى من الخدمة.

يعتبر رفض التسخير جريمة قد تقع من العامل أو غيره، وإذا تطرقنا إلى أحكام القانون 02/90 فإن هذا الرفض يعتبر إخلال بالتزام قانوني بمناسبة ممارسة حق الإضراب، في حالة

¹ - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 80.

² - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 149-151.

مطابقتها للإجراءات القانونية وعدم توفير الحد الأدنى من الخدمات حسب نص المادة 37 من نفس القانون، وبذلك نكون أمام خطأ جسيماً عندما يتم رفض أمر التسخير الموجه من رب العمل إلى العامل كما نصت عليه المادة 42.

وقد حدد المشرع ماديات الجريمة وعبارة عن كل الأفعال التي تكمل البنيان القانوني للجريمة الخاصة برفض أمر التسخير، والمادة 37 من القانون 02/90 تنص 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 والأموال الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38، 39.. " ونجد أنه تم تحديد وتوضيح المصالح والأنشطة التي تدخل ضمن توفير وضمان الحد الأدنى من الخدمات فيها عند حصول الإضراب المشروع، ومنها المصالح الإستشفائية، المواصلات السلكية واللاسلكية، الكهرباء والماء والبتترول، المصالح البلدية للنظافة والصحة، إنتاج الطاقة، العلاقات المالية مع الخارج، إنتاج المحروقات ونقلها، الشحن، التفريغ لصالح الدفاع الوطني، وسائل أمن النقل الجوي والبحري والبري، الدفن والمقابر، مراقبة المرور الجوي، كتابة ضبط المحاكم أو المجالس، مصالح الامتحانات في التعليم الثانوي، المصالح الإدارية المكلفة بالأنشطة الدبلوماسية للدولة.

والحد الأدنى لهذه الأنشطة يجب أن يتحقق في الحالات المذكورة في نص المادة 38، السالفة الذكر، ويتم تحديد الحد الأدنى المضمون للخدمة في الإضراب ضمن عقود فردية من طرف رب العمل أو اتفاقية أو اتفاقيات جماعية، وفي حالة عدم الاتفاق المسبق عن ذلك فإن نص المادة 38 أعطت صلاحية الإدارة توضيح وتحديد الحد الأدنى للخدمة الذي يضمن من طرف الموظف المضرب، وعدد الموظفين الذين سوف يضمنون الحد الأدنى من الخدمة¹.

¹ - بوضورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 156-157.

والشأن كذلك بالنسبة للعامل المضرب والهيئة المستخدمة وهذا التحديد المستخدم لا يرتب الإلتزام بذمة العامل مباشرة، إل بعد إتمام الإجراءات القانونية المتضمنة صدور أمر التسخير من الجهات المؤهلة، احتراماً لنص المادة 41 من القانون 02/90 التي تنص "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 والأموال، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان¹.

إن المستخدم يصدر أمر التسخير حفاظاً على أمن الأشخاص والممتلكات والحاجيات الأساسية للبلاد، ويتم تبليغ الأمر إلى العمال أو الموظفين الذين يشملهم القيام بالحد الأدنى من الخدمة، ويشترط القانون أن يكون التبليغ صحيحاً ففي حالة عدم الامتثال لأمر التسخير بعد التبليغ، تقع الجريمة ويرتب المشرع العقوبة الواجبة التطبيق².

واستناداً لقرار المحكمة العليا رقم 167722 المؤرخ في 14/04/98 الصادر عن الغرفة الاجتماعية وجوب الإلتزام بالحد الأدنى من الخدمة وإلا أعتبر الإضراب غير مشروع³.

إن عدم التزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يتخذ بعده المستخدم معاقبة المعنيين بعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة، فضلاً عن المتابعة الجزائية، لأن رفض العامل لأمر التسخير المبلغ له من المستخدم يعتبر خطأ جسيماً، وتطبيقاً لنص المادة 73 من الفقرة 06 من القانون 11/90، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري".

¹ - بوضويرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 158.

² - المرجع نفسه، ص 152.

³ - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 82-83.

وإن جريمة رفض أمر التسخير تم تحديد عقوبتها عن طريق النص الجزائي وليس نصوص قانون العمل، التي اكتفت بتجريمها فقط، كما تنص المادة 187 مكرر من قانون العقوبات على مايلي "يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 20.000.00 دج إلى 100.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمثل لأمر التسخير الصادر والمبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية¹.

ويمكن تحديد شروط قيام الركن المادي لجريمة رفض التسخير:

- 1- توفر صفة خاصة في الفاعل أي الجاني وهي أن يكون له صفة العامل كما هو موضح في نص المادة 02 من القانون 11/90.
- 2- صدور أمر التسخير من طرف الجهة المختصة المخولة من طرف القانون.
- 3- إن العامل يشغل منصبا ضروريا لأمن الأشخاص أو الأملاك والمنشآت، أو منصبا له علاقة بسد الحاجات الحيوية للبلاد، أو تموين السكان بمختلف المواد.
- 4- يجب أن يبلغ أمر التسخير إلى العامل الذي سوف يقدم خدمات الحد الأدنى، ويجب أن يبلغ الأمر تبليغا صحيحا، وأن يعلم العامل بأن عدم تنفيذه لذلك يعتبر جريمة.
- 5- يقع عبء الإثبات على العامل في حالة رفضه تنفيذ أمر التسخير، وبالنسبة للركن المعنوي لجريمة عدم تنفيذ أمر التسخير فتتمثل في اتجاه إرادة الجاني لتحقيق النتيجة أي الاتجاه غير المشروع للإدراك والإرادة نحو الواقعية الإجرامية، وهي مخالف أحكام النصوص القانونية التي سبق ذكرها، أو مخالفة ما جاء في الاتفاقات والاتفاقيات، أو في العقود الفردية أو مخالفة أوامر وأحكام السلطات القضائية².

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، المرجع السابق، ص 246-248.

² - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 159.

الفرع الثاني: عرقلة حرية العمل

لقد اعتبر المشرع الجزائري عرقلة حرية العمل خطأ جسيماً وخطأً جنائياً، حيث تنص المادة 36 من القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأً مهنياً جسيماً دون المساس بالعقوبات الجزائية" وكذلك بالنسبة لنص المادة 34 من نفس القانون حيث أن كل منع للعمال أو المستخدم من الدخول لأماكن عملهم يعتبر عرقلة للعمل، وكذلك نفس الشيء الاعتداء على العمال وتهديدهم واستعمال العنف معهم، كما يشكل احتلال العمال المضربين لمخلات العمل جريمة.

وإذا تفحصنا نص المادة 56 من القانون 02/90 حيث يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 500.00 دج إلى 2000.00 دج وخمسة عشر يوماً إلى شهرين حبساً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورات احتيالية أو تهديداً أو عنفاً أو اعتداءً واستهدف بذلك حرية العمل¹. وأن عرقلة حرية العمل تعتبر فعل غير مشروع يصدر غالباً من طرف العمال، من خلال احتلال أماكن العمل أثناء القيام بالإضراب المشروع أو عند غلق الأبواب والتصدي للعمال الغير مضربين وذلك بمنعهم من الالتحاق بمناصب العمل.

وقد وصف المشرع الجزائري واقعتين خاصتين هما احتلال أماكن العمل التي عبر عنها بالمخلات متى كان الغرض منها عرقلة حرية العمل².

ويمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف عرقلة حرية العمل طبقاً لنص المادة 35 من نفس القانون، ورفض تنفيذ الأمر القضائي الذي يأمر بإخلاء أماكن العمل التي يحتلوها العمال.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 241-242.

² - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، مرجع سابق، ص 147-148.

فالقانون منح صلاحية لرب العمل بموجب نفس المادة 35 بأن يستعين بالقضاء الاستعجالي لاستصدار أمر بإخلاء المحل، وإذا تم رفض تنفيذ الأمر من طرف العمال أعتبر ذلك عرقلة لحرية العمل.

كل هذا اعتبره المشرع خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية، وقد حددت القاعدة القانونية جميع الشروط لتحقيق الواقعة المادية لهذه الجريمة وعنصر المناورة الاحتمالية والتهديد والعنف والاعتداء واحتلال أماكن العمل، ورفض تنفيذ الأمر الصادر عن السلطة القضائية المتمثل في احتلال المحلات المهنية.

ويتحقق الركن المادي للجريمة من خلال نشاط وسلوك الجاني بمخالفته القاعدة الجزائية في حالة تعارض هذا السلوك مع ما يأمر به القانون أو ينهى عنه.

وتتكون جريمة عرقلة حرية العمل من عدة صور، وتتحقق الجريمة ولو في صورة واحدة من هذه الصور.

وتتحقق من خلال عدة صور مجتمعة¹ نذكرها على التوالي:

1- المناورة الاحتمالية: تستعمل في المجال العسكري والسياسي، ويقصد بها التمويه الذي يريده الشخص القائم بالمناورة، ووضحت المادة 34 من القانون 02/90 أن الغرض من المناورة للعمال المضربين هي منع العمال أو المستخدم من الدخول إلى أماكن العمل، كغلق الأبواب وعدم تسليم المفاتيح، إقامة حاجز عند المدخل الرئيسي لمقر العمل عن طريق توقيف وسائل النقل لمنع الدخول، وقاضي الموضوع هو المختص في تحديد مدى توفر عنصر المناورة أم لا، قد تستعمل طرق أخرى للمناورة كقطع الكهرباء عن المؤسسة ومختلف وحداتها الإنتاجية، وإخفاء المواد الأولية أو عدم السماح باستعمالها.

¹ - بوضورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 149.

وكقاعدة فإن المناورة هي عبارة عن مجموعة من الأساليب والطرق الملتوية التي يستعملها العامل المضرب بغير استعمال للعنف والتهديد.

2-التهديد: يعتبر التهديد صورة أخرى لعرقلة حرية العمل، وهي جريمة ويعاقب عليها المشرع بالمادة 56 من القانون 02/90 كما نصت عليها المادة 138 من القانون 11/90، والمادة 58 من القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، والتهديد قد يقع من طرف العامل ضد رب العمل، أو العكس، وقد يقع التهديد من طرف أشخاص آخرين لا تربطهم أي علاقة سواء بالعامل أو المستخدم وهذه الجرائم تنص عليها المادة 284 من قانون العقوبات الجزائري¹.

وإذا تطرقنا إلى نص المادة 56 من القانون 02/90 نجد أن جريمة التهديد تأخذ إحدى الصور الواردة بالمواد 284، 285، 286، من قانون العقوبات².

ومن وسائل ارتكاب التهديد الأخرى هو ذلك التهديد بواسطة محرر أو شفويا حيث يقصد بالمحرر هو الكتابة والصور والرموز والشعارات.

وقد يرتكب التهديد شفويا، بالقول أو بإشارة الشفتين، والتهديد بواسطة محرر تختلف فيه العقوبة إما تهديد مصحوب بأمر أو شرط أم لا.

والتهديد الشفوي لا يعاقب عليه القانون إلا إذا كان مصحوبا بأمر أو شرط والعقوبة هي الحبس من ستة أشهر إلى سنتين، وغرامة مالية من 20.000.00 دج إلى 100.000.00 دج طبقا لنص المادة 286 من قانون العقوبات.

¹ - بوصنيرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 158.

² - أحسن بوسقيعة الوجيز في القانون الجزائري الخاص، المرجع السابق، ص 79-81.

كما أن القانون لا يعاقب التهديد بارتكاب أي عمل من أعمال العنف الأخرى إلا إذا كان مصحوبا بأمر أو شرط، والعقوبة هي الحبس من 03 أشهر إلى سنة وغرامة من 20.000.00 إلى 100.000.00 دج حسب نص المادة 287.

3-العنف: قسم المشرع في قانون العقوبات جريمة الاعتداء على جسم الإنسان، وهي الضرب والجرح والتعدي، العنف من المادة 264 إلى 276 وكذلك المادتان 242، 248 وأخذ بصورة العنف والاعتداء في المادة 56 من القانون 02/90.

ويقصد المشرع الجزائري بالعنف الأعمال التي تمس جسم الإنسان دون أن تؤثر عليه، كما تم دمج جريمة العنف مع جريمة الضرب والجرح، حيث نجد ذلك في نص المادة 264 من قانون العقوبات "كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه أو ارتكب أي عمل ضمن أعمال العنف أو التعدي، يعاقب بالحبس من سنة (01) إلى خمس سنوات (05) وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج إذا نتج عن هذه الأنواع من العنف مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن خمسة عشر (15) يوما".

ونجد أن المشرع قد شدد العقوبة في الفقرة الثالثة من المادة 264 على أنه إذ نتج عن أعمال العنف المذكورة أنفا فقد أو بتر أحد الأعضاء أو الحرمان من استعماله، أو فقد البصر فيعاقب مرتكب الجريمة بالسجن المؤقت من خمس (05) إلى عشر (10) سنوات.

أما إذا أدى الجرح أو الضرب المرتكب عمدا إلى الوفاة بدون قصد فيعاقب الجاني بالسجن المؤقت من 10 سنوات إلى عشرين (20) سنة¹.

¹ - بوضنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 152.

وإذا صاحب العنف بالضرب والجرح وكانت نسبة العجز تفوق 15 يوما مع سبق الإصرار والترصد مع حمل أسلحة فيعاقب الجاني بالحبس من سنتين (02) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة مالية من 200.000 إلى 1000.000.00 دج طبقا لنص المادة 266 من قانون العقوبات¹.

4-الاعتداء: المقصود به هو ذلك الاعتداء الذي يستهدف حرية العمل المنصوص عليه في المادة 56 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والمعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21، حيث أن نص المادة يبين أن كل من قام بأعمال مناورة إحتيالية أو تهديدا أو عنفا أو إعتداء مستهدفا بذلك عرقلة حرية العمل.

كما يقصد بالاعتداء كل الأعمال المادية التي لا تصيب جسم الضحية مباشرة، وينتج عنها خوفا شديدا قد ينشأ عنه اضطراب في القوى الجسدية أو العقلية للمجني عليه، ويتطابق مع خصوصية المادة 56 من القانون رقم 02/90 ولا يتماشى مع نصوص المواد 264 إلى 276 من قانون العقوبات، فنجد في هذه الأخيرة قد أجزمت بإمكانية أن يحدث من جراء هاته الأفعال التي تمثل الإعتداء، والذي يترتب عنه عجزا عن العمل أو مرض.

المطلب الثالث: الحماية الجنائية لمفتش العمل.

