جامعة ابن خلدون- تيارت-

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص:

القانون الجنائي والعلوم الجنائية.

التجريم في مجال علاقات العمل.

من إعداد الطلبة:

_ تريكي أمين

_ بومعزة كمال الدين.

إشراف الأستاذ:

_ قويدر ميمونة.

لجنة المناقشة:

الأعضاء	الرتبة	الصفة
_ بوشي يوسف	**أستاذ التعليم العالي**	**رئيسا**
_ قويدر ميمونة	**أستاذ التعليم العالي**	**مشرفا ومقررا**
_ بكوش محمد أمين	**أستاذ محاضر " أ "**	**عضوا مناقشا**
_ عميري أحمد	**أستاذ محاضر " أ "**	**عضوا مدعوا**

السنة الجامعية: 2023\2024 م

كلمة شكر وتقدير

إعترافا بالفضل والجميل أوجه شكري وأعبر عن تقديري وامتناني إلى الأستاذة

" قويدر ميمونة"

التي تكرمت وأشرفت على

دراستي هذه في جميع مراحل إنجازها

وأوجه خالص شكري لكل أعضاء لجنة المناقشة وذلك لقبولهم

القيام بمناقشة دراستي وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

فجزاهم الله كل خير.

الإهـــــــــــداء

بداية نهدي هذا العمل إلى والدي المتوفى.

كما أننا نهدي هذا العمل إلى:

كل أولياءنا الكرام أطال الله في أعمارهم.

وإخوتنا الذين هم سندنا ونشد بهم أزرنا.

وإلى زملائنا في الدفعة، وإلى كل الطلبة الباحثين

والمجتهدين في سبيل الوصول إلى المعرفة.

قائمة المختصرات:

دج: دينار جزائري.

ص: صفحة.

مقدمة

مقدمة:

ظهر الحق في العمل بنشأة وظهور الإنسان دون الأخذ بالاعتبار نوع العمل سواء كان يدويا أو عملا فكريا، حيث أن العمل يعتبر فطرة في الإنسان مجبولا عليها، وفي حين تطور النظام الذي يجمع الأفراد والمجتمعات، حيث اعتبر العمل عنصرا لا غنى في تطور وازدهار اقتصاد البلدان وزيادة تطور معيشة الأفراد، حيث أصبحت الحاجة للعمل لها عدة مبررات إقتصادية وتكنولوجية وإجتماعية، حيث أدى لإظهار قيمة العمل وهذا تلقائيا أتبع ظهور عدة حقوق قامت عليها العديد من النظالات العمالية التي قام بها العمال طلبا لحقوقهم وذلك لتسلط أصحاب الأعمال عليهم وهضمهم لحقوقهم، الأمر الذي ظهر معه للعيان ضرورة تدخل التشريعات والمواثيق والتنظيمات الدولية لتنظيم علاقات العمل، وحصول كل ذي حق على حقه، وبالتالي أصبح الحق في العمل حق لكل الأفراد وبالتالي نشوء علاقات العمل بين صاحب العمل والأجير وأدائه للعمل وحصوله على أجر مقابله.

وكمحاولة منا على تسليط الضوء على التشريع المعمول به في هذا الشأن اجتهدنا على إبراز علاقات العمل وأهمية حمايتها، كسبيل لتطور الاقتصاد وضمان السير الحسن للمؤسسات. 1

حيث نخص بالذكر مبدأ العمل المتعلق بحرية التعاقد قانونيا إلا أن هذا التعاقد أظهر أن إيجابياته تجاه العامل تكاد تكون منعدمة، حيث أن العامل هو أضعف طرف في عقد العمل، وذلك لحاجته لنظير مقابل عمله والمتمثل في الأجر.

وعلى إثره إزدادت الحاجة لضبط النظام المعيشي الإجتماعي وتوفير مستوى معيشي لائق

_1 مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، العدد 01، 2019، ص 04.

وحفظ الحقوق الإجتماعية والإقتصادية، وهذا لا يتم بدون تدخل من الدولة والذي جاء بشكل تدريجي، بوضعها أحكاما وقواعد تكفل التوازن في مجال العمل.

ولتجسيد هذه القواعد وجب أن تشمل القوانين التي تسنها الدولة في هذا الشأن، على كل مجال متعلق بعلاقات العمل، على غرار التأمين الإجتماعي للعمال وممارسة الحقوق الجماعية كالحق في الإضراب والتفاوض الجماعي وممارسة الحق النقابي. 1

وفي الوقت الراهن علاقة العمل ولت أكثر فعالية من حيث التنظيم وتجسيد العدل، حيث أصبح أساسها هو المستوى الإجتماعي، وبالتالي أصبحت أكثر ضمانا للحقوق واحتفظت بمفهوم علاقة العمل القائمة على مبدأ حرية التعاقد.

فعلاقة العمل تتميز عن غيرها على أنها علاقة نفعية وقوامها البعد الإجتماعي يليه البعد الإقتصادي، وعلى غرار التشريعات الأخرى التي ذكرت وأولت إهتماما لمسألة التجريم والعقوبة، قادنا هذا لإعطاء مفهوم للجريمة على أنها فعل أو امتناع يصدر من شخص ذو مقدرة على التمييز يحدث اضطرابا إجتماعيا نص القانون على معاقبته، فلتجسيد العدالة وجب إقرار العقوبة الجزائية مقابل السلوك المجرم، فالنظام العام يجعل مقابل ضرر الجريمة، جزاء وعقوبة، وهذا لإحداث رضا بالعدالة في نفوس البشريين وذلك يتأتى بتطبيق العقاب على المجرم.

فالسلوك الإجرامي يعتبر إثما في كل القوانين وليس فقط القانون الجنائي، وبالتالي يستوجب

العقوبة وبالرغم من أن القانون الجنائي كان هو المرجع الوحيد للعقوبة إلا أن الأمر تغير

_1 سكفال عبد الجليل، الجرائم في تشريع العمل الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إجتماعي، بافضل محمد بلخير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس– مستغانم، 2018/2017، ص 06.

حاليا، فلم يعد هو المرجع الوحيد للجزاء بل أصبح تتبعه عدة قوانين تحدد العقوبة في فروع أخرى.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أن علاقات العمل، سواءا كانت فردية أو جماعية لا تزال محور اهتمام مشترك من أطراف علاقة العمل، بحيث أن كل طرف يحاول ويجتهد من أجل ضمان حقوقه وكذا العمل على القيام بما تحدده أهداف علاقة العمل، لكن في ظل تطور الحياة الإقتصادية والإجتماعية وإزدياد النشاط العمالي، ازدادت بالموازات والصعوبات والتحديات التي تواجه أطراف عقد العمل على مختلف الأصعدة، وعلى الجانبين الفردي والجماعي.

ومع التحديات السالفة الذكر ومع تمتع صاحب العمل بنوع من السلطة التأديبية على العامل في الجانب الفردي لعلاقات العمل، نشبت مشاكل أدت إلى وقوع جرائم معاقب عليها قانونا، وعليه إرتئينا في دراستنا إلى إبراز الجرائم التي تمس الجانب الفردي لعلاقات العمل، من ناحية التشغيل وبيئة العمل.

أما على المستوى الجماعي ظهرت انتهاكات وتجاوزات من قبل السلطة المستخدمة، مست حقوق العمال على المستوى الجماعي وليس على المستوى الفردي فقط.

مما استعدى العمال إلى التكاتف والكفاح من أجل حقوقهم ضد التجاوزات المرتكبة، ومن الانتهاكات مايمس التمثيل العمالي والذي كان من بين محاور دراستنا.

ومن أهم هذه القوانين التي نظمت هذه العلاقات في التشريع الجزائري هو تشريع علاقات العمل والمتمثل في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث سن عقوبات لم ترد في قانون العقوبات، في باب مخصص لها يدعى" الأحكام الجزائية"، حيث شدد العقوبة في حق

مرتكبي المخالفات حماية لحقوق العمال، ومن هنا ظهر ما يعرف بالقانون الجنائي للعمل، فهو مجال خصب للدراسة، بحيث أنه مع المتغيرات والتطورات الإقتصادية أبرزت أهميته، هذا من الناحية العلمية وأما 1 من الناحية العملية فهذا القانون يحرص على تطبيق القواعد المنتهجة في مجال العمل، وسعيا منا لإظهار هذه الجوانب سنحاول الإجابة على الإشكالية التالية: **ماهي أهم الجرائم الماسة بمجال علاقات العمل سواءا الفردية أو الجماعية؟ وماهي أهم الجزاءات الجنائية التي سنها المشرع لهذه الجرائم؟**

وبالتالي عمدنا للإجابة على الإشكالية بالإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل مختلف المواد القانونية.