إن مفتش العمل يقوم بمهام عديدة تبعا للقانون 03/90 تمكنه من حق الرقابة والإطلاع والسهر على تطبيق القوانين التي لها علاقة بعلاقات العمل، سواء منها الفردية أو الجماعية، كما خوله القانون الرقابة على ظروف وأماكن العمل وكل ما تعلق بالأمن والصحة للعمال، وله دور رئيسي متمثل في إعطاء النصائح والإرشادات، وتمكين العمال من معرفة ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، بالإضافة إلى توجيه المستخدم من أجل تحضير الاتفاقات والاتفاقيات بمساهمة

¹ - بوضنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 153.

المتمثلين الشرعيين للعمال، ويتدخل كذلك مفتش العمل في حالة النزاعات، وإجراء المصالحة في الوقت المناسب.

وللسهر على تطبيق قانون العمل، فقد وضع المشرع كل المهام المنوطة بمنصب مفتش العمل، والمتثلة في واجب القيام بالزيارات إلى أماكن العمل كإجراء التحقيقات الميدانية وإعداد الملاحظات الكتابية والاعتذارات ومحاضر المخالفات في حالة وجودها، كما له الحق في الاطلاع على السجلات النظامية القانونية للمستخدم كسجل حركة العمال وسجل الأجور وسجل حوادث العمل. والسجل المتعلق بحفظ الصحة والآمن، وسجل العطل المدفوعة الأجر بالإضافة إلى مهام أخرى تدخل ضمن صلاحياته لتسجيل الاتفاقيات الجماعية التي يقوم بإيداعها ممثلو أرباب العمل لدى مقرات مفتشيات العمل، بالإضافة إلى الأنظمة الداخلية¹.

كما يقوم أيضا بالمراقبة الدورية المتعلقة بمدى احترام وتطبيق قوانين العمل وسهره كذلك على إرشاد كل من أرباب العمل والممثلين النقابيين بضرورة الالتزام والاحترام لبنود الاتفاقيات والاتفاقات السارية المفعول، وفي حالة ما إذا ما عاين مخالفة يقوم بتحرير محضر رسمي يعين فيه نوع المخالفة ورقم المادة التي تنص على ذلك، ويرسل هذا المحضر إلى الجهة القضائية المختصة طبقا لنص المادة 138 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وقد يتعرض مفتش العمل أثناء تحرير المحضر سواء تعلق بمخالفة ارتكبها رب العمل أو العامل إلى انتهاكات تمس شخصه.

لهذا نجد أن المشرع أعطى حماية جزائية له كونه يمثل الدولة وهو عون محلف سواء بما جاء في نصوص القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، أو ما تضمنته المادة 144 من قانون العقوبات حيث تنص "يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى سنتين (02) وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو باحدى هاتين العقوبتين فقط كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 210.

إرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو بالرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم، أو بمناسبة تأديتها وبذلك يقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم¹ وتكون العقوبة بالحبس من سنة (01) إلى سنتين (02) إذا كانت الإهانة الموجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أكثر قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي.

الفرع الأول: عرقلة التفتيش.

طبقا لنص المادة 02 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، فإن من صلاحيات مفتش العمل السهر على مدى التطبيق الكامل للنصوص القانونية المتعلقة بقانون العمل.

كنصوص القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والقانون 02/90 علاقات العمل الجماعية والقانون 07/88 الصادر في 1988/01/26 المتضمن ظروف العمل والوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وأثناء قيام مفتش العمل بممارسة مهامه قد يتعرض لإهانة في شخصه أو إلى عنف ضده بشتى الأساليب².

● إهانة مفتش العمل:

إن المشرع الجزائري لم يعرف جريمة الإهانة، ولكنه ذكر أحكامها من خلال نص المادة 144 من قانون العقوبات حيث "يعاقب كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو ضابطا عموميا أو أحد رجال القوة العمومية...".

وبالنظر إلى مضمون نص المادة، نجد أن الحماية تشمل مفتش العمل، أيضا لكونه موظف طبقا لنص المادة 04 من الأمر الصادر بتاريخ 2006/07/15، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فالمادة 23 من القانون 03/90 قد نصت على الحماية الواجبة لمفتش

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 212.

² - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 160-161.

العمل من الإهانة التي قد يتعرض لها، كما نصت على تطبيق أحكام المادة 144 من قانون العقوبات.

أولاً: بالقول: تتعدد الإهانة بالقول كإخراج أصوات غريبة من الجاني يقصد بها مفتش العمل، قد تتمثل في العواء أو الصفير أو رفع الصوت متبوع بالصراخ.

ثانياً: بالإشارة: قد تقع الإهانة عن طريق الإشارة التي يقصد بها الجاني، إهانة مفتش العمل، وتأخذ الإهانة شكل صدور حركات من الجاني عن طريق جسمه كالإشارة بواسطة اليدين أو تحريك الرأس، أو الذراعين، أو رميه بأشياء أو أدوات مختلفة على وجه المجني عليه، من أجل التقليل من قدر مفتش العمل وتحقيره¹.

ثالثاً: الإهانة بالتهديد: يقصد بالتهديد المعاقب عليه بنص المادة 145 من قانون العقوبات، وحتى وإن كانت هذه الأفعال المحرمة تشترك مع جرائم التهديد في الوسائل أو الصور المستعملة، ونذكر على سبيل المثال التهديد بالقول أو الإشارة، أو الكتابة سواء باليد أو عن طريق جهاز الحاسوب، أو عن طريق الرسائل واستعمال الرموز والصور، فقد يقوم الجاني بتهديد الضحية وذلك بقوله بأنه سوف يقدم شكوى ضده إلى المسؤولين المباشرين أو رؤسائها، أو بتوجيه وعد له بأنه سوف يرى لاحقاً ردة فعل منه، فقاضي الموضوع هو الذي يقوم بإثبات صحة الواقعة.

رابعاً: الإهانة عن طريق الكتابة والرسم: تتحقق جريمة الإهانة ضد مفتش العمل عن طريق الكتابة بخط اليد، أو بالآلة الراقنة، أو بإرسالها إلى مفتش العمل بواسطة جهاز الإعلام الآلي باستعمال الانترنت وإرسال الإهانات بواسطة الرسائل الالكترونية، والتي تمثل شخصاً أو نسباً أو تحفيزاً للمجني عليه سواء لشخصه أو لمهنته².

¹ - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 161-165.

² - المرجع نفسه، ص 165-166.

خامسا: الإهانة بإرسال شيء: قيام العامل بتمزيق محضر تحقيق وإرساله إلى مفتش العمل الذي حرر هذا المحضر، أو السلطة التي يتبع لها الضحية، وإذا تم تسليم المحضر ممزق مباشرة إلى الضحية، فتعتبر الإهانة بالإشارة، وقد تكون متبوعة بصدور قول يشمل التحقير¹.

الفرع الثاني: استعمال العنف ضد مفتش العمل

إن عقوبة العنف الصادرة ضد مفتش العمل تعتبر مشددة نظرا لاختلاف جريمة العنف عما يسبقها من جرائم التهديد والإهانة من ناحية، ومن ناحية أخرى تمثل تعديا صريحا وخطيرا على أحد أعوان الدولة المخلفون المكلفون بمراقبة مدى التطبيق السليم لقانون العمل، كما خوله المشرع إعداد محاضر المخالفات والمعاينة الميدانية لجرائم العمل المرتكبة².

وقد أحيلت أحكام نص المادة 23 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل على المادة 148 من قانون العقوبات³، فيما يتعلق بجريمة الاعتداء باستعمال العنف على مفتش العمل فقد نصت هذه المادة على "يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال ووظائفهم، أو بمناسبة مباشرتها".

وإذا نتج عن استخدام العنف إسالة دماء أو جرح أو مرض أوقع عن سبق إصرار وترصد سواء ضد أحد القضاة أو الأعضاء المخلفين في جلسة محكمة أو مجلس قضائي فتكون العقوبة هي الحبس المؤقت من خمس إلى عشر سنوات.

¹ - بوضويرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 166.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 215-216.

³ - بوضويرة المسعود، المرجع السابق، ص 171.

وأما إذا نتج عن استعمال العنف بتر أحد أعضاء الجسم أو تشويه مهما يكن نوعه، أو صعوبة النظر أو فقدته أو فقدت أيضا أحد العينين، أو نتج عن العنف ظهور عاهة مستديمة، فإن المشرع قرر عقوبة للجاني تتمثل في السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة.

وفي حالة ما إذا ترتب على العنف وفاة المجني عليه دون أن يكون هناك نية القتل لدى الجاني، فالعقوبة المقررة هي السجن المؤبد، أما إذا كان هناك قصد وتعمد مسبق للقتل، فالعقوبة هي الإعدام بالإضافة إلى العقوبات التكميلية، حيث يمكن للقاضي حرمان الجاني الذي تم الحكم عليه من طرف السلطة القضائية بالحبس من مباشرة الحقوق التي نصت عليها المادة 14 من قانون العقوبات، أي إحدى الحقوق الوطنية المذكورة في نص المادة 09 مكرر، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس 05 سنوات، وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

المبحث الثاني: مخالفة قواعد الصحة والأمن

أي مخالفة من العامل للقاعدة من قواعد الصحة والأمن، التي يضعها رب العمل في أماكن العمل، تعتبر مخالفة جزائية، حيث ينجر عنها تهديد بأمن وصحة العمال.

المطلب الأول: تنظيم ووضع قواعد الصحة والأمن

ونجد أن المشرع الجزائري بين حقوق العمال من خلال نص المادة 05 من القانون 11/90 وذكر من بينها الحق في الرقابة الصحية والأمن وطب العمل، أما في نص المادة 07 من نفس القانون فتناول واجبات العمال:

- 1- تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية المعينة من طرف صاحب العمل.
 - 2- مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يقوم بإعدادها رب العمل وفقا للتشريع والتنظيم.
 - 3- الاستجابة لأنواع الرقابة الداخلية والخارجية¹.
- لهذا ومن تمكين العمال من قيامهم بممارسة وظائفهم في أحسن الظروف، وضع المشرع التزامات كذلك على عاتق المستخدم متمثلة في القواعد الآمرة ينفذها كل من المستخدم والعامل ومن أجل الصحة والأمن للجميع، بما فيهم العمال والزبائن.

وكل هذه الأحكام القانونية مستمدة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، منها الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل المعتمد بجنيف في 22/07/1981 وقد صادق عليها المشرع الجزائري، بموجب المرسوم الرئاسي 2006/59 المؤرخ في 11 فبراير 2006². والذي كرس هذا المبدأ في دستور 1996 من أجل إرساء حماية كاملة للعمال³، خلافا

¹ - بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة السابعة، الجزائر، 2011 ص 8-9.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 251-255.

³ - تنص المادة 55 ف 02 من دستور 1996 على ما يلي: " يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

لدستور 1963 الذي لم يتعرض لحق العامل في الحماية والأمن والوقاية الصحية داخل أماكن العمل¹.

الفرع الأول: إعداد قواعد الصحة والأمن.

يقوم رب العمل بإعداد النظام الداخلي للمؤسسة ما إذا كان تعداد العمال لا يقل عن عشرين عاملا، ويتم إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة وكتابة ضبط المحكمة، ويشترط القانون نشره في لوحة الإعلانات لتمكين العمال من الإطلاع على كافة بنوده، ووصولاً إلى وضع جميع قواعد السلامة الصحية في النظام الداخلي، وفهم مضمونه من طرف العمال، من أجل احترام تلك القواعد التي تتضمن سلامتهم وأمنهم، كما تترتب عنها المحافظة على أمن المنشأة وفي حالة الإخلال بهذه النصوص، يتعرضون إلى المسائلة الجزائية، حيث نصت المادة 77 من القانون 11/90 على ضرورة تقييد العامل بالقواعد المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والأمن وطب العمل وذلك وفقاً لنص المادة 07 من نفس القانون الفقرة 04.

ومن خلال الطبع الإلزامي لقواعد الأمن والسلامة والصحة الواردة في النظام الداخلي للمؤسسة، يجبر العمال على واجب أخذهم لكافة الاحتياطات الخاصة بسلامتهم كإرتداء قبعات العمل والتي تسمى خوذة الحماية، وأحذية العمل، واللباس والنظارات الواقية حسب نوعية العمل أو المنصب.

كما نجد أن المشرع الجزائري قام بإنشاء مركز وطني للوقاية من الأخطار المهنية، وتشكيل مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل².

وبالرجوع إلى مضمون نصوص القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 الخاص بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، نجد أنه قد تم إلزام رب العمل بأخذ كل التدابير اللازمة

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 119.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 253.

بتهيئة كل الوسائل والظروف من أجل الحفاظ على أمن وسلامة صحة العمال، وتوفير طب العمل في الشركة وهذه الأحكام هي:

- 1- توفير الحماية الكاملة للعمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج.
- 2- الابتعاد عن الاكتظاظ أثناء تنقل العمال وأثناء عمل الآلات وكل وسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات.
- 3- ضمان الشروط اللازمة للوقاية من الانفجارات، ومكافحة الحرائق.
- 4- ضمان الإخلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.
- 5- اقتناء ألبسة الشغل للعمال، وإعطائهم التجهيزات والمعدات الفردية.

الفرع الثاني: الجريمة المرتكبة من العامل في مجال الصحة والأمن.

إن ارتكاب أي عامل لجريمة مكتملة الأركان، يعرضه للمسائلة الجزائية الخاضعة لنفس أركان المسؤولية الجزائية المنصوص عليها في قانون العقوبات شرط ثبوت قيام العامل بارتكاب جريمة أثناء أداء العمل تعد خطأ يجرمه القانون ووجوب تمتعه بالأهلية القانونية، الإرادة حرة أي عدم وجود أي مانع من موانع المسؤولية الجنائية.

ويجب إثبات نسبة الفعل الإجرامي إلى العامل أي إثبات الواقعة المادية ونسبتها إليه وهو ما يسمى بالإسناد، وذلك لأن المسؤولية الجزائية هي مسؤولية شخصية يتم إثباتها لشخص طبيعي في حالة ما إذا أثبت القضاء المختص قيام العامل بارتكاب فعل يجرمه القانون، وهذا ما أخذ به القضاء الجزائري حيث أكد أن الاعتماد على المسؤولية المهنية المترتبة عن مخالفة العامل للالتزامات القانونية دون الأخذ بإثبات عنصر القصد العمدي لقيام المسؤولية الجنائية يخالف مبدأ المسؤولية الشخصية¹.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 261.

المطلب الثاني: نتائج وآثار مخالفة العامل لقواعد الصحة والأمن.

تترتب عن إخلال العامل بالالتزامات الخاصة بقواعد الصحة والأمن العديد من النتائج التي قد تتسبب في إلحاق الأذى المباشر على صحة العامل أو زملائه أو إلحاق أضرار بوسائل العمل.

الفرع الأول: حالة عدم معاقبة المستخدم للمخالفين لقواعد الأمن.

في حالة تهاون العمال أو عدم أخذهم للحیطة الواجبة، الإحترام الخاصة بقواعد الصحة والسلامة، تقوم المسؤولية الجزائية المقترضة للمستخدم حيث تقتضي المادة 36 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ماييلي "يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون 12/78 للعقوبات المنصوص عليها أدناه في حالة تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل المسير إذ لم يقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة، لإجبار العمال على احترام مضمون التعليمات القانونية في مجال الأمن والسلامة الصحية، ولم يتم بمعاينة مرتكبي المخالفات.

أما في حالة توفر القصد الجنائي للعامل في ارتكاب الجريمة فإن رب العمل لا يسأل على ذلك¹.

وإذا تمعنا في تشريعات العمل المقارنة، فنجد المشرع الفرنسي من خلال نص المادة 2/263 قد عاقب مسؤولي ومدراء المؤسسات الذين يرتكبون أخطاء شخصية تسبب أضرار للعمال، حيث نصت المادة 231 منه على إمتناع رب العمل عن وضع ما يفيد بمدى خطورة

¹ - نص المادة 36 من القانون 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

الوسائل والأشياء الموجودة بالمؤسسة، وعدم اتخاذ الحيطة وذلك بتوضيح وكتابة الوصف الشامل على هذه الأشياء أي تبيان نوعية المواد أو الوسائل وأصلها¹.

الفرع الثاني: جزاء مخالفة العامل لتعليمات الأمن والسلامة

إن كل الأحكام الخاصة بالأمن والسلامة الصحية وطب العمل تم الأخذ بها في علاقات العمل، بعدما حرصت كل التشريعات المقارنة على النص عليها، بالإضافة إلى المشرع الجزائري الذي سار على نفس المنهج، ونص على واجب توفير جميع قواعد الأمن والوقاية والسلامة الصحية في أماكن العمل، وإلزام أرباب العمل خاصة بتطبيق هذه القواعد وإعلام العمال بواجب الحرص والتقيد بالاحترام الكامل لكل التعليمات المتعلقة بالأمن والصحة، ونجد الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد نصت المادة 07 على التزام الدولة بالتكفل بتوفير كل الوسائل الضرورية الخاصة بظروف العمل بما يتناسب مع شروط الصحة والسلامة من الأخطار، والمشرع قد دقق بتفصيل كل ما له صلة بالصحة والوسائل وكافة الأجهزة والمعدات وتعديل نسبة الإنارة المناسبة في العمل وعدم بقاء العامل في مكان العمل في حالة سكر أو تحت تأثير المخدرات².

وقد ألزم المشرع الجزائري من خلال القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 رب العمل بالقيام بإبعاد المعدات والتجهيزات وكل المواد التي لا تحترم فيها معايير السلامة الصحية للعمال وأمنهم.

وهناك أخطاء يرتكبها العمال بخصوص عدم إتباع قواعد الصحة والأمن في العمل، وهذا ما يعرضهم لعقوبات مختلفة ينص عليها النظام الداخلي تبعا لنص المادة 77 من القانون 11/90.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 256-264.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 197.

والمشرع الفرنسي قام بتجريم فعل الاعتداء غير الإرادي الذي يمس بسلامة جسم الإنسان والنتائج عن عدم الحيطة والإهمال في حالة ما أدى الفعل إلى حدوث وفاة طبقا لنص المادة 06/121 من قانون العقوبات الفرنسي.

بينما المشرع الجزائري نص بصفة عامة على السلامة الجسدية¹ حيث نصت المادة 264 المعدلة بالقانون 04/82.

"كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه أو ارتكب عملا آخر من أعمال العنف أو الاعتداء يعاقب بالحبس من سنة (01) إلى 05 سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، إذ نتج عن هذه الأنواع من العنف مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد على 15 يوما.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 266-267.

المبحث الثالث: مفهوم الشخص المعنوي ومسؤوليته الجزائية.

إن العامل قد يرتكب جرائم عمل أثناء تأدية مهامه بصفته شخص طبيعي، كما يمكن للعامل النقابي وأيضا العامل كعضو لجنة المشاركة في المؤسسة، والهيئة المستخدمة ارتكاب فعل أو مجموعة أفعال تمثل مخالفة جزائية باسم الشخص الذي يمثلونه، ومنه نجد أن كل تشريعات العمل المقارنة وكذلك المشرع الجزائري جاؤوا بفكرة واحدة مفادها أنه يمكن مسائلة الشخص المعنوي جزائيا في حالة ثبوت الفعل المجرم¹.

المطلب الأول: الشخص المعنوي

لقد تطور مفهوم الشخص المعنوي منذ القانون الروماني الذي يعتبر السباق في الإعراف بالشخصية المعنوية ومعه وبه عرف مفهوم المسؤولية الجنائية، غير أنها اختلفت من تشريع لآخر بل من مرحلة لآخرى.

الفرع الأول: تعريف الشخص المعنوي

يعرف الفقه الشخص الاعتباري أو المعنوي بأنه مجموعة من الأشخاص أو الأموال المتحدة والتي تهدف إلى تحقيق غرض معين، ويمنحها القانون الشخصية القانونية المستقلة، وتكتسب الشخصية القانونية حكما أي بنص القانون الذي اعتبرها كذلك، وفي نفس الوقت يعني ضمنا أنها ليست أشخاص طبيعية، وإنما يمنحها المشرع تلك الصفة القانونية الاعتبارية، حتى تمارس الحقوق كما تقوم بالالتزام بالواجبات القانونية من أجل تحقيق أغراض اجتماعية لطائفة واحدة أو لعدة طوائف.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 270.

ولهذا نجد البعض يطلق عليها الأشخاص القانونية وذلك لكون مصدر وجودها هو القانون، والبعض الآخر يطلق عليها الأشخاص المعنوية، لأنها ليس لها كيان مادي ملموس¹.

وبما أن الشخص المعنوي يمكنه اكتساب الحقوق بالتصرف في الذمة المالية وفي نفس الوقت ملزم، بتحمل المسؤولية المدنية والجزائية وحصوله على حق التقاضي كالشخص الطبيعي.

ولا نجد أي تعريف للشخص المعنوي في التشريع الجزائري، لا في القانون المدني ولا في قانون العقوبات، ولا في قانون العمل، وإشارة إلى أنه عدد الأشخاص المعنوية في نص المادة 49 من القانون المدني الجزائري على ما يلي: "الأشخاص الاعتبارية هي الدولة، الولاية، البلدية المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الشركات المدنية والتجارية، الجمعيات والمؤسسات الوقف، كل مجموعة من أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية.

إذن ففكرة الشخص المعنوي أملتها ضرورة الإنسان إلى إنشاء شخص افتراضي غير حقيقي وغير طبيعي، يمارس مجموعة من الأنشطة، ويكسب حقوق ويلتزم بواجبات ويسأل عن الأخطاء المدنية التي يقترفها، كما يسأل عن الأخطاء المعاقب عليها في قانون العقوبات².

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي.

عندما يرتكب ممثل شركة أو جمعية أو نقابة جريمة ما، وهم يعملون ليس لحسابهم الخاص وإنما أثناء ممارسة وظائفهم كأعضاء أو ممثلين للشخص المعنوي، فإنه يجوز مساءلتهم عن الأفعال الجرمية والتي ارتكبوها، والحكم عليهم بصفة شخصية وليس على أساس الصفة المهنية³.

¹ - اسحاق ابراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتها في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثامنة، الجزائر 2005، ص 236.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 272 و بعدها.

³ - أحسن بوسقيعة، القانون الجزائري العام، المرجع السابق، ص 202.

وقد أقر المشرع الجزائري معظم مبادئ قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1810 والذي ينص على عدم مساءلة الشخص المعنوي طبقاً لمبدأ شخصية العقوبة إلا أن المشرع استدرك بإدخال تعديل على قانون العقوبات بموجب القانون 15/04 المؤرخ في 2004/11/10 حيث نصت المادة 18 مكرر والمادة 18 مكرر 1 والتي أقرت بمسائلة الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجناح والمخالفات مع توقيع العقوبات المنصوص عليها إن توفرت الشروط لإقامة المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية مع ضبط قائمة الأشخاص المعنوية التي تخضع إلى المسائلة الجزائية وإذا دققنا في نص المادة 51 مكرر من القانون 15/04 فإننا نجد أن المشرع قد استثنى من المسؤولية الجزائية الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام¹.

ويفهم من هذا النص أن كل الأشخاص المعنوية التي لم يرد استثناءها هنا، فكلها خاضعة للمسؤولية الجزائية في حالة ما إذا ارتكب أية جريمة بواسطة أجهزته أو عن طريق ممثليه القانونيين أي أن المشرع قرر مساءلة الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص فقط أي مساءلة الشركات المدنية والتجارية، والجمعيات ومؤسسات القطاع الخاص والوقف وكل مجموعة من الأشخاص أو الأموال، يعترف بها القانون ويمنحها شخصية قانونية، ومنه يتبين لنا أن جميع الأشخاص المعنوية التي تخضع للقانون الخاص ومهما كان غرضها، سواء كانت تهدف للربح أو ذات طابع مدني فإنها تتعرض للمسائلة الجزائية عندما ترتكب خطأ أو مجموعة أخطاء جزائية.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 279 وما بعدها.

المطلب الثاني: المسائلة الجزائية للتنظيم النقابي واللجان الداخلية

تعتبر التنظيمات النقابية المنشأة وفقا للقانون أشخاصا معنوية تخضع للقانون الخاص، وفي حالة ارتكابها لجرائم بسبب النشاطات النقابية المختلفة لأعضائها فتسأل جزائيا وفقا للقانون.

الفرع الأول: إخلال المنظمة النقابية بالتزامات قانونية.

عرف الفقه المنظمة النقابية بأنها عبارة عن مجموعة ذات تنظيم مستمر تتكون من عدد من العمال يجمعهم ارتباط، وتقدم لغرض غير الحصول على ربح¹.

كما عرف العمل النقابي على أنه الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء، أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، عن طريق تكوين منظمات نقابية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا القوانين الأساسية لهذه المنظمات، ونجد المشرع الجزائري نص على الإجراءات القانونية لتأسيس المنظمة النقابية من المادة 07 إلى المادة 11 من القانون 14/90 والمعدل بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والتمثيل النقابي بمثابة التفويض المعنوي الجماعي باسم الشريحة الممثلة من خلال العلاقة العضوية التي تربطهم بمنظمتهم النقابية².

ونلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف التنظيم النقابي في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وكذلك لم يعرفه في القانون 14/90 المعدل بالقانون 30/91 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وقد كرس الدستور الجزائري لسنة 2016 مبدأ الحق النقابي من خلال نص المادة 56 منه "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" كما نجد أن المواثيق الدولية قد قامت بدورها في بتكريس

¹ - مهدي بخدة، المرجع نفسه، ص 282.

² - موقع الكتروني، www.ainfekka.com/forums

هذا الحق في مضمون نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر من الأمم المتحدة المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، وفي الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹.

وقد تم توضيح كل الشروط القانونية من أجل تأسيس المنظمة النقابية كما سبق ذكره في القانون 14/90، كما نظم الحقوق والواجبات للمنظمة، وفصل أحكام التمثيل النقابي، والأحكام الجزائية المتعلقة بجرائم الممارسة النقابية والاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمة النقابية يؤدي إلى اعتبارها شخصا معنويا مستقلا عن الأشخاص الطبيعيين المكونين له بما يمكنها من اتخاذ اسم ومقر لها وبالنظر إلى ما نص عليه القانون 15/04 من مساءلة الشخص المعنوي التابع للقانون الخاص جزئيا في حالة ارتكابه جرائم لصالحه، فإنه يمكن أيضا تحمل المسائلة الجزائية للمنظمة النقابية عن قيام أعضائها بارتكاب جرائم، والتي تتمتع بالأهلية القانونية، وأموالها تسيير لفائدتها².

وطبقا لنص المادة 51 مكرر من القانون 15/04 والمعدل لقانون العقوبات فإن المنظمة النقابية تسأل جزائيا بغض النظر عما قد يعاقب عليه الأعضاء الذين يمثلون الفرع النقابي، على إثر الأفعال المحرمة، حيث يمكن مساءلتهم كشركاء أو كفاعلين أصليين.

كما أن القانون 14/90 تطرق إلى بعض العقوبات التي يمكن تطبيقها في المنظمة النقابية في حالات عدة نذكر منها كرفع دعوى قضائية من طرف السلطات العمومية بتوقيف المنظمة النقابية عن ممارسة مهامها.

حل المنظمة النقابية في حالة تجاوزها للحدود التي رسمها لها القانون المعمول به في هذه الحال ومصادرة أملاك المنظمة النقابية بناء على طلب النيابة العامة.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 283.

² - المرجع نفسه، ص 285.

ومنه نستنتج أن المنظمة النقابية هدفها الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية، وتسأل جزائيا في حالة ارتكابها إلى أي فعل يجرمه القانون، كعقوبة الحل القضائي للمنظمة، وتعد عقوبة تكميلية استثنائية يقرها القاضي المختص جنائيا في حالة ممارسة المنظمة أفعالا تعتبر خطيرة على الأفراد والمجتمع، وإذا تقدمت السلطات العمومية أو جهة أخرى برفع دعوى قضائية في حالة إخلال المنظمة بنصوص قانونها الأساسي، أو مخالفة القوانين، فإن القاضي المختص يقرر حل المنظمة النقابية استنادا لنص المادة 31 من القانون 14/90 المعدل بالقانون 03/91، والعامل والمستخدم غير محول لهما الرقابة اللاحقة على أحكام القضاء¹.

كما يمكن للقاضي أن يأمر بمصادرة أملاك المنظمة التي اتخذ بشأنها قرار الحل القضائي بطلب من النيابة العامة، وكل من يتعرض لهذا القرار يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى ستة أشهر (06) تبعا لنص المادة 61 من القانون 14/90 سواء كان الشخص طبيعي عضوا نقابيا مسؤولا أو عضوا.

كما يعتبر مسؤولا جنائيا كل من يعقد اجتماعا لمصلحة تنظيم نقابي قرر حله قضائيا، أو يشترك أو يساهل في انعقاده فيعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين 5000.00 دج و 50.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين طبقا لنص المادة 60 من نص القانون.