وعليه قسمنا دراستنا لفصلين، نتناول في الفصل الأول جرائم علاقات العمل الفردية نذكر فيه الجرائم الماسة بعلاقات الفردية في المبحث الأول والجرائم المتصلة بحماية العامل في المبحث الثاني، و الفصل الثاني نتناول فيه الجرائم الماسة بالتمثيل العمالي في المبحث الأول، والمبحث الثاني نتحدث فيه عن الجرائم الماسة بالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي.

1_ سكفال عبد الجليل، المرجع السابق، ص 08.

الفـــصـــــل الأول

الفصل الأول: جرائم علاقات العمل الفردية:

نظرا لأن علاقة العمل تعتمد على التعاقد الذي أعطى حرية لأصحاب العمل لوضع التنظيم داخل الهيئة المستخدمة، تزامنا مع هذا جاء قانون العمل لحماية العامل من سلطات أصحاب العمل التعسفية في حقهم.

إن سريان علاقة العمل تعتبر مرحلة جد مهمة، نظرا لإمكانية ارتكاب جرائم في هذه المرحلة، فعلاقة العمل تجسد في الواقع الواجبات التي تقع على أطراف هذه العلاقة، والتي يجب على الأطراف احترامها والتقيد بها.

وفي فصلنا هذا نتناول الجرائم الماسة بعلاقة العمل الفردية (المبحث الأول) والجرائم المتصلة بحماية العامل (المبحث الثاني). 1

_المبحث الأول: أهم جرائم علاقات العمل الفردية.

إن هدف المشرع من سن قانون العمل هو حماية العامل ، والحفاظ على حقوقه و ضبط العلاقة بين طرفي العقد ، لذلك كان لزاما على المشرع سن قواعد آمرة لحماية العامل لإعتباره الطرف الضعيف في العقد، هذه القواعد ذات طبيعة جزائية، بإعتبار أن الحمايات الجزائية هي الأكثر فاعلية في النظم القانونية.

-المطلب الأول: الجرائم الماسة بالتشغيل.

تدخل المشرع الجزائري في علاقة العمل من خلال القانون 90-11 المعدل

_1 سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، مطبعة بني أزناسن، نشر EMALIV، الطبعة الأولى 2015، ص 112.

والمتمم والمتضمن علاقات العمل، جاء من أجل تنظيم التشغيل وذلك بتقييد سلطة المستخدم في تنظيم التشغيل داخل المؤسسة، حيث جرم بعض الأفعال ضمانا منه على تنفيذ أصحاب للالتزامات الواقعة عليهم.

تتجلى الجرائم في جرائم عقود العمل محددة المدة، (الفرع الأول) ، والجرائم الخاصة بالمدة القانونية للعمل (الفرع الثاني). 1

الفرع الأول: جرائم عقود العمل محددة المدة.

أخضع المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة ، لشروط شكلية وموضوعية نظرا لكونه طريقة استثنائية لإبرام علاقة العمل، يخضع عقد العمل محدد المدة لشروط أساسية:

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

_ يؤدي عدم احترام الشروط القانونية التي نصت عليها المادتين 12 و 12 مكرر من القانون 90-11 الى اجراءات ذات جانبين ، ففي الجانب المدني يؤدي الى تكييف العقد محدد المدة الى عقد غير محدد المدة ، أما الجانب الجزائي فإنه يتعرض صاحب العمل 2

_1 سميرة كميلي، المرجع السابق، ص 113.

_2 بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، طبع في 2004 ، دار همة للطباعة والنشر والتوزيع ، حي الأبرويار -بوزريعة - الجزائر ، ص 17.

إلى عقوبات مالية طبقا لما جاءت به المادة 146 من القانون 90-11، والمتعلقة بتقليص عدد العمال، حيث، نصت على غرامة من 2000 دج إلى 5000 دج.

الفرع الثاني: الجرائم المرتبطة بفترة العمل.

المشرع الجزائري نظم وقت العمل، حيث حدد 44 ساعة كأقصى ساعات عمل في الأسبوع، يجب على صاحب العمل احترامها، مع فترات مخصصة للراحة وذلك حماية للعامل بحيث يقع تحت طائلة الجزاء الجنائي صاحب العمل المخالف لهذه الأحكام، وتتمثل الجرائم المرتبطة بفترة العمل فيما يلي: 1

أولا: الزيادة في ساعات العمل الأسبوعية:

تقع الجريمة من المستخدم و ذلك عند تعديه الحد المسموح للساعات الإضافية والمقدرة ب 20 % من المدة المقررة قانونا، وهذا في الحالات التي أجاز فيها المشرع ذلك عند وجود ضرورة ملحة تستدعيها الخدمة، ويقع السلوك الإجرامي في هذه الحالة أيضا عند امتناع صاحب العمل عن دفع زيادة مقدر ب 50% من أجر الساعة العادي وعند قيام العامل بأداء ساعات عمل إضافية. 2

ثانيا: العمل الليلي:

اعتبر المشرع الجزائري كل الأعمال التي يتم إنجازها من الساعة التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا عملا ليليا، المشرع الجزائري خص العمل الليلي بقواعد منها ماجاء في

_1 المادة 22 من القانون 90-11.

_2 المواد 31 و 32 من القانون 90-11.

نص المادة 28 بمنع كل العمال الذين تقل أعمارهم عن تسعة عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المشرع الجزائري عاقب على الجرائم المرتكبة من أصحاب العمل فيما يخص فترة العمل بعقوبة تقدر بغرامة مالية من " 500 دج إلى 1000 دج". 1

الفرع الثالث: جرائم منصب الشغل:

يمكن أن تنتهي علاقة العمل، نتيجة لإخلال العامل لبعض الالتزامات الواقعة عليه أو نظرا للظروف والأحوال والتدعيات الإقتصادية، فتؤدي بالمستخدم إلى إنهاء علاقة العمل عن طريق إجراء التسريح، وحماية للعامل وحتى لا يعطى لصاحب العمل الحرية في تسريح الأجراء تبعا لأهوائه، خص المشرع التسريح ببعض الأحكام وستناولها بذكر التسريح التأديبي أولا وثانيا التسريح الإقتصادي.

أولا: التسريح التأديبي.

التسريح التأديبي هو " إجراء يتخذه صاحب العمل يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل".

وقد ذكره المشرع الجزائري في نص المادة 72 من القانون 90-11.

القانون سمح لصاحب العمل من توقيع عقوبات على العامل الذي يرتكب أخطاء مهنية، 2 هذه السلطة التي منحها المشرع لصاحب العمل، سلطة من أخطر السلطات فهي تعطي لهذا لأخير صفتين، صفة الخصم وصفة الحكم.

_1 المادة 143 من نفس القانون.

يعتبر التسريح من الطرق القانونية لإنهاء علاقة العمل، والمشرع الجزائري كغيره من

التشريعات وضع قواعد وأحكام، لضبط هذا النوع من التسريح وذلك يدخل في إطار حماية العمل وحفظ حقوقه، والحق المراد حفظه هنا هو الحق في الحفاظ على منصب العمل، فالعمل هو أساس توفير حياة إجتماعية كريمة للأجير.

ولعل أهم سبب لوضع تقنين لهذا النوع من التسريح، على غرار حفاظ العامل على منصب عمله هو وضع المشرع الجزائري حد لسطة صاحب العمل الواسعة التي يملكها بموجب العلاقة التعاقدية التي ينشئها عقد العمل، وحتى لا يترك السلطة لأهواء صاحب العمل في إقرار التسريح في حق العامل.

كما أن القانون سمح لصاحب العمل من توقيع عقوبات على العامل الذي يرتكب أخطاء مهنية، 1 من توقيع جزاء متمثل في التسريح التأديبي شريطة أن يستوفي هذا التسريح شروطه القانونية والتي نذكر منها التالي:

من الشروط المهمة في قرار التسريح هي محتوى التسريح بحيث يجب أن يكون مسببا ويقصد بذلك أن يتضمن الأسباب التي أدت إلى تسريع العامل، هذه الخطوة تهدف إلى حماية الأجير فأمام القضاء لايعتد إلا بالأسباب التي تضمنها قرار التسريح المكتوب، وهنا نشير إلى أن اجتهاد المحكمة العليا في الجزائر ذهب إلى وجوب ذكر المستخدم الأخطاء

التي كيفت أنها أخطاء جسيمة، ومخالفة هذا الإجراء تجعل الإجراء تعسفيا. 2

_1 بختي بوبكر، الضمانات القانونية عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري، مجلة صوت القانون، العدد03، 2021، ص07

_2 المادة 143 من نفس القانون.