الفرع الثاني: مخالفة اللجان الداخلية للالتزامات القانونية

توجد اللجان الداخلية بالمؤسسة، تقوم بمهام مختلفة ومحددة كمرقبة مدى تطبيق النصوص القانونية لقانون العمل، إما بتقديم الآراء، أو بإعلام رب العمل، وإما بإحاطة العمال علما بالشؤون التي تهمهم تنفيذًا للقانون، وتعتبر لجنة المشاركة، ولجنة حفظ الصحة والأمن وطب العمل

¹ - بوضورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 358.

هي اللجان الموجودة في المؤسسة، وأغلبية هذه اللجان لا تتمتع بالشخصية المعنوية، وليس لها أهلية للتقاضي كما هو محدد بالشروط القانونية، ولهذه الأسباب لا تخضع للمساءلة الجزائية¹.

غير أنه يمكن تحمل أعضاء هذه اللجان المسؤولية الجزائية لكونهم أشخاص طبيعيين عن ارتكاب أفعال مخالفة للالتزامات الواردة في قانون العمل وقانون العقوبات.

وقد ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل في عرض مشروع النظام الداخلي على أعضاء لجنة المشاركة لتقديم رأيها، وكذلك عرض المشروع على لجنة النظافة والأمن.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 289.



الفصل الثاني

الجرائم المرتكبة

من طرف المستخدم



الفصل الثاني: الجرائم المرتكبة من طرف المستخدم.

يمكن تعريف المستخدم بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يشغل عاملا بأجر مقابل تأدية عملا يدويا، عضليا أو فكريا أو فنيا وفقا للقانون، وتحت إشرافه وتوجيهه، إما أن يكون رب العمل شخصا طبيعيا، أو شركة تجارية أو صناعية، سواء كان هدفه تحقيق الربح أو لا فإن الشخص سواء كان طبيعي أو معنوي فقد منحه المشرع الشخصية القانونية، ويقوم بتأدية نشاط مادي سواء مباشر أي شخصا أو عن طريق شخص آخر، وقد يكون تابعا لهذا الشخص أو له صفة التمثيل القانوني، وأثناء الممارسة العادية للنشاط قد يرتكب فعلا مخالفا بإلزام يعاقب عليه مدنيا وجزئيا¹.

المبحث الأول: مسؤولية المستخدم

لقد تعدد مسؤولية المستخدم أو رب العمل فقد يقوم هو أو من يمثله قانونا بانتهاك إحدى القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل والتي يعاقب عليها إما قانون العمل أو قانون العقوبات.

المطلب الأول: مسؤولية صاحب العمل بصفته شخص طبيعي.

رجوعا لنص المادة رقم 02 من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل، التي تنص على أنه يمكن أن يكون المستخدم شخصا طبيعيا "إنسانا" فقد يمكن أن يرتكب أفعال مجرمة قانونا، أو مخالفة لقواعد قانون العمل، والإنسان الحي.

فالشريعة الإسلامية تطرقت للمسؤولية واشترطت توافر العقل الكامل، وكل ما له صلة بإمكانية فهم التكليف الشرعي، وإلزام الإنسان نفسه كما نجد الشريعة الإسلامية اشترطت الإدراك والاختيار لتحمل المسؤولية الناجمة عن الفعل المجرم.

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 184.

الفرع الأول: أثار المسؤولية

من شروط المسؤولية الجزائية الإسناد المادي للفعل طبقاً للمادة 364 من قانون الإجراءات الجزائية، وكذلك الإسناد المعنوي للفعل، وإذا ثبت الركن المادي للجريمة فتقوم الجريمة، وهو السلوك الإجرامي أي النشاط الإجرامي والنتيجة المحققة والمتعلقة بالضرر والعلاقة السببية، والركن المعنوي المتمثل في القصد الجنائي والخطأ غير العمدى والمسؤولية الجزائية تترتب على مرتكب الجريمة¹.

لهذا تقوم المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي في حالة ما إذا كان مذنباً، ولكي يكون المتهم مذنباً يجب توفر عنصر الإسناد²، وذلك لأن المسؤولية الجزائية تقوم على ركنين هما الخطأ أي الإذنب والأهلية أي الإسناد.

الركن الأول: الخطأ أو الإذنب

وهو القيام بارتكاب فعل مجرم من طرف القانون، والذي يترتب عن ثبوته معاقبة الجاني ومهما كان القصد سواء عمداً أو غير عمداً، ولم يكن الخطأ أساساً للمسؤولية الجزائية وإنما الفعل المادي هو أساسها، وكان الإنسان يسأل عن ارتكابه لفعله بحجة هو مسبب الضرر دون النظر إلى النية والقصد، أو كان حراً في إرادته أو مكرهاً أثناء القيام بالفعل المجرم، ثم جاءت التعاليم الدينية والقرآن من خلال آياته التي أقامت المسؤولية على أساس الخطأ الشخصي ومنها " ألا تزر وازرة وزر أخرى " " وأن ليس للإنسان إلا ما سعى " سورة النجم آية 38-39.

"من عمل صالحاً فلنفسه ومن أساء فعليها" سورة فصلت آية 46.

¹ - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، ص 185 - 186.

² - المرجع نفسه، ص 186.

زيادة على الخطأ يجب أن يكون الفاعل قد قام بارتكاب فعله وهو على وعي وإدراك بذلك، وحر الإرادة والاختيار¹.

الركن الثاني: الأهلية

وتعتبر المسؤولية الجزائية هي المحور الأساسي للعقاب، لأن الإنسان له القدر الكافي على الإدراك وتمييز الخير من الشر، وحرية الاختيار، والتحكم في إرادته في إطار ضوابط المجتمع، لأن القانون لا يحمل المسؤولية على عاتق الشخص إلا إذا كان مدركا ومتفهما أي له القدرة العقلية ليميز ويعرف الأعمال التي يقوم بها وهو حر في اختيارها، والمسؤولية الجزائية لا تقوم المسؤولية على شخص فقد الإدراك والفهم للتصرفات، كالجنون أو القاصر غير المميز، ولا تقوم أيضا المسؤولية على الشخص المكره، وقد أكد الفقيهان سطيحاني ولوفاسور أن الخطأ لا ينطبق على زوال الإدراك، لأن القصد أو الإهمال يتطلبان توفرهما وصدورهما عن وعي وإدراك، ويعتبران شرطا لازمين لتحقيق الخطأ نفسه، وهذا ما اتبعه المشرع الفرنسي قبل تعديل قانون العقوبات قانون 22-07-1992.

ويرى الفقيهان ميرل وفيتو أن أي شخص كان فاقدا للوعي والإدراك يخطئ إلا أنه في هذه الحالة، لا يتحمل نتائج الخطأ الصادر منه أي لا يتحمل المسؤولية الجزائية.

إذا تمعنا في نص المادة 47 من قانون العقوبات الجزائري فإن العقوبة لا تطبق على الشخص المجنون أثناء القيام بارتكاب الفعل المجرم².

¹ - أحسن بوسقيعة، القانون الجزائري العام، المرجع السابق، ص 180 وما بعدها.

² - المرجع سابق، ص 181.

الفرع الثاني: أسس المسؤولية.

إن عدم الاتفاق بين التشريعات المتباينة الآراء حول ما إذا تبين فكرة أساس التجريم والعقاب، وهذا ما نتج عنه الخلاف بين فقهاء القانون الذين يسعون إلى إبراز القواسم المشتركة التي تجعل من له سلطة القرار، على إنزال العقاب الملائم على أحد أفراد المجتمع، وفكر مشرعي القانون آنذاك وقاموا بإصدار النصوص التشريعية العقابية، وأكدوا أن تحميل أي شخص المسؤولية الجزائية يجب أن يبنى على أساس قانوني.

1- أساس التجريم والعقاب

إن القانون يكون غير ذي أساس ويصبح غير ملزم للأفراد، إذا لم يكن من بين أهدافه تقييد بعض الحريات، حماية حقوق الجميع، وهذا هو رأي الفقيه الألماني إسمان الذي بنى نظريته على حماية الحقوق الفردية من تعسف السلطة مبرزا أن المهمة الرئيسية للدولة ومبرر وجودها هو حماية الحقوق الفردية، لأن الفرد هو مصدر كل حق وصولا إلى استنتاج أن السلطة السياسية تستمد مشروعية قراراتها من الاحترام الكلي للحقوق الفردية¹.

والأغراض العامة للعقوبة المتمثلة في حماية المصلحة العامة، أي المجتمع المبني على الفضيلة، والأغراض الخاصة هي العدالة والردع العام الخاص، وهذه الأغراض الخاصة هي العدالة والردع العام والردع الخاص، وهذه الأغراض نجدها في القوانين الوضعية، ومنه فمعظم القواعد الخاصة بالعقاب تهدف إلى الردع العام والردع الخاص، وإرساء مبادئ العدالة مع الحرص على عملية إصلاح المجرم من أجل عودته إلى المجتمع.

¹ - بوضورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 200.

2- المنفعة أساس التجريم والعقاب

لقد اعتمد فكرة المنفعة أساس التجريم والعقاب العالم الألماني أنسلم فيوريخ، كما اعتمدها كذلك بكاريا وبنتم، لكن وصل لفكرة أن المهمة النفعية للعقوبة تقوم على الإكراه النفسي الذي يفوق الفوائد التي يسعى إليها المجرم، لهذا فإن أساس العقوبة هو المنفعة الاجتماعية التي يستفيد منها أفراد المجتمع، كالتأمينية والأمن والاستقرار¹.

والفقه الإسلامي يعترف بفكرة الوظيفة النفعية للعقوبة، والتي يتطلبها الفقه الجنائي، ويعبر عن الردع العام بالمنع العام، والردع الخاص بالمنع الخاص، ومنه يمكننا القول أن المعاني متوافقة إلى حد بعيد بين الفقه الإسلامي والفقه الجنائي².

3- العدالة أساس التجريم والعقاب:

لقد اعتبر الفيلسوف هيجل المنادي بالعدالة كأساس للتجريم والعقاب، حيث أن نظريته الجدلية تبنى على قواعد ثلاث، هي القضية والنقيض والمركب، والمركب في مجال العقوبات عند هيجل هو القانون والجريمة والعقوبة، فالألم والعقوبة اللذين يفرضان على المجرم متضمنان في إرادته الكائنة في فعله ويؤكد هيجل لأنه لقيام المسؤولية يجب قيام العقل والقصد، وبالتالي يجب توافر الخطأ ومنه فأساس العقوبة هو المنفعة الاجتماعية، وتحقيق المساواة في الجزاء، أي الردع العام والردع الخاص.

4- الجمع بين المنفعة والعدالة

الأصل في العقوبة أنها تهدف إلى تحقيق وإرساء قواعد العدالة والمنفعة بين أفراد المجتمع، وقد جاءت النظم القانونية من أجل المحافظة على النظام الاجتماعي.

¹ - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعامل المرجع السابق، 206-209.

² - بوصنوبرة المسعود، نفسه، ص 209.

إذا لوظيفة العقوبة منع وقوع جرائم في المستقبل وهذا ما يجلب المنفعة والخير للمجتمع¹.

5- الضرورة الاجتماعية

إن إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المرتكب للجريمة جاء من أجل الدفاع عن المصالح المحمية للمجتمع، وهذا ما يعرف بالدفاع الاجتماعي أي تحميل الجاني مسؤولية الفعل الذي قام به، نسبياً لمفهوم المسؤولية الأخلاقية، والتي تقوم على العقل، وبالتالي حرية الإرادة والاختيار، إما بشكل مطلق بين الأفراد، أو تبعاً لقدرة كل واحد على التمييز وتوجيه الإرادة المضرة بمصالح الأفراد ولا تنفعهم.

إن معظم أساس التجريم والعقاب في المذهب الوصفي، دفع إليه الفشل الذي ينسب إلى المدرسة التقليدية في مكافحة الإجرام، وتدخل الدولة في تنظيم الأفراد عند استعمالهم لحقوقهم وتخليها عن مفهوم الدولة الحارسة، بسبب الثورة الفكرية التي وصلت إلى أوروبا. على يد العديد من الفلاسفة نذكر منهم على سبيل المثال "مونتسكيو"، والتطور العلمي الهائل الذي تم الاعتماد فيه على منهج التجربة² ومنه اعتبرت أن الشخص مسؤول عن أفعاله الجرمية في حال توفر الشروط والأركان للمسؤولية، لذا فالحتمية تؤدي إلى الجريمة، والجريمة تؤدي إلى التعرض للمسؤولية القانونية، والتي تنتج عن قيام الخطورة الإجرامية.

الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية عن التابع

لا يسأل الإنسان إلا عن فعله الشخصي، وهذا اعتماداً على ما جاء في الفقه الجنائي والاجتهاد القضائي، وهذا ما سارت على نهجه محكمة النقض الفرنسية، حيث بررت حكمها بتاريخ 1980/05/07 بأنه لا يتم عقوبة إنسان إلا عن الفعل المرتكب منه شخصياً، ولا يحكم عليه بعقوبة بسبب فعل شخص آخر، فقد تنشأ المسؤولية الجزائية في حالات القيام بنشاط مباشر

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعامل، المرجع السابق ص 215.

² - المرجع نفسه، ص 217.

عن فعل الغير، وفي نص المادة 01/121 من قانون العقوبات الفرنسي نجدها قد نصت على أن الشخص لا يسأل جزائيا إلا في حالة تجاوز القانون وارتكابه لفعل شخصي، إلا أنه يسأل الشخص الطبيعي ويتم مسألته عن أعمال التابع في بعض الحالات التي تتوفر فيها شروط خاصة¹.

شروط المسؤولية:

إن المتبوع قد يكون مسؤولا بسبب الضرر الذي يحدثه تابعة عن الأعمال غير المشروعة متى ارتكبت منه أثناء القيام بتأدية مهمة وظيفته أو بسببها، وهذا حسب معنى نص المادة 136 من القانون المدني الجزائري، وفي نص المادة 1384 من القانون الفرنسي نصت على المتبعون يكونون مسؤولون عن الأضرار التي يسببها خدمهم أو تابعوهم عند ممارسة وظائفهم، إذن فإن المشرعين لم يتطرقا إلى تنظيم تلك المسؤولية الجزائية عن أعمال الغير، كمسؤولية المتبوع عن الأعمال التي يقوم بها تابعه، خلافا للقانون المدني والذي وضع أكثر بأن المتبوع يتحمل المسؤولية الخاصة بتابعه في حالة ثبوت علاقة التبعية، أي يجب أن توفر الولاية في الرقابة والتوجيه، أي وجود سلطة تحكم للمتبع عن التابع.

وإذا لاحظنا نص المادة 136 من القانون المدني الجزائري الصادر عن طريق الأمر رقم 78/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم. نجد أن المشرع اشترط لتحقيق المسؤولية عن أعمال تابعيه من العمال أو غيرهم، التأكد من وجود علاقة تبعية بين شخصين تابع ومتبوع أي عامل وصاحب العمل²، ومهام الرقابة والتوجيه المتوفرة لدى المتبوع، مفهومها أو معناها متقاربين بين كل من قانون العمل والقانون المدني إذ لا يشترط في القانون المدني أن يكون مصدرها عقد العمل وهذه العلاقة نجدها في نص المادة 08 من القانون 11/90.

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعامل المرجع السابق، ص 224.

² - المرجع نفسه، ص 224.

ومن أجل أن تتحقق مسؤولية التابع ومسؤولية المتبوع يجب توفر ثلاثة أركان خطأ وضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر.

وفي قانون عقوبات العمل نجد شروط المسؤولية الجزائية للمتبوع ليست دائما هي نفسها في القانون المدني أو القانون الإداري، وذلك لأن علاقة المتبوع تختلف عن علاقة التابع في مجال علاقة العمل، وتقوم المسؤولية الجزائية للمتبوع عندما يرتكب التابع فعلا يجرمه القانون وهو يعمل لصالح ولفائدة المتبوع بأمر منه¹.

الشروط الجزائية عن فعل الغير:

نستنتج من النصوص القانونية والأحكام القضائية، وخاصة الفرنسية التي تحمل رئيس المؤسسة أو المتبوع النتائج المترتبة عن الجرائم التي قام بارتكابها التابعين أو الأجراء، فالمسؤولية الجزائية عن فعل الغير تشترط مايلي:

- قيام الجريمة من قبل التابع أو الأجير.
- أن يكون رئيس المؤسسة أو المتبوع قد ارتكب فعل (الخطأ) بنفسه وسمح بوقوع الجريمة التي ارتكبها ماديا التابع أو الأجير.
- أن لا يكون رئيس المؤسسة قد فوض لصفة قانونية سلطات الحراسة والرقابة الواقعة على عاتقه إلى شخص مؤهل².

2- أساس المسؤولية

من المعترف أن المسؤولية الجزائية شخصية أي لا يسأل أي أحد إلا من ارتكب فعلا يكون مجرما قانونا أو يكون قد شارك في الفعل، غير أن بعض القوانين تطرقت إلى المسؤولية

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 225 وما بعدها.

² - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، المرجع السابق، ص 196.

الجزائية عن فعل الغير، في الميدان الاقتصادي كمسؤولية رئيس المؤسسة عن الأفعال المجرمة التي قام بارتكابها الأشخاص التابعون له.

وقد كان الاجتهاد القضائي الفرنسي السباق الذي كرس هذه المسؤولية استثنائيا لأنها تعتبر خروجاً عن شخصية المسؤولية والعقوبة.

وقد انتقل مفهوم المسؤولية من مفهومها الشخصي والفردى المبني على الخطأ إلى مفهومها الوظيفي المبني على ضمان المخاطر دون إثبات الخطأ¹.

وتبنى القانون المدني مسؤولية الشخص عن الأشياء الموضوعية تحت حراسته على أساس افتراض الخطأ لديه، كما اتضحت المسؤولية المدنية عن فعل الغير بداية من مبدأ لزومية التعويض للأضرار المترتبة عن الأفعال التي يقومون بها من هم تحت رقابة وإشراف مسؤولي المهن أو الأوصياء أو الأولياء في حالة الخطأ في الإدارة أو التقصير².

من هذا المنطلق نجد أن كل من الفقه الجنائي والاجتهاد الجنائي قد تأثر بمفهوم المسؤولية المدنية حيث جاءت المسؤولية الجزائية عن فعل الغير على أساس خطأ صاحب العمل أو المسؤول والمشرف على نشاط التابعين وذلك لتهاونه وعدم إتباع القواعد اللازمة للرقابة والتوجيه، فهناك الحالات التي تكون فيها المسؤولية عن فعل الغير مسؤولية غير مباشرة، وحالات أخرى تكون فيها المسؤولية عن فعل الغير، مسؤولية حقيقية كحالة ارتكاب شخص تابع أو عامل أجير لجريمة معاقب عليها جزائياً، ومن أجلها يعاقب شخص آخر (المتبوع أو المستخدم)، وتشكل هذه الحالة استثناءات لمبدأ المسؤولية الجزائية الشخصية وهناك حالات بنجدها في القانون تطبق في العمل حيث نصت المادة 36 الفقرة 2 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 20 يناير 1988 المتضمن الرقابة الصحية والأمن وطب العمل، على ما يلي: "عندما تنسب المخالفات إلى العمال فإنها

¹ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، المرجع السابق، ص 198 وما بعدها.

² - المرجع نفسه، ص 196.

تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لغرض احترام التعليمات القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات".

إلا أنه يوجد استثناء، حيث أن الفقرة الثالثة من نفس المادة نصت على: " لا يسأل (المسير) إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال"¹.

فالاجتهاد القضائي الفرنسي قد أوضح أن كل شخص يتولى إدارة مشروع ما وكل من يمارس نشاط مهنة فعلية أن يعرف مسبقا أنه خاضع للنصوص القانونية التي تفرض عليه التزامات لها علاقة بعمل مهنته، وعليه تحمل نتائج إخلاله بالتزاماته كالمسؤولية الجزائية².

المطلب الثاني: مسؤولية صاحب العمل بصفته شخص معنوي

يمكن لرب العمل أن يكون شخصا معنويا أو يصدر عنه شخصا، أو من طرف الشخص الذي يمثله قانونيا تصرف فيه ضرر لمصلحة تحمي من القانون، ويرتب القانون الجزائي عقوبات لكل من يمس بهذه المصلحة.

الفرع الأول: مفهوم الشخص المعنوي

لقد سبق لنا التطرق إلى مفهوم الشخص المعنوي، وذكرنا أن المشرع الجزائري لم يعرفه لكن تم ذكر مجموعة من الهيئات التي لها صفة الشخص المعنوي طبقا للمادة 49 من القانون المدني وهي الدولة والبلدية والولاية والمؤسسات، والدواوين العامة والتعاونيات والجمعيات وكل مجموعة يعطيها القانون الشخصية المعنوية³.

¹ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، المرجع السابق، ص 194.

² - بوضنيرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 237.

³ - المرجع نفسه، ص 247.

وقد عرف الفقه المصري بأن الشخص المعنوي هو "مجموعة من الأشخاص أو الأموال تتمتع بالشخصية القانونية بالقدر اللازم من أجل الوصول لتحقيق الغرض الذي أنشأت من أجله".

إن أهلية الوجود أو الأداء للشخص المعنوي تتحرك طبقا للبنود التي تنص على إنشائه أو النصوص القانونية، والحقوق الخاصة بالنشاط الذي يقوم به الشخص المعنوي هي اكتساب مجموعة من الحقوق وتحمل الالتزامات القانونية أو العقوبة كما له حق التقاضي تبعا لنص المادة 50 من القانون المدني، أي يجب أن يكون له اسم خاص، وموطن في الإقليم الذي يعمل به.

الفرع الثاني: إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

إن معظم قوانين الدول أقرت للشخص المعنوي وجودا حقيقيا أي له ذمة مالية مستقلة عن ذمة الأعضاء المكونين له، وقد حدد القانون مجال ونطاق نشاطها، وكيفية ممارسة هذا النشاط وماهية الحقوق والواجبات التي يمكن أن يتمتع بها.

فهناك عدة حالات يرتكب فيها الشخص المعنوي جرائم مختلفة، كالنصب وخيانة الأمانة والتزوير وجرائم العمل، كمخالفة القواعد العامة للتشغيل وعدم احترام السن القانوني للتوظيف، مما يرتب عن هذه الأفعال المسؤولية الجزائية التي تتناسب والشخص المعنوي¹.

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 258 وما بعدها.

المبحث الثاني: الحماية الجنائية للعامل القاصر.

يعتبر العمل حق دستوري كفله المشرع من خلال تنظيم أحكام تشغيل العمال البالغين والقصر، حيث أولى أهمية بكيفية تشغيل القصر وخصهم بحماية قانونية من خلال الأخذ بعين الاعتبار القدرة على القيام بالعمل، لكون أغلب المهن تتطلب الجهد والقوة البدنية في بعض المناصب الشاقة التي تخص العمال البالغين الذين يمكنهم بدورهم تحمل صعوبة العمل والمشقة والخطورة.

المطلب الأول: الجرائم المرتكبة ضد العمال القصر.

لقد تناول المشرع الجزائري حماية العامل القاصر في كثير من الأحكام الجزائية وذلك عن طريق ضبط قواعد قانونية محددة لتشغيل القصر واتخاذ عقوبات ضد أصحاب العمل الذين ينتهكون تلك القواعد.

الفرع الأول: عمل القاصر

كافة العمال يستفيدون من ضمان توفير شروط أمانة وظروف متناسبة في العمل، والقانون أوجب حماية خاصة لفئة العمال القصر، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري استنادا لنص الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وقانون العمل الجزائري نص على أنه "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) باستثناء عقود التمهيين، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقياته¹.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 119 وما بعدها.

وقد يقوم رب العمل بإحلال ما نصت عليه القاعدة القانونية الجزائية، ومنها ما نصت عليه المادة 140 من القانون 11/90 المنظمة لعلاقات العمل "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن القانونية إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بها".

وإذا لاحظنا نص المادة 15 من القانون 11/90 فإننا نجد أن سن التشغيل محدد بـ 16 سنة وفي مصر بسن التمييز حسب رأي البعض.

وقد منع المشرع الجزائري توظيف العمال قبل سن 16 سنة طبقا لنص المادة 44 من القانون العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05.

كما منع استخدام الشبان والنسوة في ظروف غير ملائمة، حيث نصت المادة 141 من القانون 11/90 على: "يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج، ومنه نجد أن المشرع قد منع تشغيل القصر في أشغال خطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة، أو التي تضر بصحته¹.

الفرع الثاني: كيفية تشغيل العامل القاصر في التشريع الجزائري.

كما تم الإشارة إليه سابقا أن السن القانوني للعمل في تشريع العمل الجزائري هو 16 سنة ميلادية كاملة، أي أن القانون يمنع تشغيل العامل القاصر أقل من هذا السن باستثناء عقود التمهين.

وبالرجوع للمادة 40 من القانون المدني الجزائري نجد أن سن البلوغ هو 19 سنة ميلادية كاملة بشرط أن هذا الشخص في كامل قواه العقلية، بحيث تكون لديه أهلية أداء كاملة ويتم قبول تصرفاته مع إمكانية ممارسة كافة حقوقه المدنية، وذلك لأن سن الشخص الطبيعي يعتبر معيارا

¹ - بوضوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 307.

لتقدير الأهلية القانونية ولا يمكن إبرام عقد إلا بعد اكتمال أهلية الأداء عنده أي بلوغ سن الرشد 19 سنة، وهناك استثناء حيث يمكن للمميز الذي يكون سنه يتراوح بين 13 سنة و 19 سنة أن يكون طرفا في العقد في حالة إذا كان نافعا له، أما إذا كان العكس أي ضارا له فلا يبرم العقد¹.

فمثلا نجد الجريمة تتحقق عند قيام علاقة عمل بين عامل قاصر لم يبلغ سن 16 سنة ورب العمل، ويتم إثبات المخالفة من طرف مفتش العمل طبقا لنص المادة 138 من القانون 11/90 وقد يكون العقد محدد المدة بالتوقيت الكامل أو الجزئي أو يكون العقد غير محدد المدة طبقا لنص المادة رقم 11 من القانون 11/90.

وإذا نشأت علاقة العمل تبعا لنصوص المواد رقم 2 و 3 و 4 من القانون 11/90 وتوفرت في الشخص الطبيعي الصفة القانونية للعامل، وثبت بأن هذا العامل قاصر أي لم يبلغ سن 16 سنة باستثناء ما هو مرتبط بعقود التمهين، يتم معاينة المخالفة من طرف مفتش العمل عن طريق تحرير محضر رسمي يثبت ذلك تطبيقا لنص المادة 138 من نفس القانون، حيث يعاقب رب العمل المرتكب لهذا الفعل جزائيا بغرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و 2000 دج، وفي حالة العود يعاقب بالحبس من 15 يوما إلى 02 شهرين، ويمكن رفع العقوبة إلى ضعف الغرامة وهذا مراعاة لنص المادة 140 من القانون 11/90.

كما أن المشرع الجزائري يمنع أرباب العمل من استخدام القصر في الأعمال الخطيرة كالأفران أو في أماكن بها مواد كيميائية أو إشعاعات خطيرة، أو استخدام القصر في فروع البناء بالعمارات الشاهقة أو في الأماكن الغير نظيفة والتي تم ذكرها في نص المادة 15 من القانون 11/90 ويتم إثبات مخالفات رب العمل من طرف مفتش العمل تحت رقابة المحكمة².

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 121.

² - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 311

ولا يمكن تشغيل العمال ذكورا أو إناثا الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في عمل ليلي طبقا لنص المادة 28 من القانون 11/90.

وعلى ذلك فقد أولى المشرع الجزائري حماية كاملة للأطفال وجعلها من بين مسائل النظام العام، حيث أكد على أن القواعد المنظمة في ميدان المسؤولية المدنية بخصوص القصر هي قواعد لا يمكن مخالفتها، ولا يمكن للعامل القاصر أن يتنازل عنها وأي تشغيل خلافا للقانون يرتب عبء المسؤولية الجنائية لرب العمل¹ طبقا لنص المادة 141 من القانون رقم 11/90.

المطلب الثاني: أسباب استخدام العمال القصر

تعتبر هاته الأسباب مهمة جدا في تقييم مرحلة استخدام أرباب العمل للعمال القصر والتي يمنعها القانون ويرتب عليها جزاءات.

الفرع الأول: حاجة العامل القاصر للعمل.

تعتبر العوامل الاقتصادية والعوامل التعليمية من العوامل المؤثرة بصفة مباشرة في استخدام العمال القصر ونجد أن نسبة تشغيلهم تزداد في الدول النامية أي غير المتطورة في المجالات الاقتصادية والتعليمية، ونحن نعلم أن التقدم التكنولوجي في مجالات الصناعة والزراعة يجعل عجلة الإنتاج تزداد مما يؤثر لا محال على سوق تشغيل الأطفال، ويقلل من استخدامهم، مع العلم أن النظام التعليمي الخاص بالدول المتطورة يحدد مكانة الطفل في كافة المستويات التعليمية.

كما أن بعض الشركات الصناعية نجدها تستغل الأطفال باعتبارها يد عمل تتحصل على رواتب أقل من رواتب العمال البالغين، كما أن استغلال الصغار من طرف هاته المؤسسات بسهولة وقابلية لفهم هؤلاء لقواعد العمل².

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 135.