_ الرقابة الإدارية.

ومن الإجراءات التي أقرها المشرع الجزائري قبل إقرار التسريح التأديبي للعامل هو إجراء التسوية الودية للنزاعات، ويعد اللجوء لهذا الإجراء سبيلا لتجنيب أطراف علاقة العمل من اللجوء إلى القضاء، كون اللجوء إلى القضاء يؤدي لتخريب العلاقة بين صاحب العمل والأجير، وهذا الإجراء وملزم وتجاوزه يقود لرفض الدعوى شكلا أمام القضاء، ويتم بطريقتين:

_ التسوية الودية للنزاع.

والمقصود بها " محاولة أطراف النزاع على ايجاد حل ودي للنزاع القائم بينهما" يتم تطبيق هذا الإجراء إما بواسة لجنة التأديب أو المستخدم.

في حالة تولى تنفيذ هذا الإجراء صاحب العمل هو ملزم بالرد في أجل 08 أيام، في حالة رد صاحب العمل أو اعتراض الأجير يرسل الرد إلى الهيئة المكلفة بالمستخدمين أو المستخدم، هذه الأخيرة يجب عليها الرد في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ الإخطار. [1]

_مكتب المصالحة.

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

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

_1 بختي بوبكر، المرجع السابق، ص 11.

_ الرقابة الإدارية:

تمارس هذه الرقابة لجنة التأديب ومفتشية العمل المختصة إقليميا، للحد من السلطة التأديبية للمستخدم، يضاف لها كونه الضمان الجوهري لمعاينة مدى تطابق الخطأ والعقوبة، بالإضافة لدور مفتشية العمل المتمثل في مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.

يقع الاختلاف بين اللجنة التأديبية ومفتشية العمل من حيث القرارات إذ أن قرارت لجنة التأديب ملزمة لصاحب العمل وقرارات مفتشية العمل لا تقيد صاحب العمل.

_ الرقابة القضائية:

في حالة فشل طرق تسوية النزاع العادية بين العامل وصاحب العمل، يمكن للعامل اذا رأى أن تسريحه غير شرعي أن يلجأ للقضاء، وذلك لإبطال العقوبة التي صدرت بشأنه، فالجوء للقضاء يعتبر الحل الأخير لوضع حد للنزاع بشكل نهائي.

في حالة اللجوء إلى القضاء وإذا تبين للقاضي المختص أن التسريح تعسفي في حق العامل، يمكن أن يصدر حكما يقضي ببطلان الإجراء وتعويض العامل عما لحق به من ضرر.

يعتبر القضاء هو أفضل سبيل لمراقبة مشروعية الإجراءات ومدى تطبيق الأحكام القانونية في هذا المجال. 1

ثانيا: التسريح لأسباب إقتصادية:

يمكن أن تنتهي علاقة العمل لأسباب أخرى منها الأسباب الاقتصادية، حيث أن

_1 بختي بوبكر، المرجع السابق، 14.

المشرع الجزائري في نص المادة 69 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، سمح لصاحب العمل تقليص عدد العمال لأسباب إقتصادية.

يعرف التسريح لأسباب إقتصادية بأنه التسريح " بواسطة صاحب العمل لأسباب لا تكون متصلة بشخص العامل" ونشير هنا إلى الصعوبات الإقتصادية.

وما يلاحظ أن هذا التسريح يختلف عن التسريح لأسباب تأديبية كونه يقوم بإزالة منصب العمل، ويمتاز بصفتي التنظيم والظرفية.

يلجأ أصحاب العمل لهذا النوع من التسريح للضرورات التالية:

_ عجز المؤسسة عن فرض انتاجها ورغبتها في تخفيف المصاريف الناتجة عن عقود العمل.

_ السعي لرفع مردودية الاقتصاد.

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

_ إعادة هيكلة المؤسسة وذلك بالقيام بتجديد العتاد وتوزيع العمل على فروع المؤسسة. 1

يخضع التسريح لأسباب إقتصادية لنوعين من الإجراءات أولى شكلية وثانية موضوعية ونتناولهما كالتالي:

_1 تيرس مراد، التسريح لأسباب إقتصادية في قانون العمل الجزائري- دراسة مقارنة-، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 02، 2015، ص 02.

_ الإجراءات الشكلية:

وتتمثل الشروط الشكلية فيما يلي:

_ التفاوضَ الجماعي:

يتم هذا الإجراء بإعلام واستشارة ممثلي المستخدمين من أجل الحصول على رأي هذه الأخيرة في هذا الشأن، ويتم في أجل خمسة أيام لإجراء جلسة الاستماع الأولى، يضاف لها تسبيب قرار التسريح بكل الظروف والدواعي لتقريره، مع إعطاء العامل الذي تم تسريحه استباقية في التوظيف في حالة توظيف جديد.

_ ترسل رسالة التسريح الأولى حسب نوع العمال فإن كان عاملا أطرا ففي أجل سبعة (07) أيام.

وما يستشف هنا أن قيام صاحب العمل بأي عملية تسريح أين كان نوعها أو سببها يجب عليه استشارة لجنة المستخدمين. [1]

_ عملية ترتيب التسريحات الإقتصادية:

المشرع الجزائري نظم التسريح لأسباب إقتصادية حسب نص المادة 71 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، حيث ذكرت المادة أنه يمكن اللجوء إليه، بعد القيام بكل الوسائل الممكنه لمنعه، ففي حالة تم الإقدام عليه أشارت المادة لمعايير الأقدمية والخبرة والتأهيل لمنصب العمل. [2]

_ جدية السبب، فيجب أن يستند هذا التسريح لسبب جدي ومقنع، ويكون لأسباب إقتصادية

_1 تيرس مراد، المرجع السابق، ص 07.

_2 تيرس مراد، المرجع السابق، ص 08.

_ الشروط الموضوعية:

إضافة إلى الشروط الشكلية التي يجب أن تتوفر في مقرر التسريح لأسباب إقتصادية، هذه الشروط مكملة لما سبقها من الشروط بحيث لا يمكن الاستغناء عنها.

أضاف المشرع الجزائري شروطا أخرى، موضوعية وهي كالتالي:

ويقصد به هنا استحالة وعدم قدرة المؤسسة المستخدمة على مواصلة العمل دونه.

يخضع التأكد من جدية السبب إلى القاضي، بحيث يمكنه بعد القيام بالتحقيقات الفصل في موضوع جدية السبب. 1

بالرغم من أن المشرع الجزائري سن شروط شكلية وموضوعية لقبول قرار التسريح لأسباب إقتصادية، إلى أنه أضاف شروطا أخرى قبل تنفيذه والحديث هنا عن إجراءات ماقبل التقليص والشبكة الإجتماعية.

_إجراءات ما قبل التقليص:

ذكر المشرع الجزائري إجراءات التقليص في القانون 90-11 والذي ذكر بأن المستخدم قبل التسريح يجب أن يطبق كل الوسائل التي تحول دون ذلك وهي:

_ تقليص عدد ساعات العمل.

_ العمل الجزئي.

_ إحالة العمال على التقاعد.

_1 تيرس مراد، المرجع السابق، ص 10

_ تحويل العمال لأعمال أخرى، أو مؤسسات أخرى، وفي حالة رفضهم لهذا الإجراء يحق له التمتع بتعويض عن التسريح.

_ إحالة العمال على التقاعد.

_ تحويل العمال لأعمال أخرى، أو مؤسسات أخرى، وفي حالة رفضهم لهذا الإجراء يحق له التمتع بتعويض عن التسريح.

_ الشبكة الإجتماعية:

القيام بالتسريح ولكن قبل التنفيذ النهائي لهذا الإجراء وجب على صاحب العمل أن يقدم للجان المكلفة بالعمال، قائمة العمال المعنيين، مع ما تضمنته الشبكة الإجتماعية المراد تطبيقها.

يهدف هذا الإجراء هو الآخر إلى الحد من عمليات التسريح لنفس السبب والتقليل منه.

المطلب الثاني: جرائم بيئة العمل:

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

_1 بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016، ص 02.

وتشمل هذه التنظيمات جرائم الأمن والوقاية والصحة (الفرع الأول) وجرائم التأمينات الإجتماعية (الفرع الثاني) والجرائم الماسة بمفتشي العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: جرائم الأمن والوقاية والصحة.

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

_ الحرص على نظافة أماكن العمل داخل المؤسسة، وذلك بالتوفير للعمال وسائل النظافة، وتوفير المرشات ذات الماء الساخن، إضافة لتوفير مكان ملائم لوجبة الغذاء.

_ يجب على رب العمل تزويد المؤسسة بالماء الصالح للشرب، والحرص على تزود المكان بالتهوية سواءا الطبيعية والميكانكية.

_ أماكن العمل يجب أن تحتوي على الإضاءة التي تضمن راحة البصر للأجراء، إضافة لوجوب بعدها عن الضوضاء التي تعيق أفراد العمل عن أداء مهامهم ونشاطهم.

_ أما فيما يخص الشحن والتفريغ ألزم المشرع في حال عدم وجود وسائل للقيام بهذا بهذا العمل، ألزم المشرع صاحب العمل باحترام كم من الشحنات تتمثل في 50 كغ للبالغين و 25 كغ للنساء والأحداث هذا في حالة عدم توفر الآلات الخاصة بهذا النشاط، أما في حالة

_1 بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 03

توفر هذه الآلات يجب أن تتوفر معها ممرات واسعة تسمح بتنقلها بكل أريحية.

وتجنبا لحوادث السقوط في مكان العمل، فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل أن تتزود الأماكن العالية بحواجز وقائية تجنبا لخطر السقوط، وأما عن الحرائق كوقاية يجب عزل أماكن العمل عن كل ما من شأنه أن يؤدي لحرائق كالمواد القابلة للالتهاب، وأن تتضمن المؤسسة المستخدة ممرات وطرقا للإجلاء في حالة نشوب حريق. 1

ـ إعلام وتكوين العمال في مجال أمن بيئة العمل:

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

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

هذا الإجراء ألزمه المشرع الجزائري على غرار صاحب العمل ألزمه كذلك على الأجير، فالأجير المتخلف عن التكوين يعد مرتكبا لخطأ مهني يستوجب العقاب وتتكفل بتطبيقه

أحكام النظام الداخلي داخل المؤسسة.

ـ عقوبات اخلال صاحب العمل بقواعد الأمن والنظافة والصحة:

يتعرض صاحب العمل لعقوبات لارتكابه انتهاكات لأحكام حفظ الأمن

والنظافة والصحة داخل أماكن العمل وتشمل هذه المخالفات ما يلي:

_1 بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 04.

_ عقوبات اخلال صاحب العمل بقواعد الأمن والنظافة والصحة:

يتعرض صاحب العمل لعقوبات لارتكابه انتهاكات لأحكام حفظ الأمن ومنها:

_ عرض أجهزة لا تتلاءم مع قواعد الصحة والأمن:

ويتحقق السلوك الإجرامي عند قيام صاحب العمل بهدف الاستعمال ببعض الأفعال كالصنع والعرض والإيجار لأجهزة وآلات تخالف الضوابط الوطنية للأمن والوقاية وذلك لعيب في صنعتها أو التصميم أو خلل لحقها.

ويتتحق السلوك بتوفر أجهزة وآلات ومواد لا تضمن للعمال الحماية من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها.

إضافة إلى المواد والمستحضرات بحيث يلتزم المستورد أو المصنع تقديم المعلومات الازمة حول الأخطار التي يمكن أن تحدثها هذه المواد.

والعقوبة التي أقرها المشرع الجزائري لهذه التجاوزات هي غرامة مالية من 1000 دج إلى

2000 دج وتضاعف حال العود من 4000 دج إلى 6000 دج ويضاف لها الحبس من شهرين إلى ستة أشهر. 1

_ الإخلال بالتكوين والإعلام في مجال أمن بيئة العمل:

فصاحب العمل مجبر على إعلام العمال بجل المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا

لها أثناء ممارسة نشاطهم في مكان العمل، إضافة إلى القيام بدورات تكوينية أو تكوين للعمال حول الأمن والوقاية والصحة، وتسهر على تنفيذ هذا التكوين لجان مختصة في

_1 بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 05.

لها أثناء ممارسة نشاطهم في مكان العمل، إضافة إلى القيام بدورات تكوينية أو تكوين للعمال حول الأمن والوقاية والصحة، وتسهر على تنفيذ هذا التكوين لجان مختصة في الوقاية والأمن وطب العمل.

يعاقب صاحب العمل المخالف لهذه التنظيمات بغرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود بغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج. 1

الفرع الثاني: جرائم التأمينات الإجتماعية.

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

أولا: الزامية الانساب:

أولى المشرع الجزائري الجزائري إنساب العمال إلى الضمان الإجتماعي أولوية

عن باقي الأولويات حيث شدد على المستخدمين الذين يتقاعصون عن إنساب عمالهم إلى

هيئات الضمان الإجتماعي وقد حدد المشرع الجزائري أجال لهذا الإجراء ويتمثل في أجل عشرة (10) أيام التي تلي توظيف أو استخدام العمال.

في حالة عدم التزام المستخدم بهذا الإجراء فإنه يتعرض للمساءلة الجنائية لأن المشرع كيف مخالفة هذا الإجراء على أنه جنحة معاقب عليها بغرامة مالية من 100.000 دج إلى

200.000 دج وحبس من شهرين (2) إلى ستة (6) أشهر، وفي حالة العود من

_1 بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 06.

من 200.000 دج إلى 500.000 دج وحبس من شهرين (2) وأربع وعشرون (24) شهرا.1

الفرع الثالث: الجرائم الماسة بمفتش العمل.

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

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

_ الاستماع لأي شخص فيما يتعلق بمهامهم.

_تحليل العينات أو المواد المستعملة أو المنتوجات.

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

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

ولهم صلاحية القيام بالأعمال التالية تحرير ملاحظات كتابية، محاضر مخالفات، إعذارات وذلك عند تأكدهم من تقصير في تطبيق الأحكام المتعلقة بالعمل، ولهم في هذا الشأن توجيه

_1 المادة 59 من الأمر 15-01 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

إعذار للمستخدم من أجل تدارك وإصلاح هذا الخرق.

وإذا عاين خطرا على صحة العامل، يخطر الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا. 1

وإذا عاين خرقا للأحكام القانونية يلزم المستخدم للامتثال لها في أجل لا يتجاوز ثمانية 08 أيام، في حالة عدم الامتثال يحرر محضر ويخطر الجهة القضائية المختصة للبت في القضية.

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

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

غرامة مالية من " 2.000.00 دج إلى 4.000.00 دج وحبس من ثلاثة أيام لشهرين" لكل

من يعرقل مهام مفتش العمل، في حالة العود غرامة من 4.000.00 دج إلى 8.000.00 دج تضمن القانون السابق الذكر عقوبة على عدم توفر الدفاتر المنصوص عليها بغرامة

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

_1 المادة 06 من القانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل.

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

وعقوبة أخرى من نفس القانون وتقضي " بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات". 1

المبحث الثاني: الجرائم المتصلة بحماية العامل:

المطلب الأول: الجرائم المتعلقة بحقوق العمال:

كفل المشرع الجزائري للعامل أو الأجير بعض الحقوق ، ووفر لها حماية ضد أي مساس من المستخدم ، وتتمثل هذه الحقوق في الحق في الراحة (الفرع الأول) والحق في الأجر (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحق في الراحة.

وتشمل التالي:

أولا: الراحة الأسبوعية:

نظم المشرع الجزائري وكفل الحق في الراحة الأسبوعية وذلك بسنه لبعض التنظيمات منها ما يلي:

_ يمنع منعا باتا تشغيل العمال لمدة تفوق 06 أيام عمل متتالية.

_ أن يوم الراحة الأسبوعية لا يقل عن 24 ساعة.

_1 المادتين 144 و 148 من القانون 06-24 المتضمن قانون العقوبات.

_ يوم الجمعة يوم راحة في ظروف العمل العادية، وفق نص المادة 33 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، يمكن تأجيلها حسب نص المادة 37 من القانون 90-11 إذا ما دعت لذلك الضرورات الإقتصادية وضرورة الإنتاج.

ثانيا: الراحة أيام الأعياد وأيام العطل:

كقاعدة عامة تشغيل العامل في أيام العطل و أيام الأعياد يعرض المستخدم للمساءلة الجنائية باعتبارها أيام راحة قانونية، وفق ما جاء به القانون 90-11 المتضمن قانون العمل.