² - المرجع نفسه، ص 126.

الفرع الثاني: مرحلة دخول الأطفال القصر إلى الحياة المهنية

إن الأسباب الاقتصادية تعتبر الهدف الرئيسي لدخول الأطفال القصر للحياة المهنية مبكراً، لأجل مساعدة أسرهم في توفير لقمة العيش.

وتشكل الظروف المادية العائلية والمستوى المعيشي المنخفض، والتوقف المبكر عن مواصلة الدراسة أحد الأسباب الرئيسية في دخول القصر عالم الشغل بأجر أقل من أجر البالغين سواء كان العمل بالأسواق، أو العمل في حافلات النقل، والعمل في المزارع، أو في التجارة بأنواعها في الطرقات وبقية الأماكن العمومية، ويعتبر ذلك مخالفا للقواعد القانونية المنظمة لذلك.

ففكرة عمل القاصر عند أوليائهم تأتي من منظور قناعاتهم بأن عمل أطفالهم يؤدي إلى توفير دخل إضافي للأسرة، وما يطور هذا العمل مواهب القاصر ليتحصل على الكفاءة المهنية وزيادة في تنمية القدرات المختلفة لديه وبذلك نستنتج أن العلاقة بين الحاجة الاقتصادية للعامل القاصر وبين السن القانوني، يمكن أن تمنحه أهلية وجوب تعطيه الحق في العمل، وبمعنى آخر أن أهلية الأداء بالنسبة للعامل القاصر ترتبط بالسن القانونية (16) ستة عشر سنة مما يجعل عقد العمل الذي يبرمه يقع صحيحاً، ويتحمل على إثره تنفيذ سائر التزاماته بما فيها تنفيذ العمل المنوط به¹.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 127 وما بعدها.

المبحث الثالث: الجرائم المتعلقة بظروف العمل.

تعتمد عقود العمل في تطبيق مختلف النصوص القانونية وبنود الاتفاقية المبرمة بين رب العمل، والتنظيم النقابي بالمؤسسة على عناصر وهي كيفية تنفيذ العمل في وقت محدد، وتوضيح الأجر المقابل للعمل وكافة المنح والتعويضات الملحقمة بالأجر، كما أن المشرع أعطى حقوق أساسية للعامل متمثلة في حق الراحة اليومية أو الأسبوعية وكذلك الحق في العطلة السنوية، وقد تكون هذه الحقوق مدونة بالاتفاقيات الجماعية.

المطلب الأول: الحماية المقررة لأجور العمال.

تنص الاتفاقية الدولية رقم 96 لسنة 1949 المتعلقة بحماية الأجور على ما يلي: " يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية بصرف النظر عن طريقة احتسابها ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية، ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها".

وقد تم تعريف الأجر من خلال المادة 80 من قانون 11/90، على أن: " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

وقد تناول القضاء في كثير من القرارات كيفية تناول القضاء الجزائري في الكثير من القرارات كيفية منح الأجر حيث لا يتم ذلك إلا عندما يقدم العامل عملا مؤدى، ولا يسلم له الأجر على فترة لم يقدم فيها عملا¹.

وقد بينت المادة 81 من القانون 11/90 بأن المرتب هو الأجر الأساسي القاعدي الذي يتم تحديده من طرف رب العمل من خلال التصنيفات الخاصة بمختلف المناصب، زيادة على

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 159 ما بعدها.

التعويضات الخاصة بالأقدمية المتحصل عليها العامل أو مقابل الساعات الإضافية وتعويضات الخاصة بالأعمال الضارة وعلاوة المنطقة، وتعويض العمل التناوبي والليلي، وكذلك تعويضات المردودية الخاصة بالإنتاج¹.

الفرع الأول: امتناع المستخدم عن دفع الأجر وقسيمته.

لقد حرص المشرع الجزائري على ضرورة احترام رب العمل للالتزامات القانونية، وذلك بدفع أجرة العامل الذي قدم عمل مؤدى عند حلول أجل الوفاء طبقا لنص المادة 88 من القانون 11/90، وكل رب عمل لم يقدم الأجر للعامل في الموعد المحدد يعاقب بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج طبقا لنص المادة 150 ف1 من نفس القانون، وفي حالة العود أي تكرار الجريمة خلال مدة 12 شهر التالية للمخالفة الأولى بغض النظر عن نفس العمال أو عمال آخرين يعاقب رب العمل بدفع غرامة تتراوح بين 2000 دج و 4000 دج وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من 03 أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين فقط.

كما قد يمتنع رب العمل عن تسليم قسيمة الأجر للعامل والمطابقة للأجر الذي تم تسليمه له أو الإغفال عمدا عن تحديد ملحقات الأجر.

وهذا ما لا يتفق مع مبادئ المشروعية الجزائرية²، ونجد الجرائم التي تمس بالأجر في نص المادة 148 من القانون 11/90 حيث نصت على: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج كل من دفع أجرا للعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات".

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 162-166.

² - المرجع نفسه، ص 166.

فعند قيامنا بتحليل نص هذه المادة ندرك بأن رب العمل قد يرتكب ثلاثة جرائم ماسة بأجر العامل وهي: منح العامل الأجرة المستحقة مع تسليمه قسيمة الأجر، ولكن غير مطابقة للمبلغ المقبوض، كعدم إدراج عنصر من الأجر كبعض المنح أو التعويضات، والتي تناولتها بنود عقد العمل أو بنود الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق تبعاً لنص المادة 81 من نفس القانون.

الفرع الثاني: تسليم أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون:

هناك جريمة أخرى قد يرتكبها صاحب العمل وهي دفع أجرة أقل من الأجر الأدنى المضمون أو أقل من المنصوص عليه في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وهذه الجريمة يعاقب عليها القانون¹ بغرامة تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج طبقاً لنص المادة 149 من القانون 11/90.

وفي حالة العود أي ارتكاب نفس الجريمة تضاعف الغرامة من 2000 دج إلى 5000 دج تبعاً لعدد المخالفات².

وقد سمح المشرع الجزائري الخروج عن القاعدة، إذا كان تغيير الأجر الأدنى أكثر نفعاً للعامل، ومحدد مسبقاً في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي، تبعاً لنص المادة 137 من القانون 11/90.

المطلب الثاني: الحماية المقررة لأوقات العمل والراحة

يتم احتساب حقوق والتزامات العامل وفق الزمن الساعي، والذي قد يقدم لرب العمل جهداً فكرياً أو عضلياً لمدة ساعة بشرط أن لا يفوق عدد الساعات 40 ساعة أسبوعياً و 173.33 ساعة في الشهر، فالأجر إما أن يحسب بالساعة أو الأسبوع أو الشهر.

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 327.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 167.

الفرع الأول: المخالفة المرتكبة من المستخدم بخصوص مدة العمل.

برجعنا لنص المادة 02 من الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، يتضح لنا أن المشرع الجزائري حدد مجموع ساعات العمل في الشهر هي 173.33 ساعة، هذا في الحالات العادية، أما في الحالات غير العادية فيتم تحديدها في الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقيات الجماعية إما بتقليص المدة أو تجاوزها، مع احترام الحد الأقصى أي لا يفوق عدد الساعات اليومية 12 ساعة¹.

فالإجازة التي منحها المشرع في الزيادة أو النقصان أي يتم تخفيض الساعات بالنسبة للعمال الذين يمارسون نشاطات خطيرة ومتعبة، ويتم زيادة الساعات بالنسبة للحالات التي ينقطع فيها النشاط².

ورب العمل الذي يخالف المعيار القانوني للحجم الساعي في إلزام العامل بالعمل لمدة تتجاوز 12 ساعة يوميا يكون هذا السلوك غير مطابق للقواعد القانونية وشروط المادة 143 من القانون 11/90 وهي:

- يجب أن يتم إثبات علاقة العمل.
- تشغيل العامل لمدة تفوق 40 ساعة عمل في الأسبوع أو تشغيله لمدة تتجاوز 12 ساعة يوميا، وإثبات المخالفة من طرف مفتش العمل المختص إقليميا كما هو محدد بنص المادة 138 من القانون 11/90، وفي حالة توفر الشروط القانونية، ويترب عن هذا الفعل مساءلة رب العمل جزائيا³.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 168.

² - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 324.

³ - المرجع نفسه، ص 313.

الفرع الثاني: المخالفات المرتكبة من المستخدم بخصوص تجاوز الساعات الإضافية.

لقد أكد الاجتهاد القضائي الفرنسي بوجود ساعات إضافية في حالة تشغيل العمال من طرف رب العمل داخل المؤسسة خارج ساعات العمل الرسمية الأسبوعية للعمل، أو ما هو مقرر ومتفق عليه مع النقابة من مدة في اتفاق أو إتفاقية¹.

أما المشرع الجزائري فلم يعرف الساعات الإضافية، إلا أن الفقه الجزائري فقد تم تعريفها من طرف راشد راشد بأن: "الساعة الإضافية هي تمديد الشغل فوق المدة التي حددها القانون".
والمادة 143 من القانون 11/90 أحالت إلى المادة 31 من نفس القانون كيفية تنظيم اللجوء إلى الساعات الإضافية:

- وجود ضرورة تستدعي تشغيل العمال ساعات إضافية، وتوفر الحالة الاستثنائية² وأن يطلب رب العمل من العامل أن يداوم العمل لساعات إضافية وهذا بالرضى، فالمشرع ترك للعامل الحرية في ذلك إما بالموافقة أو بالرفض، لأن ذلك لا يعد تسخير³.

كما يتطلب القانون أن لا يتعدى مجموع الساعات الإضافية 20 % وعدم تجاوز مدة 12 ساعة عمل يوميا، وهناك حالات يسمح بها المشرع في حالة تجاوز نسبة 20 % وذلك في حالة القيام بأعمال تدخل في إطار إصلاح الأضرار المترتبة عن بعض الحوادث، وهذا بعد استشارة رب العمل للممثلين النقابيين بالمؤسسة، وأخذ رأي مفتش العمل وهذا ما نصت عليه المادة 31 من القانون 11/90.

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 179.

² - المرجع نفسه، ص 180.

³ - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 314.

وقد عاقب المشرع الجزائري كل رب عمل خالف أحكام هذا القانون، وتجاوز الحد المقرر للساعات الإضافية بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج وتحسب على أساس عدد العمال، وذلك طبقا لنص المادة 143 مكرر والمادة 31.

فتقوم الجريمة في حالة عدم وجود حالة الضرورة أو الاستثناء التي يستلزمها العمل، بشرط أن يعلم الفاعل بالمدة القانونية للعمل لإثبات قيام الجريمة وكذلك أن يكون على علم وإطلاع بعدم إمكانية تشغيل العامل لمدة تتجاوز 12 ساعة في اليوم، كما يشترك المشرع أن تتجه إرادة الجاني إلى القيام بهذا الفعل مع توفر الإدراك بأن هذا السلوك يضر بالمصلحة الخاصة للعامل والتي يحميها القانون وهذا قصد جنائي عام، بالإضافة إلى وجوب توفر القصد الجنائي الخاص المتمثل في علم الفاعل بأن سلوكه يتنافى مع القاعدة القانونية تلحق الضرر بالمصلحة¹.

الفرع الثالث: المخالفة المرتكبة من المستخدم بخصوص الراحة.

تعتبر الراحة حقا دستوريا مكفول بمقتضى نص المادة 55 من الدستور الجزائري لسنة 1996 التي تنص على أن: "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته".

والحق في الراحة منصوص عليه كذلك في المواثيق الدولية التي وافقت عليها الجزائر، حيث أكد نص المادة 05 من القانون 11/90 على أن الراحة تعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال².

كما أن المشرع اعتبر يوم الراحة الأسبوعي والعطل والأيام الخاصة بالأعياد الدينية والوطنية أيام راحة قانونية، فمن بين هذه العطل، العطل السنوية والعطل المرضية والعطل الاستثنائية الخاصة، وهناك عطل بدون أجر.

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 315.

² - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 187.

أولاً: الراحة الأسبوعية

قد يخالف رب العمل الالتزامات القانونية التي جاء بها نص المادة 33 من القانون 11/90 مما يجعل المستخدم مرتكباً لجريمة امتناع المنصوص عليها بالمادة رقم 145 كحالة رفض رب العمل منح العمال يوم عطلة نهاية الأسبوع، ويتجلى السلوك عند القيام الفعلي بالعمل من طرف العامل، كما نجد ذلك السلوك عند المساس بأجرة العامل أي تخفيضها في حالة رفضه العمل يوم العطلة، وقد تتحقق الجريمة عند تغيير يوم الراحة القانوني أو المنصوص عليه في اتفاقية جماعية أو اتفاق.

وهناك حالات يسمح فيها القانون لرب العمل تقرير وتحديد تاريخ العطلة الأسبوعية كالتأخير والتأجيل لأسباب اقتصادية، أو منح العطل للعمال بالتناوب إذا كان منح يوم الراحة في يوم الجمعة يتعارض مع نوعية وطبيعة النشاط، ونذكر على سبيل المثال العطل لعمال مؤسسات التجارة بالتجزئة، حيث أن المشرع أعطى الوالي صلاحية تحديد وتنظيم العطل وهذا مراعاة للسماح للمواطنين بقضاء مختلف حاجياتهم وضرورتهم اليومية من الخبازين والأطباء والصيدالة وغيرهم إذا لم يمنح رب العمل عطلة يوم كامل للعامل، أو منح العطلة في غير يوم الجمعة بدون أن تكون ضمن الحالات الخاصة التي نص عليها القانون فإن القانون يعاقب المستخدم على السلوك المرتكب¹.

ثانياً: المساس بأيام الأعياد الدينية والوطنية

تتضمن الأعياد الدينية عيد الفطر، وعيد الأضحى، المولد النبوي الشريف، ورأس السنة الهجرية، وعيد الاستقلال وعيد ثورة التحرير أو نوفمبر 1954، وهناك أعياد أخرى ذات طابع دولي مثل رأس السنة الميلادية وعيد المرأة وهي كل أيام عطل مدفوعة الأجر.

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 319.

وفي حالة اعتراض رب العمل عن منح العمال راحة هذه الأيام المذكورة سابقا، يكون قد ارتكب فعلا مجرما قانونا، أما إذا تم تشغيل العامل بإدارته الحرة في يوم عطلة، خارج الحالات المبينة في نصي المادتين 37، 38 من القانون 11/90، فالعامل يستفيد من أجر اليوم وتضاف له التعويضات كالساعات الإضافية، وإذا لم يوافق رب العامل على منح العامل يوم راحة كتعويض عن اليوم الذي اشتغل فيه، أعتبر هذا السلوك متعارض مع النص القانوني الخاص بالالتزام¹.