ويمكن أن يقع السلوك الإجرامي في هذه الجريمة عند امتناع المستخدم من أداء مبلغ مالي لهذا الأخير عند تشغيله يومي العطلة والعيد، يضاف إلى هذا السلوك عدم منح العمال راحة كتعويض لهم عن اشتغالهم يومي العيد و العطلة، بحيث خولت المادة 36 من القانون 90-11 أن العمال الذين يعملون أيام الراحة القانونية، يتحصلون على أيام راحة تعويضية.

ثالثا: العطلة السنوية:

من بين الحقوق التي يتمتع بها العمال فيما يتعلق بأيام الراحة القانونية، الحق في التمتع بعطلة سنوية. ذكرها المشرع الجزائري في المادة 30 من القانون 90-11.

المشرع وضع شروطا وأحكاما للاستفادة من العطلة السنوية منها ما يلي:

_ إتمام العمل:

باعتبار أن العامل تربطة علاقة قانونية مع رب العمل، إشترط المشرع لحصول العامل على عطلة سنوية أن يتم الأعمال الموكلة إليه وفق ما جاء به القانون 90-11.

_1 المادة 36 من القانون 90-11.

_ مدة العمل:

نص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أن العطلة السنوية تكون باحتساب يومين ونصف عن كل يوم عمل، كما اشترط أن لا تتجاوز الثلاثين يوما.

إضافة لمنح عشرة أيام إضافية للعاملين في المناطق الجنوبية، يضاف لها تمديد العطلة لكل العمال القائمين على أشغال شاقة أو خطيرة. 1

_ احتساب مدة العطلة:

لاحتساب فترة العطلة السنوية ذكر المشرع من خلال القانون 90-11 السالف الذكر، أن العطلة السنوية تمنح باحتساب ما يلي:

_ مدة العمل المؤدى.

_العطل السنوية الممنوحة.

_الغيابات المدفوعة الأجر.

_ أيام الراحة القانونية. 1

إضافة للغيابات بسبب الأمومة أو لمرض أو حوادث العمل.

تعد العطلة السنوية من أهم أجزاء الحق في الراحة، ولكي يتمتع الأجير بالعطلة السنوية ودون دخول ما يحول دون ذلك ذكر المشرع أحكاما اخرى منها نختص بذكرها

_ يمكن للعامل حال تعرضه لمرض توقيف الاستفادة من العطلة السنوية للاستفادة من

_ 1 المادة 46 من القانون السابق.

عطلة مرضية، كما أنه يمنع منعا باتا تعليق أو قطع علاقة العمل في هذه الفترة. 1

استثناءا يمكن استدعاء العامل المتحصل على عطلة سنوية لضرورات الخدمة، إضافة كون العطلة السنوية حق مكفول لكل عامل لذا فإن المشرع بموجب المادة 39 فقرة 2 أقر بأن تنازل هذا الأخير عن عطلته يعد باطلا ولا أُثر له.

الفرع الثاني: الحق في الأجر.

من بين الحقوق التي كفلها المشرع الجزائري للعامل هي حقه في الأجر وفق شروط كالآتي:

أولا: أداء الأجر:

ويقع السلوك الإجرامي عند امتناع صاحب العمل عن دفع الأجر للعامل وذلك بشكل منتظم، خاصة أن المشرع نص على دفع الأجر بالشكل المنتظم في قانون العمل، وذكر سلوكيات أخرى كدفع صاحب العمل مبلغا لا يتناسب مع العمل المؤدى، وامتناع صاحب العمل عن أداء مبلغ عمل الساعات الإضافية بالأخص أوقات العمل الشاقة والخطيرة. 2

ثانيا: التفرقة بين العمال في أداء الأجر:

التمييز بين العمال سلوك مجرم قانونا، بحيث جرم المشرع الجزائري كل أشكال

التمييز بين العمال سواء كان ذلك راجع لإعتبارات السن أو الجنس في كل الجوانب التي

_1 المواد 48 و 49 و 50 من القانون السابق.

_2 المواد 05، 06 من القانون 90-11.

تقوم عليها علاقة العمل، كمجال الشغل وظروفه ومن بين الجوانب التي تضمنتها علاقة العمل والتي كفلها المشرع الجزائري بالحماية وهي الأجر، فالأجر حق لكل عامل نظير أداء عمله.

مخالفة هذه الأحكام تتنافى مع ظروف تشغيل الشباب والنساء هذه المخالفة أقر لها عقوبة وتتمثل في غرامة مالية من " 2000 دج إلى 4000 دج" حسب نص المادة 141 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.

ثالثا: احترام الحد لوطني الأدنى للأجر:

راعى المشرع الجزائري ظروف العمال وفي إطار تحسين ظروفه ومعيشته، سن حكما خاصا يعرف بالحد الوطني الأدنى المضمون للأجر، بحيث أن أي مبلغ يقل عن الأجر المضمون يؤدي بصاحبة لإقرار المسؤولية الجزائية بحقه، ويحتسب الحد الوطني الأدنى المضمون وفق معايير منها:

_ ظروف الاقتصاد في البلاد.

_أرقام الاستهلاك.

_ متوسط الانتاج الوطني.

المشرع الجزائري أقر جزاءا جنائيا لكل مستخدم يدفع أجر عامل، بحيث يكون هذا الأجر أقل من الأجر الوطني المضمون أو الأجر المتفق عليه في الإتفاقية الجماعية، 1

_1 المادة 87 من القانون السابق.

والعقوبة تتمثل في غرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج تضاعف بحسب عدد المخالفات. 1

المشرع الجزائري أقر أحكاما أخرى متعلقة بالأجر وهي أن مبلغ الأجر ووسيلته تكون بطريقة يسهل على الأجير قبضها، كما يجب على صاحب العمل تقديم أولوية دفع الأجور للأجراء على أي أولوية أخرى.

المطلب الثاني: جرائم الشغل:

تناولها في ثلاث محاور أساسية وهي تنظيم عمل القصر (الفرع الأول) وتنظيم عمل النساء (الفرع الثاني) وتنظيم عمل الأجانب (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تنظيم عمل القصر.

باعتبار أن القصر هم أكثر فئات المجتمع هشاشة أولى لهم المشرع الجزائري عناية خاصة بهم، حيث أقر أهلية خاصة لتوظيف القصر وهي سن ستة عشرة (16) سنة وهي الحد الأدنى للتوظيف، ويدخل مع هذا الشرط شرط الحصول على رخصة من وصية الشرعي، كما يمنع اشراك هذا القاصر في الأعمال والأشغال الخطيرة أو التي لا تتوفر فيها شروط النظافة أو تؤدي إلى الإضرار بصحته أو أخلاقه. 2

المشرع الجزائري أقر عقوبة تتمثل في غرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج حال توظيف المستخدمين قاصرا لم يبلغ سن التوظيف.

_1 المادة 54 من الأمر 15-01 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

_ 2 سليمة سعودي، العامل الحدث بين القانون والواقع الإقتصادي في الجزائر، مجلة العلوم التجارية، العدد 01، جوان 2022، ص 04.

الفرع الثاني: تنظيم عمل النساء:

أقر المشرع الجزائري كغيره من التشريعات بحق المرأة في العمل، وحرص على عدم تمييز المرأة في العمل بأي شكل كان، إلا أن تشغيل المرأة يخضع لشروط لكون طبيعتها التكوينية مختلفة، ما جعل المشرع يقر أحكاما خاصة بعملها وذلك في إطار حمايتها من أي مساس بصحتها المادية والمعنوية. 1

منها أن المشرع الجزائري أضاف حكما آخر يتعلق بمنع عمل المرأة في الأوقات اليلية إلا بعد الحصول على ترخيص استثنائي من مفتش العمل المختص إقليميا، عندما يستدعي ذلك طبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة.

والمادة 141 من القانون 90-11 أقرت عقوبة لمن يخالف هذا التشريع بغرامة مالية من " 2000 دج إلى 4000 دج".

ومن الجرائم التي يمكن أن تمس المرأة هي جرائم العنف وهي كل أفعال التي يمكن أن ترتب معاناة للمرأة سواءا كانت بدنية أو معنوية.

كل هذه الأفعال جرمها المشرع الجزائري ونخص بالذكر الجرائم التالية وهي التحرش الجنسي والذي يمس بالسلامة المعنوية، والذي يعتبر من أخطر الجرائم التي بالحماية باعتبار بأن

المرأة كيانا بشريا، ونخص بالذكر جرائم التهديد والمضايقة أثناء تأدية المرأة لأعمالها.

وكلها جرائم تمس براحتها الجسدية والمعنوية والنفسية. 2

_1 عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، ص 05.

_2 حياة دعاس، العنف ضد المرأة في بيئة العمل في ضل بعض المتغيرات، دراسات تفسيرية تربوية، عدد1، فيفري 2022.

الفرع الثالث: تنظيم عمل الأجانب:

يخضع عمل الأجانب في الجزائر إلى التنظيم حيث نظمه المشرع الجزائري وذلك بموجب القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

يخضع توظيف الأجانب لشروط معينة، نذكر منها:

الشروط الموضوعية:

التأهيل المهني المطلوب:

وقبل تطبيق الشرط يجب على صاحب العمل التأكد من عدم وجود يد وطنية مؤهلة

يجب على العامل الأجنبي الذي يريد العمل في الجزائر التحصل على رخصة العمل، وهذه الرخصة تعد إجراءا جوهريا حيث ذكرت المادة الرابعة من القانون 81-10 من نفس القانون :" يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة عمل واحدة. 1

إجراءات الحصول على رخصة العمل:

تتقدم بهذا الإجراء الهيئة المستخدمة والمتمثل في طلب السلطات الإدارية المتمثلة في

المصالح الإقليمية لوكالة التشغيل، بعد استيفاء العامل الأجنبي على كل الشروط المذكورة

مع إعطاء مبرر التوظيف ورأي ممثلي العمال يتضمن الملف مايلي:

_ كل معلومات العامل الأجنبي.

_1 جارد محمد، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد02، 2021، ص03.

لشغل المنصب المطلوب حسب نص المادة 21 من القانون 90-11 في هذه الحالة

" يجوز تشغيل العامل الأجنبي". لذا يشترط في العامل الأجنبي أن يحوز على الشهادات والمؤهلات لشغل المنصب المطلوب.

تمتع العامل الأجنبي بالمقومات الصحية:

فيجب أن يكون للأخير القدرة البدنية والعقلية لتولي المنصب المراد شغله وعليه يخضع العامل الأجنبي لفحص طبي تحت إشراف طبيب العمل المختص، ضمانا وتأكد من قدرته الصحية لتولي المنصب المطلوب. 1

الشروط الشكلية:

رخصة العمل:

طبيعة عقد العمل:

علاقة العمل بين العامل الأجنبي والمؤسسة المستخدمة تتمثل في عقد العمل محدد المدة وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد في حالة جواز العمل أما اذا كانت رخصة العمل المؤقت فهي مدة تقل أو تعادل ثلاثة أشهر، تجدد مرة واحدة في السنة.

_1 جارد محمد، المرجع السابق، ص04.

المشرع الجزائري في حالة مخافة المستخدمين لتشريع العمل المتعلق بالأجانب سن عقوبات تتمثل في غرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج لكل من شغل عاملا أجنبي لا يحمل رخصة جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت، أو رخصا انتهت صلاحيتها. 1

يعاقب بالحبس من شهر لستة أشهر كل من يرخص لعامل أجنبي بالعمل مع عدم حصوله على رخصة العمل أو رخصة العمل المؤقت، يعاقب كل مستخدم يشغل عاملا أجنبيا

وضعية إقامته بالبلاد غير قانونية بغرامة مالية من 200.000 دج إلى 800.000 دج.

_1 المادة 55 من الأمر 15-01 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

الفـــصـــل الثانـي

الفصل الثاني: جرائم علاقات العمل الجماعية:

نظم تشريع العمل في الجزائر علاقات العمل بداية من علاقة العمل الفردية وصولا لعلاقة العمل الجماعية، فالتجاوزات التي يرتكبها المستخدمين يمكن أن تتجاوز حق عامل واحد لتمتدد لعدة عمال هذا ما أدى لنشأة الكفاح الجماعي. 1

تقوم علاقة العمل الجماعية على إبرام اتفاق بين من يمثل العمال والمستخدمين حيث يعتبر أهم ماجاء به تشريع العمل فيما يخص تنظيم علاقات العمل الجماعية هي التفاوض الجماعي وممارسة حق الإضراب إضافة لممارسة الحق النقابي، وحق العمال في الاشتراك في تسيير شؤون مؤسستهم عن طريق إنشاء ما يعرف بلجنة المشاركة، المشرع كفل هذه الحقوق وجرم كل الأفعال التي تمس بها وذلك بإقراره المسؤولية الجزائية في حق كل من يخالف هذه التنظيمات، كما خول لأعوان مفتشية العمل من معاينة هذه المخالفات وتحرير محاضر بشأنها.

وعلى هذا النهج سنتناول في هذا الفصل هذه الجرائم وفق مبحثين، المبحث الأول نتناول فيه الجرائم الماسة بالتمثيل العمالي، والمبحث الثاني نتناول فيه الجرائم الماسة بحق الإضراب والتفاوض الجماعي.

المبحث الأول: الجرائم الماسة بالتمثيل العمالي:

نظرا لأن العمال تجمعهم مصالح مشتركة في مكان العمل أنشئت جبهات للدفاع عن هذه المصالح، والمشرع الجزائري وأقر المسؤولية الجزائية ضد كل من يتعرض

_1 إيسغلي محمد، حاج سودي محمد، دور لجنة المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 03، 2021، ص 02.

لهذه الجهات التي تدافع عن حقوق العمال، وذلك بتجريم كل هذه الأفعال والنص على

عقوبات للمخالفين، وعلى هذا سنتناول أهم هذه الجهات التي تدافع عن حقوق العمال، حيث نتناول في المطلب الأول: الجرائم الماسة بلجنة المشاركة وفي المطلب الثاني نتناول الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي.

المطلب الأول: الجرائم الماسة بلجنة المشاركة:

من بين الحقوق المخولة للعمال التي ظهرت حديثا، هي حق العمال في تسيير شؤون مؤسستهم، لذا أقر المشرع ما يعرف بلجنة المشاركة داخل المؤسسة المستخدمة وأخص لها أحكاما لتنظيمها.

الفرع الأول: عرقلة تكوين وتسيير لجنة المشاركة.

أقر المشرع عمل لجنة المشاركة وإنشائها من خلال نص المادة 05 من قانون العمل، ويتم اختيار هذه اللجنة عن طريق شروط تتوافر لمن يريد الترشح ومن ثم يتم انتخاب لجنة المشاركة. 1

تنتخب لجنة المشاركة عن طريق الاقتراع السري المباشر من مندوبي المستخدمين ومن شروط انتخابهم مايلي:

_أن لا يكونوا من الإطارات القيادية.

_التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.

تتحقق الجريمة من المستخدم بالتعرض للانتخابات المنظمة لإنشاء لجنة المشاركة بحيث

_1 المواد 05 و 94 من القانون 90-11.

يقوم الأخير بإكراه العمال على عدم إجراء الانتخابات، أو امتناع المستخدم على تخصيص مكان لإجراء الانتخابات. وذلك في إطار سعي المستخدم كمحاولة منه على عرقلة تكوين هذه اللجنة أو كمحاولة للمنع السير الحسن لتسييرها، بحكم أن إنشاء هذه اللجنة يمكن أن يتعارض مع مصالحه، أو كمحاولة منه لحرمان العمال من حق جماعي يتمثل أساسا في تسيير شؤون مؤسستهم، كما يمكن للمستخدم الإعتراض على تكوين هذه الاخيرة.

وفي حالة الاعتراض على انتخاب مندوبي العمال، يرفع هذا الاعتراض إلى المحكمة المختصة إقليميا للبت فيه وتصدر حكمها الإبتدائي والنهائي في أجل ثلاثين يوما من تلقي القضية.

الفرع الثاني: عرقلة ممارسة اللجنة لصلاحياتها.

خول القانون للجنة المشاركة بعض الصلاحيات وهي كالتالي:

_ تلقي المعلومات من المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل، وتخص هذه المعلومات مايلي:

_ انتاجية العمل وإنتاج المواد، المبيعات والخدمات. 1

_ تطور هياكل الشغل وعدد العاملين.

_ الغيابات وحوادث العمل والأمراض المهنية.

_ مراقبة تطبيق النظام الداخلي.

_ السهر على تنفيذ الأحكام داخل المؤسسة المستخدمة في ميدان الشغل ما تعلق بالوقاية والأمن والضمان الإجتماعي.