ثالثا: العطل السنوية

تقدر العطل السنوية بشهر أي ثلاثون يوما يحتسب فيها الأجر للعامل طبقا لنص المادة 39 من القانون 11/90 على أساس يومان ونصف يوم عمل فعلي تمنح للعامل، ويتم حساب الثلاثون يوما ابتداء من أول جويلية لكل سنة إلى غاية 30 جوان من السنة اللاحقة، أي يبدأ احتساب حق العطلة من تاريخ التشغيل للعامل إلى غاية أول جويلية، كما أضاف المشرع مدة عشرة أيام إضافية للعطلة السنوية لعمال ولايات الجنوب الجزائري، وفي حالة مخالفة رب العمل لهذه الالتزامات ورفضه منح العطلة السنوية، يعتبر مخالف كذلك للقواعد الجزائية طبقا لنص المادة 144 من نفس القانون، ويجب على المستخدم أن يدفع للعامل أجر الشهر الثاني عشر.

رابعا: تعليق علاقة العمل وقطعها.

كما تناول المشرع الجزائري حالة قيام رب العمل بقطع علاقة العمل مع العامل وتعليقها أي توقيف العامل عن العمل وهو في عطلة سنوية واعتبر ذلك مخالف للقانون مهما كانت الأسباب التي تدعو المستخدم لذلك طبقا لنص المادة 50 كما أن رب العمل الذي لا يسمح للعامل المريض بقطع العطلة السنوية للاستفادة من عطلة المرض أو دفع أجر أقل من قيمة العطلة الحقيقية التي ينص عليها القانون يعاقب رب العمل بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج حسب المخالفة التي يتم معاينتها من طرف مفتش العمل المختص إقليميا حسب نص المادة 144 من نفس القانون².

¹ - بوضنيرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 320.

² - المرجع نفسه، ص 322.

المبحث الرابع: المسؤولية الجنائية عند انتهاك رب العمل للحقوق والحريات المهنية.

لقد حرص المشرع على تجريم التمييز بين العمال على أسس متفاوتة إلا في الحالات التي يقرر فيها القانون، كتوفر الكفاءة المهنية التي تستوجبها عملية الترقية من منصب إلى آخر، لأن مبدأ المساواة منصوص عليه دستوريا وعاقب الجاني حيث نصت المادة 142 من القانون 11/90 على: "يعاقب بغرامة مالية من 2000 إلى 5000 دج وهناك الحقوق المهنية والحريات الجماعية، كممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب والحق في المشاركة العمالية، وكل مساس بهذه الحقوق المشروعة يعرض الفاعل للعقوبات القانونية¹.

المطلب الأول: جرائم رب العمل ضد لجنة المشاركة والفرع النقابي

يحق للعمال المشاركة في الهيئة المستخدمة والتفاوض الجماعي طبقا لنص المادة 05 من القانون 11/90، حيث تبدأ المشاركة إما بواسطة مندوبي العمال في مكان عمل يضم 20 عاملا كحد أدنى، وإما عن طريق لجنة المشاركة في المقر الرئيسي لصاحب العمل تضم مندوبي المستخدمين المنتخبين، وتعتبر صلاحيات العمال في المشاركة في تسيير المؤسسة استشارية إعلامية ورقابية، غير أن صلاحيات الممثل النقابي موسعة حيث يشارك في إبرام الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية.

الفرع الأول: الجرائم الماسة بلجنة المشاركة

حيث أن لجنة المشاركة تبدي رأيها فقط في قرارات رب العمل خلال مدة 15 يوما على الأكثر، بعد تقديم هذا الأخير لعرض الأسباب، وقبل أن يسري تنفيذ هذه القرارات الخاصة

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 191 وما بعدها.

بالنظام الداخلي للمؤسسة، والمخططات السنوية، وحصيلة تنفيذها، وتحديد مقاييس العمل وكيفية تشجيع العمال، تنظيم مواقيت العمل... الخ.

والرأي الأخير لرب العمل فيما يتعلق بهذه القرارات، أما إذا كان هناك خلاف فيما يتعلق بالنظام الداخلي فيقوم المستخدم بإعلام مفتش العمل.

وكل عرقلة لتكوينها أو لتسييرها أو انتخاب مندوبي المستخدمين، أو لممارسة صلاحياتها أو عدم تقديم التسهيلات للقيام بمهامهم وعقد اجتماعاتهم¹.

يعد جريمة طبقا لنص المادة 151 من القانون 11/90 التي تعاقب الفاعل بغرامة مالية من 5000 دج إلى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

وقد أنشأ المشرع الجزائري هيئة تمثيلية للعمال لها صلاحيات استشارية في القانون 11/90، وانتهجه القانون التونسي وكذلك الفرنسي.

وتوجد ثلاثة حالات للعرقلة وهي فعل مادي في المادة 151 من القانون 11/90 وهي: عرقلة انتخاب وعرقلة ممارسة المهام والصلاحيات طبقا لنص المادة 94، وعدم تمكين أعضاء لجنة المشاركة أو المندوبين من التمتع بحساب 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر طبقا لنص المادة 106 من القانون، عدم وضع الوسائل الضرورية لأمانة لجنة المشاركة تبعا لنص المادة 109.

كل هذه الأفعال مخالفة لقواعد قانونية جزائية يتم معابقتها من طرف مفتش العمل².

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 198.

² - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 328.

الفرع الثاني: الجرائم الماسة بالحق النقابي

يعتبر الحق النقابي من بين الحقوق الجماعية التي يمارسها العامل في حالة قبوله الانخراط في إحدى النقابات العمالية والحق في إنشاء المنظمات النقابية فالحقوق النقابية نصت عليها المواثيق الدولية ومعظم دساتير الدول من بينها دستور الجزائر لسنة 1989 ودستور 1996، ودستور 2016، حيث نصت المادة 56 منه على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"¹ فالغرض من إنشاء المنظمات النقابية هي التكتل من أجل حماية مصالح العمال الاجتماعية والمهنية وممارسة الحق النقابي التي نصت عليها المادة 05 من القانون 11/90 "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

ممارسة الحق النقابي حيث أن هذه الممارسة تتطلب توفر الشروط القانونية في العامل الذي انخرط في النقابة، إذا كانت موجودة أو شارك في إنشاء المنظمة النقابية، كما يجب على العامل أن يحترم كافة النصوص القانونية التي تنظم ممارسة الحقوق.

وكل من حاول حل نقابة أنشأت طبقا للقانون أو امتنع عن تنفيذ قرار الحل، يكون قد ارتكب فعل مجرم قانونا.

وهي من الجرائم التي يرتكبها المستخدم، حيث تم تحديد الجانب القانوني لهذه الجريمة وأوضحت العناصر المكونة لها أي الركن المادي والركن المعنوي أي بتحقيقها تقع المخالفة" حيث يعاقب الفاعل بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين 5000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع خاص بالحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله".

¹ - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 199.

فالسلك في جريمة تسيير اجتماع من أجل حل نقابة مشروعة يتكون من حركات عضوية صادرة بإرادة من الجاني، وقد تكون عبارة عن أفعال كالتنقل بين الأفراد وإقناعهم عن طريق الألفاظ، أو كان تسيير الاجتماع بالكتابة، سواء الخطية أو المطبوعة بالحاسوب أو بالألة الراقنة وقد تتحقق الجريمة بواسطة الإشارات فكلها تشكل سلوك مجرم عبارة عن نشاط مادي ومنه تتضح مخالفة الفاعل للقاعدة القانونية الجزائية¹.

المطلب الثاني: الجرائم الممارسة ضد حق الإضراب.

لقد حرص المشرع الجزائري على وضع قيود على حق ممارسة الإضراب المعترف به دستوريا دون استعمال لمظاهر العنف والتعسف من الجهة القائمة به، حيث أن هذه القيود لا تقلل من استعمال هذا الحق وإنما تجعل له ضوابط وحدود قانونية تفاديا للآثار والعواقب الوخيمة التي تترتب عن الإضراب، وتؤثر سلبا على استمرارية نشاطات المؤسسات والمرافق الحيوية العامة².

الفرع الأول: الجرائم الماسة بالتشاور الجماعي

ويعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت باهتمام واسع من طرف مختلف الهيئات التشريعية في القوانين العمالية الحديثة، هذه الأخيرة التي أولته بحماية الانتهاكات من أجل إعطاء ضمانات كافية لممارسة حق الإضراب وفق ضوابط محددة، وهذا تفاديا للمساس بممتلكات المستخدمين وحقوقهم، ومصالح المجتمع، وكذلك دون المساس بمناصب العمال³.

فالإضراب أصبح حق يمارسه العمال للدفاع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية، والذي كفله الدستور الجزائري لسنة 1996 بمقتضى نص المادة 54 منه، وكذلك دستور 2016 كما نظم

¹ - بوضويرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 347.

² - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 29.

³ - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 137 وما بعدها.

القانون رقم 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 كيفية ممارسة حق الإضراب، الحالات التي يكون فيها مشروعاً، وأولى الحماية القانونية للإضراب المشروع¹.

وألزم كل من العامل ورب العمل بالقيام بالتشاور، وفي حالة مخالفة الالتزام تتحقق الجريمة والتي نجد نموذجها في نصوص المادة 53، 54، 55 من القانون 02/90 والتي سماها المشرع بالجرائم التي تمس بالتشاور الجماعي بين رب العمل أو ممثله، وبين العمال ويجب أن يتم أن يتم إجراء التشاور بشكل منتظم ودوري تحترم فيها المواعيد حسب رزنامة يعدها رب العمل والعامل طبقاً لما ينص عليه القانون ويصبح هذا الاتفاق عبارة عن التزام في حالة بداية أي نزاع جماعي بين الفرع النقابي ورب العمل، وفي حالة الإخلال من الجانبين بالالتزامات، وتطابق هذه المخالفة مع النموذج القانوني للجريمة العمالية، عوقب الجانب بعد أن تحقق عنصر اللامشروعية فهذه الجريمة تؤدي إلى منع رب العمل أو العامل، أو الممثل النقابي، أو ممثل رب العمل من تنفيذ الالتزامات القانونية لبدء التشاور الجماعي، أو التوقف عن التشاور الجماعي بعد بدؤه أو الضغط على المحكمين والوسطاء أو تقديم وثائق مزورة أو مارس طرق احتيالية عليهم، بهدف توجيه قراراتهم².

فالمواد 53، 54، 55 من القانون 02/90 أوضحت البيان القانوني لضرر الجرائم، إذ نصت المادة رقم 53 من نفس القانون على: "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لهذا القانون أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من اجل استمراره ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حسباً ومن 2000 دج إلى 50000 دج غرامة مالية... الخ".

¹ - بوضنيرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 361.

² - المرجع السابق، ص 362.

وكل هذه الصور تعتبر سلوكا مجرما وزيادة على جريمة التغييب غير المبرر عن جلسات المصالحة المتفق عليها، أو التي يأمر بها مفتش العمل، حيث تعتبر جريمة سلبية التي يتحقق عناصر ركنها المادي وهو الفعل أو السلوك.

وتقوم جريمة التأثير على قرار المحكمين أو الوسطاء في حالة تزويد هؤلاء بمعلومات غير صحيحة أو قدم إليهم وثائق مختلفة مزورة أو مارس عليهم مناورات احتيالية من شأنها أن تشكل ضغطا على المحكم أو الوسيط فالشرط الأول لقيام هاتين الجريمتين هو إثبات وجود اتفاق بين طرفي الخلاف الجماعي بخصوص اختيار محكم أو وسيط، والشرط الثاني أن يقوم أحد طرفي الخلاف الجماعي بتزويد الوسيط أو المحكم بمعلومات بعيدة عن الواقع¹.

كما يعد التشاور الجماعي إلزام قانوني يقوم تنفيذه كل من رب العمل وممثلي العمال سواء كانوا مندوبي العمال أو نقابيين، وذلك من أجل الوقاية من النزاعات الجماعية.

لذا فتوقف التشاور الجماعي يشترط وجود خلاف جماعي طبقا لنص المادة 02، ووجود إشعار بالإضراب، أو البدء في تنفيذ إضراب مشروع، والشرط الآخر أن يقوم أحد الطرفين بقطع التفاوض دون وجه مشروع، ويجب أن يتوقف التشاور فعليا، لتحقيق النتيجة.

ويجب أن يتحقق كذلك الركن المعنوي بعنصره العلم والإرادة، أي انصراف إرادة الجاني إلى القيام بارتكاب الفعل الجرم مع إدراكه وأن يكون حرا في الاختيار دون إكراه².

الفرع الثاني: انتهاك الإضراب المشروع

لقد حظي الإضراب المشروع باهتمام كبير من طرف دساتير الدول ومنهم الدستور الجزائري لسنة 1996، الذي تطرق له من خلال نصوص المواد 52، 53، 54، 113، 115، 117، والذي إعتبر الإضراب المشروع هو رفض العمال جماعيا عن تنفيذ الالتزامات المتفق عليها

¹ - بوصنورة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 362-366.

² - المرجع نفسه، ص 366-371.

مع صاحب العمل والمشار إليها في عقود العمل، من أجل الوصول إلى تحقيق المطالب المهنية التي لم يستجب إلى تلبيتها، ويكون الإضراب مشروعاً يجب أن تحترم فيه الشروط الواردة في نصوص المواد من 24 إلى 31 من القانون رقم 02/90، ويتلقى الإضراب المشروع حماية قانونية تبعا لنص المادتين 32، 33، بينما المشرع المصري لم يولي الحماية للإضراب المشروع في القانون 12 13¹.

والمشرع الجزائري أعطى حماية جزائية له طبقاً لنص المادة 57 من القانون 02/90 والتي نصت على: "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما 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 عمالاً آخرين أو تعيينهم، وإذا صاحب من ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبساً ومن 2000 دج إلى 50000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

إذا من خلال قراءتنا لنص هذه المادة، نجد أن المشرع أوضح الوسيلة المستعملة من طرف المستخدم من أجل المساس بهذا الحق، وهي تشغيل عمال آخرين من أجل استخلاف العمال المضربين، والهدف المرجو هو إفشال الإضراب المشروع، وإذا صاحب عملية التوظيف العنف والتهديد فتصنف هذه الجريمة كجناية بموجب المادة 328 من قانون الإجراءات الجزائية، والمواد 05، 27، 29 من قانون العقوبات.

وهناك محاولة المساس بالإضراب، حيث يتحقق هذا الفعل عندما ينتقل الجاني من مرحلة التفكير والتحضير للجريمة إلى مرحلة التنفيذ، كما نصت عليه المادة 30 من قانون العقوبات الجزائري².

¹ - بوصنوبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، المرجع السابق، ص 374.