_1 المادة 94 من القانون 90-11.

أقر التشريع للجنة المشاركة صلاحية إبداء الرأي في القرارات في أجل خمسة عشرة يوما، في بعض المسائل أو شؤون المؤسسة كمخطط عمل المؤسسة وتنظيم الشغل وغيرها.

تقع الجريمة من صاحب العمل في صورة امتناع يتمثل في عدم تقديم المعلومات الازمة التي تعيق لجنة المشاركة عن إبداء رأيهم فيما يتعلق بالمخططات السنوية للمؤسسة وتنظيم العمل وهيكلة الشغل، إضافة إلى التكوين وتحسين المستوى وتسيير الخدمات الإجتماعية للهيئة المستخدمة والكشف المالي للمؤسسة، كنوع من عرقلتها على ممارسة صلاحياتها.

الفرع الثالث: الامتناع عن تقديم التسهيلات لها:

تنفيذا لأعمالها على أكمل وجه أقر المشرع مجموعة من التسهيلات للجنة المشاركة نذكر منها:

_ يمكن لها الاجتماع ثلاثة أشهر، يديرها رئيس ويفوض له مساعدون لمساعدته.

_ بمقدرة اللجنة عقد اجتماع في كل مكان عمل دون استثناء.

_ التمتع بعشر ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من صاحب العمل وذلك لممارسة عضويتهم على أكمل وجه.

_وضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة كل وسيلة ضرورية لعقد اجتماعاتهم وإنجاز أعمالهم، كما يمكن للجنة في إطار اختصاصاتها أن تستعين بأصحاب الخبرة خارج نطاق أصحاب العمل. 1

المشرع الجزائري أقر من خلال القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مجموعة من

_1 المواد 106 و109 و110 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

العقوبات والإجراءات تصديا لأي اعتراض أو عرقلة لعمل هذه اللجنة أو مندوبي

الجريمة تكون واقعة عند امتناع المستخدم من تقديم محل لعقد اجتماعات اللجنة وكل الوسائل الضرورية لقيام بسكرتارية لجنة المشاركة وهنا الجريمة وقعت في صورة امتناع من صاحب العمل على تنفيذ التزام أمر به القانون، المشرع عاقب على سلوكات أخرى منها:

عدم تقديم التسهيلات لها أو القيام بمناورات تهدف إلى عرقلة ممارسة صلاحياتها، وذلك من خلال نص المادة 151 من قانون العمل بغرامة مالية من 5000 دج إلى 20.000 دج وحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر. 1

المطلب الثاني: الجرائم الماسة بالممارسة النقابية:

من أهم الحقوق التي يعنى بها العمال هي الحق النقابي أو الحق في ممارسة الحق النقابي، هذا الحق يسمح بالسير الحسن للمؤسسة المستخدمة والحديث عن النقابة لا يتم دون ذكر الممثلين النقابيين نظرا لاعتبارهم الجهاز الذي ينشط العمل النقابي وهم وسيلة تربط بين النقابة وعالم الشغل حيث أن القانون كرس لهم حماية قانونية، 2 وقد نص القانون المتعلق بالنقابة والمتمثل في القانون 23-02 المعدل والمتمم على عقوبات جزائية لمن يخالف أحكام العمل النقابي، ومن هنا سنتناول أهم المخالفات التي يمكن أن ترد على

النشاط النقابي وهي محاولة حل نقابة مشروعة (الفرع الأول) والاعتراض على قرار الحل (الفرع الثاني) وعرقلة ممارسة الحق النقابي (الفرع الثالث).

_1 المادة 151 من القانون 90-11.

_2 سميرة كميلي، المرجع السابق، ص 267.

الفرع الأول: محاولة حل نقابة مشروعة.

حماية العامل في النشاط النقابي تتمثل في توفير الحماية له بضمان حقه في الانضمام إلى نقابة معينة وحماية حقه في الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة معينة، من هذه السلوكات عرقلة حق العامل في الانضمام إلى النقابة حيث أن النقابة مكمن قوتها في عدد المنظمين إليها ويقع الركن المادي هنا عند إقدام صاحب العمل على ارتكاب بعض الأفعال وتتمثل هذه الأفعال في وسائل الضغط والإكراه على العامل من أمثلة هذه السلوكيات قيام صاحب العمل بفصل الأجير عن منصبه أو حرمانه من بعض الامتيازات كرفض ترقيته أو خفض درجته المهنية. 1 بسبب انخراطه في هيئة نقابية أو تغيير وظيفته وإعادة تعيينه في وظيفة لا تلائمه.

الفرع الثاني: الاعتراض على قرار حل نقابة.

في حالة صدر من النقابة نشاط غير قانوني يخرج عن نطاق أعمالها وصلاحياتها، وبعد معاينة مفتش العمل لهذا الخرق، وإرساله محضرا بالخرق تصدر المحكمة المختصة حكما بالحل، وبالتالي يتحقق السلوك الإجرامي هنا عند الاعتراض على تنفيذ حكم قضائي يقضي بحل النقابة بعد تحريك الدعوى القضائية ممن له الصفة في هذا الشأن وهذا بموجب القانون، 23-02 يتم تطبيق هذا الحكم عند ممارسة النقابة نشاطات غير مرخص بها قانونا بممارستها ويسري هذا الحكم من تاريخ إعلانه بصرف النظر عن طرق الطعن إضافة إلى أن المحكمة تملك صلاحية مصادرة أملاك النقابة التي صدر في 2

_1 مزيود بصيفي، بن عزوز بن سارة، الحماية الجزائية للحقوق النقابية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 01، جانفي 2021، ص 07.

_2 مزيود بصيفي، بن عزوز بن سارة، المرجع السابق، ص 09.

حقها قرار الحل، بحيث أن أملاك النقابة لا تؤول إليها بعد تطبيق الحكم.

الفرع الثالث: عرقلة ممارسة الحق النقابي:

من بين الجرائم التي وردت في القانون 23-02 المعدل والمتمم والذي يتعلق بممارسة الحق النقابي هي جريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي وسنتناولها كالتالي:

الركن المادي لهذه الجريمة:

ويتحقق الركن المادي لهذه الجريمة بتحقق صور السلوك الإجرامي وهي قيام صاحب العمل بالأفعال التالية: 1

الحرص على عدم استفادة الممثلين النقابيين من ساعات مخصصصة لنشاطهم والمقدرة ب 10 ساعات طبقا لأحكام القانون 23-02.

_ عدم توفير كل الوسائل الضرورية لعقد الممثلين النقابيين لاجتماعاتهم.

_عدم التزام المستخدم بتوفير اللوحات الإعلانية للنشريات والإشهارات النقابية طبقا لأحكام القانون 23-02.

_ ومن أهم الأفعال التي تحقق الجريمة هي إقدام المستخدم على عدم تقديم مكان مخصص

وذلك لقيام المندوبين النقابيين باجتماعاتهم، كنوع من السلوكات التي تهدف إلى عرقلة ممارسة الحق النقابي في حالة كانت المنظمة تضم أكثر من 150 عضوا.

_1 مزيود بصيفي، بن عزوز بن سارة، المرجع السابق، ص 10.

الركن المعنوي:

ويتمثل في القصد الجنائي العام وهو اتجاه إرادة الجاني إلى القيام بالفعل المجرم مع علمه بالنتيجة ويتمثل الركن المعنوي في هذه الجريمة وهو اتجاه إرادة المستخدم إلى عدم تنفيذ الالتزامات المقررة بحقه والنتيجة هنا تتمثل في حرمان العامل المنخرط في النقابة بحقوقه المقررة له قانونا.

أما القصد الجنائي الخاص هو تعمد الجاني اتيان السلوك المجرم مع علمه بأنه مخالف للقانون ومعاقب عليه. 1

القواعد الإجرائية المتعلقة بجريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي.

نبتدأها بالمتابعة وتتم بواسطة المحاضر التي يحررها مفتش العمل، بموجب الصلاحيات التي خولها لهم القانون، وذلك يتم كلما عاينوا خرق المستخدم للأحكام المتضمنة ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة المستخدمة بشرط أن يتضمن المحضر مايلي:

_ مكان وزمان اتخاذ الاجراءات.

_ أن يرسل بشكل فوري لوكيل الجمهورية المختص إقليميا، وبعد استلام وكيل الجمهورية المحضر تتم إحالة المستخدم وفق إجراءات المثول الفوري.