² - المرجع نفسه، ص 377.



الْحَمْدُ لِلَّهِ



الخاتمة

من خلال قيامنا بإنجاز هذه الدراسة فقد تناولنا مفهوم العقوبة وأنواعها في التشريع الجزائري وأنواع المسؤولية.

كما تطرقنا إلى العديد من الجرائم المرتكبة من طرف العامل في التشريع الجزائري كالأخطاء المهنية الجسيمة والمعتبرة جرائم في قانون العقوبات.

حيث تتمثل في الإخلال بجملة من الالتزامات التي نصت عليها المادة رقم 73 من القانون 11/90 والمعدلة بالقانون 29/91، كإفشاء الأسرار المهنية واستعمال العنف ضد صاحب العمل وإلحاق أضرار مادية بوسائل العمل، وقد يقوم العامل باستهلاك المواد الكحولية أو المواد المخدرة بشتى أنواعها داخل أماكن العمل وجرائم الإضراب كرفض أمر التسخير وعدم توفير الحد الأدنى من الخدمة وعرقلة حرية العمل ومن ضمن صورها المناورات الاحتياطية، واستعمال التهديد والعنف والاعتداء بالإضافة إلى الجرائم التي قد ترتكب من طرف العامل ضد مفتش العمل.

كما تناولنا الجرائم المرتكبة من طرف أرباب العمل والخاصة بظروف العمل كالجرائم الماسة بالأجر وأوقات الراحة، وبالراحة الأسبوعية، فقد يكون المستخدم شخص معنوي أو شخص طبيعي، والمسؤولية الجنائية يتحملها الشخص الذي قام بارتكاب الفعل الضار بالمجتمع ولا جريمة إلا بنص قانوني بينما لا تتحقق المسؤولية التأديبية، إلا إذا ارتكب العامل خطأ مهنيا، والعقوبة في القانون الجزائري حددها قانون العقوبات الذي يعتبر فرع من فروع القانون العام.

فلم تعد المساءلة المدنية للشخص المعنوي كافية وحدها، فقد أقر المشرع الجزائري وأجاز إمكانية المتابعة الجزائية للأشخاص المعنوية الخاصة، حيث أن رب العمل في حالة ارتكابه جرائم العمل، فإن ذلك يعرضه لعقوبات مختلفة طبقا للقانون 11/90 المعدل بالقانون 29/90 وطبقا لنص المادة 51 مكرر من القانون 15/04 المعدل لقانون العقوبات.

وما يؤسف له أن بعض أرباب العمل يرتكبون جرائم العمل دون معاينة من مفتش العمل.

أولاً: النتائج

يمكن أن نستخلص عدة نتائج من خلال بحثنا هذا.

- 1- انتشار جرائم العمل، وزيادة خطورتها على الأمن والاستقرار الاجتماعي والمهني.
- 2- التوظيف وتفسير مفهوم جرائم العمل في قانون العمل يتسم بالغموض نوعاً ما في بعض نصوص المواد، والتي تناولت هذه الجرائم بصورة عامة.
- 3- إن تطبيق عقوبة الغرامة دون غيرها على المستخدم في جرائم العمل، لا يتناسب تماماً مع خطورة بعض السلوكات الإجرامية، عدم تسليم الأجر، أو تشغيل القصر والنساء ليلاً وانتهاك قواعد الصحة والأمن وطب العمل، وانتهاك الحريات الفردية والجماعية للعمال مما زاد من انتشار تلك الجرائم.
- 4- حرص المشرع الجزائري المتناهي على إقرار العدالة من خلال قواعد قانون العمل، والقواعد المكتملة له في قانون العقوبات، وفرص احترامها من أطراف علاقة العمل، إلا أن الواقع العملي يثبت أن بعض أرباب العمل يرتكبون جرائم دون معاينتها من الجهات المختصة.
- 5- جرائم العمل من الجرائم المقيدة التي لا يجوز للمضروب أو حتى النيابة العامة مباشرة الدعوى العمومية بشأنها، إلا بعد معاينة المخالفة من قبل مفتش العمل وتحرير محضر بذلك، وإحالة الملف إلى وكيل الجمهورية المختص إقليمياً، وهذا الإجراء إجباري في القانون الجزائري وأغلب القوانين العربية.
- 6- رغم كثرة الأفعال المجرمة والعقوبات المقررة لها فإن العقوبات المقررة لمخالفة قواعد قانون العمل لم تحقق الأغراض الأساسية للعقوبة وهي العدل المطلق والتهديب والإصلاح والردع بنوعيه العام والخاص، أو زجر الغير ولا تجبر حتى الضرر الذي يصيب من كان عرضة لهاته الجريمة.

ثانيا: الاقتراحات

1- تكثيف الرقابة أسبوعيا من طرف مفتشي العمل على أماكن العمل، وذلك لمعاينة مختلف جرائم العمل التي قد ترتكب، والاتصال بعينة من العمال وممثلي أرباب العمل، للتحقيق في تلك الانتهاكات، وتحرير محضر المخالفة، وإرساله لوكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة.

2- تنمية وعي الثقافة القانونية في مجالات قانون العمل وقانون العقوبات للعمال وأرباب العمل وذلك من خلال عقد ندوات واجتماعات وتنظيم دورات تدريبية لممثلي العمال ومثلي أرباب العمل، لفحص سبل مكافحة جرائم العمل.

3- الأخذ بعين الاعتبار حق العمال الذين يتعرضون لجرائم العمل التي ترتكب من طرف لمستخدم، لإقامة دعواهم أمام الجهات المختصة في حالة عدم معاينة مفتش العمل لهذه الانتهاكات.

4- تعديل بعض المواد القانونية الجزائية التي تحتوي على القصور وذلك ضمانا لحماية جنائية أكثر فعالية لمصالح الأطراف، سواءا كانوا عمالا أو أرباب عمل هذا من جهة وتقوية للترسانة القانونية في مجال محاربة جرائم العمل من جهة أخرى، ولتكون أكثر ردعا للمخالفين لها.



فائمة المصادر

والمراد



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

أ/ القرآن الكريم

ب/ النصوص التشريعية:

1/ الدساتير:

1. الدستور الجزائري المؤرخ في 23 فيفري 1989.

2. الدستور الجزائري المؤرخ في 28 نوفمبر 1996.

3. الدستور الجزائري المؤرخ في 06 مارس 2016.

2/ القوانين:

• القانون المدني الأمر 58/75 المؤرخ في 6/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم

• قانون العمل.

• قانون الإجراءات الجزائية

• قانون العقوبات الجزائري.

• القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمل.

• القانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب

العمل.

• القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في

العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

• القانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل.

• القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

• القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

• القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

ثانيا: المراجع

أ/ الكتب

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجرائم ضد الأشخاص - الجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم الأخرى، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة 16، الجزائر، سنة 2013.
2. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار هومة للطباعة للنشر والتوزيع، الطبعة السابعة، الجزائر، سنة 2008.
3. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 04، الجزائر، سنة 2005.
4. اسحاق ابراهيم منصور، نظريتا القانون والحق وتطبيقاتها في القوانين الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثامنة، الجزائر، سنة 2005.
5. بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، الجزائر، سنة 2008.
6. بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة السابعة الجزائر سنة 2011.
7. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع طبعة بدون رقم، الجزائر، سنة 2010.
8. سعداوي محمد الصغير، العقوبة وبدائلها في السياسة الجنائية المعاصرة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة بدون رقم، سنة 2012.
9. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار النشر والتوزيع طبعة بدون رقم، عنابة، الجزائر، سنة 2008.

10. عثمانية الخميس، عولمة التجريم والعقاب، دار هومة للطباعة والنشر التوزيع الطبعة الثانية الجزائر، سنة 2008.

11. علي فيلاي، الالتزامات، الفعل المستحق التعويض، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الطبعة بدون رقم، الجزائر، سنة 2010.

12. مهدي بحدّة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، الجزائر، سنة 2014.

ب/ الرسائل الجامعية:

1- رسائل الدكتوراه

- بوضنبرة المسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، سنة 2008.

2- المجالات القضائية:

- مجلة المحكمة العليا 2011 العدد الأول.

ج/ مواقع الكترونية:

- موقع الكتروني، www.ainfekka.com/forums



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الموضوع.....الصفحة

/.....البسمة

/.....شكر وعرفان

/.....إهداء

1.....المقدمة

الفصل التمهيدي: الأحكام العامة لقواعد القانون الجزائري للعمل

07.....المبحث الأول: القانون الجزائري للعمل وتطوره

07.....المطلب الأول: تعريف وصلة القانون الجزائري للعمل

07.....الفرع الأول: تعريف القانون الجزائري للعمل

09.....الفرع الثاني: صلة القانون الجزائري والقوانين الأخرى

10.....المطلب الثاني: تطور القانون الجزائري للعمل

10.....الفرع الأول: أهمية القانون الجزائري للعمل

10.....الفرع الثاني: القانون الجزائري للعمل في التشريع الجزائري

13.....المبحث الثاني: العقوبات المطبقة عن انتهاك أحكام علاقات العمل

13.....المطلب الأول: العقوبة في القانون الجزائري الجزائري

14.....الفرع الأول: مفهوم العقوبة

- 15..... الفرع الثاني: وظائف العقوبة.
- 20..... المطلب الثاني: أنواع العقوبة في التشريع الجزائري.
- 20..... الفرع الأول: عقوبة الشخص الطبيعي.
- 21..... الفرع الثاني: عقوبة الشخص المعنوي.
- 22..... المطلب الثالث: تعدد المسؤولية.
- 23..... الفرع الأول أنواع المسؤولية.
- 26..... الفرع الثاني: الخطأ الجسيم في تشريع العمل الجزائري.

الفصل الأول: الجرائم المرتكبة من طرف العامل

- 28..... المبحث الأول: الأخطاء الجسمية المعتبرة جرائم في قانون العقوبات.
- 28..... المطلب الأول: الإخلال بالتزام وارد وفقا لنص المادة 73 من القانون 11/90.
- 30..... الفرع الأول: جريمة إفشاء أسرار مهنية.
- 32..... الفرع الثاني: استعمال العنف ضد رب العمل.
- 33..... الفرع الثالث: إلحاق أضرار مادية بمعدات العمل ووسائله.
- 34..... الفرع الرابع: استهلاك المواد الكحولية أو المخدرات بشتى أنواعها داخل العمل.
- 35..... المطلب الثاني: ارتكاب العامل لجرائم الإضراب خارج المادة 73 من القانون.

11/90 والمعدلة بالقانون 29/91

- 36..... الفرع الأول: رفض أمر التسخير، وعدم توفير الحد الأدنى من الخدمة.
- 40..... الفرع الثاني: عرقلة حرية العمل.
- 44..... المطلب الثالث: الحماية الجنائية لمفتش العمل.
- 46..... الفرع الأول: عرقلة التفتيش.
- 48..... الفرع الثاني: استعمال العنف ضد مفتش العمل.
- 50..... المبحث الثاني: مخالفة قواعد الصحة والأمن.
- 50..... المطلب الأول: تنظيم ووضع قواعد الصحة والأمن.
- 51..... الفرع الأول: إعداد قواعد الصحة والأمن.
- 52..... الفرع الثاني: الجريمة المرتكبة من العامل في مجال الصحة والأمن.
- 53..... المطلب الثاني: نتائج وآثار مخالفة العامل لقواعد الصحة والأمن.
- 53..... الفرع الأول: حالة عدم معاقبة المستخدم للمخالفين لقواعد الأمن.
- 54..... الفرع الثاني: جزاء مخالفة العامل لتعليمات الأمن والسلامة.
- 56..... المبحث الثالث: مفهوم الشخص المعنوي ومسؤوليته الجزائية.
- 56..... المطلب الأول: الشخص المعنوي.
- 56..... الفرع الأول: تعريف الشخص المعنوي.
- 57..... الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي.

المطلب الثاني: المسائلة الجزائية للتنظيم النقابي واللجان الداخلية.....59

الفرع الأول: إخلال المنظمة النقابية بالتزامات قانونية.....59

الفرع الثاني: مخالفة اللجان الداخلية للتزامات القانونية.....61

الفصل الثاني: الجرائم المرتكبة من طرف المستخدم.

المبحث الأول: مسؤولية المستخدم.....64

المطلب الأول: مسؤولية صاحب العمل بصفته شخص طبيعي.....64

الفرع الأول: آثار المسؤولية.....65

الفرع الثاني: أسس المسؤولية.....67

الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية عن التابع.....69

المطلب الثاني: مسؤولية صاحب العمل بصفته شخص معنوي.....73

الفرع الأول: مفهوم الشخص المعنوي.....73

الفرع الثاني: إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي.....74

المبحث الثاني: الحماية الجنائية للعامل القاصر.....75

المطلب الأول: الجرائم المرتكبة ضد العمال القصر.....75

الفرع الأول: عمل القاصر.....75

الفرع الثاني: كيفية تشغيل العامل القاصر في التشريع الجزائري.....76

- 78.....المطلب الثاني: أسباب استخدام العمال القصر.
- 78.....الفرع الأول: حاجة العامل القاصر للعمل.
- 79.....الفرع الثاني: أسباب دخول القصر إلى الحياة المهنية.
- 80.....المبحث الثالث: الجرائم المتعلقة بظروف العمل.
- 80.....المطلب الأول: الحماية المقررة لأجور العمال.
- 81.....الفرع الأول: امتناع المستخدم عن دفع الأجر وقسمته.
- 82.....الفرع الثاني: تسليم أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 82.....المطلب الثاني: الحماية المقررة لأوقات العمل والراحة.
- 83.....الفرع الأول: المخالفة المرتكبة من المستخدم بخصوص مدة العمل.
- 84.....الفرع الثاني: المخالفات المرتكبة من المستخدم بخصوص تجاوز الساعات الإضافية.
- 85.....الفرع الثالث: المخالفة المرتكبة من المستخدم بخصوص الراحة.
- 88.....المبحث الرابع: المسؤولية الجنائية عند انتهاك رب العمل للحقوق والحريات المهنية.
- 88.....المطلب الأول: جرائم رب العمل ضد لجنة المشاركة والفرع النقابي.
- 88.....الفرع الأول: الجرائم الماسة بلجنة المشاركة.
- 90.....الفرع الثاني: الجرائم الماسة بالحق النقابي.
- 91.....المطلب الثاني: الجرائم الممارسة ضد حق الإضراب.
- 91.....الفرع الأول: الجرائم الماسة بالتشاور الجماعي.
- 93.....الفرع الثاني: انتهاك الإضراب المشروع.

96.....	الخاتمة
100.....	قائمة المصادر والمراجع
104.....	الفهرس