من أهم العقوبات التي سنها المشرع الجزائري في هذا الشأن تتمثل في:

غرامة مالية من 100.000 دج إلى 200.000 دج، عقوبة لكل مرتكب للأفعال الآتية:

_1 بطاهر أمال، الحماية الجزائية لحرية ممارسة الحق النقابي، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 03، جوان 2023، ص 08.

التدخل في الشؤون المتعلقة بتسيير المنظمة النقابية بغرض المس باستقلاليتها، والإضرار بالأجير وذلك بسبب إنتمائه النقابي، ويتم بالقيام ببعض السلوكيات التي تؤدي إلى حرمانه من بعض الامتيازات كالترقية والتحويل والتكوين وكل المزايا الإجتماعية، أو إقرار عقوبة تأديبية بحقه، مع مضاعفة الغرامة حال العود. 1

كل فعل يهدف إلى عرقلة ممارسة الحق النقابي، بغرامة مالية من 50.000 دج إلى 100.000 دج، وفي حالة العود الحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر وغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج. 2

إضافة لعقوبة تتمثل في لكل من يسير أو يعقد اجتماعا لمنظمة نقابية صدر في حقها حكم قضائي يقضي بالحل أو التعليق، وهي الحبس من ثلاثة إلى ستة أشهر، وغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، وعقوبة لكل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي قضى بتعليق منظمة نقابية بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وغرامة من 20.000 دج إلى 50.000 دج. 3

والمشرع نص على عقوبة لكل من يمارس ضغوطات تهديدية أو تمييزية ضد أعضاء النقابة قاصدا عرقلة ممارستها نشاطها، تتمثل العقوبة في غرامة مالية من 100.000 دج إلى 200.000 دج. 4

_1 المادة 149 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

_2 المادة 153 من القانون السابق.

_3 المادتين 154 و 155 من القانون السابق.

_4 المادة 158 من القانون السابق.

المبحث الثاني: الجرائم الماسة بممارسة حق الإضراب والتفاوض الجماعي:

المطلب الأول: الجرائم الماسة بحق الإضراب:

الإضراب هو امتناع العمال بشكل جماعي عن تنفيذ عمل ملزمين به بموجب العقد الذي يربطهم بصاحب العمل، تقع الجريمة من المستخدم عند ارتكابه أفعالا مجرمة تهدف إلى المساس بحق الإضراب وهي أفعال مثل إقدام المستخدم بإعلان توظيف لاستخلاف العمال الذين يمارسون حقهم في الإضراب، أو القيام بتوظيف وتعيين عمال جدد مكانهم، ومن بين السلوكيات المجرمة التي يقوم بها صاحب العمل لعرقلة حق الإضراب هي توقيع عقوبة على العمال المضربين أو القيام بسلوكيات مجرمة كاستعمال العنف أو التهديد أو الاعتداء على هؤلاء العمال. 1

ولكي يتسم الإضراب بالمشروعية يجب أن يمر النزاع على مجموعة من الإجراءات نتناولها كالتالي:

_ المصالحة:

وهو إجراء إجباري قبل البدء بأي إضراب وتتم بدءا بالمصالحة الاتفاقية التي تتم بين أطراف علاقة العمل وفي حال فشلها يتم اللجوء إلى المصالحة التنظيمية، التي تختص بإجراءها مفتشية العمل المختصة إقليميا.

في حال فشل المصالحة وعند انقضاء أجل هذه المصالحة الذي لا يتجاوز 08 أيام من تاريخ الجلسة الأولى، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر موقع من الأطراف يضم جميع المسائل المتفق عليها ويودع لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. 1

_1 زنيقة سلطان، الإضراب في الجزائر، مجلة القانون والتنمية المحلية، العدد 02، السنة 2021، ص 04.

التحكيم:

هو إجراء للحد من نزاع في العمل عن طريق الغير إلا أنه يمكن إجرائه بعد

الشروع في الإضراب ويتم بعد تعيين أطراف النزاع لأشخاص التحكيم، والمشرع اشترط في التحكيم حتى يكتسب صبغته القانونية أن يتوفر فيه شرط الكتابة، وهذا الشرط ضروري في حال آل النزاع للدعوى القضائية وذلك لقبول الدعوى.

الاشعار المسبق بالاضراب:

حتى يكتسب الإضراب مشروعية وجب وضع إشعار مسبق بالاضراب وهنا يقع السلوك المجرم بإحجام العمال على عدم إيداع اشعار بالإضراب لدى صاحب العمل ومفتشية العمل حيث أن هذا الاشعار إجراء ضروري ولا غنى عنه حتي يكون الإضراب مشروعا.

عدم عرقلة حرية العمل:

فيمنع على العمال كل السلوكات التي تحول دون القيام بالعمل وكمثال على ذلك غلق كل المحلات التابعة للمؤسسة أو منع المستخدم وممثله أو منع زملائهم غير المضربين من الالتحاق بالعمل وذلك بالقيام بأفعال مجرمة كالعنف والتهديد أو المناورات الاحتيالية وحتى وصولا للاعتداء وهنا المشرع جرم هذه الأفعال التي تفقد حق الإضراب مشروعيته، والمشرع مكن المستخدم من اللجوء للقضاء لمعاقبة هؤلاء العمال إما عقوبة تأديبية كالعزل أو التسريح وصولا إلى العقوبات الجزائية. 1

المشرع الجزائري أقر عقوبات على كل المخالفات والتجاوزات التي تحول دون الممارسة

_1 زنقيلة سلطان، المرجع السابق، ص 13.

الفعلية لحق الإضراب، نذكر من العقوبات التالي:

غرامة من 100,000 دج إلى 200.000 دج، في حالة الإخلال بالتزام الاجتماعات

الدورية، إضافة لعقوبة 20.000 دج إلى 50.000 دج لكل من كان في نطاق نزاع جماعي وتخلف دون مبرر قانوني عن أي من جلسات المصالحة أو الوساطة أو التحكيم. 1

ومن العقوبات الحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، في حالة الامتناع عن تقديم أي وثائق لمن يتولى القيام بإجراء الوساطة أو التحكيم والمصالحة، أو القيام بمنورات احتيالية تجاههم قصد التأثير على قراراتهم. 2

في حالة أدى الإضراب إلى عقوبة تأديبية، أو عنف أو تهديد فالعقوبة الحبس من ستة أشهر إلى سنة، وغرامة مالية من 50.000 دج إلى 100.000 دج، إضافة إلى التسبب في إضراب عن العمل أو محاولة للتسبب في استمراره، بحبس من ثلاثة إلى ستة أشهر وغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، تضاعف العقوبة في حال أدى هذا الإضراب إلى إتلاف الممتلكات أو أدى لممارسة العنف والاعتداء على الأشخاص، بالحبس من ستة أشهر إلى سنة وغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج. 3

المطلب الثاني: الجرائم الماسة بالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي:

أدى تطور علاقات العمل، بعدما كان محصورا على الجانب الفردي

ليشمل الجانب الجماعي، مما وسع سبل النزاع بين العمال والمستخدمين، وهذا ما

_1 المادتين 79 و 80 من القانون 23-08 المتعلق بالنزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

_ 2 المادة 81 من القانون السابق.

_3 المادتين 84 و 85 من القانون السابق.

جعل المشرع الجزائري يستحدث سبلا وآليات للحد من هذه النزاعات، وذلك ضمانا للسير الحن للمؤسسات وتجنبا لحدوث خسائر في القطاع الإقتصادي في البلاد، وعلى إثر هذا سنتناول في هذا المبحث، أهم الجرائم التي تقع في هذا الشأن بداية من الجرائم الماسة بالتفاوض الجماعي (المطلب الأول) والجرائم الماسة بالنظام الداخلي (المطلب الثاني).

الفرع الأول: الجرائم الماسة بالتفاوض الجماعي:

نص المشرع الجزائري على التفاوض الجماعي من خلال نص المادة 05 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه:" يتمتع العمال بحقوق أساسية منها التفاوض الجماعي". 1 فجل التشريعات المقارنة وبالأخص المشرع الجزائري إعترف بإجراء التفاوض الجماعي، فهو حق مكفول لكل العمال دون استثناء بحيث يعتبر الهدف منه هو وصول أطراف النزاع إلى اتفاق حول مسألة معينة موضوع خلاف.

وكغيره من الحقوق الجماعية للعمال يمكن أن ترد عليه بعض التجاوزات وستناولها كالتالي:

أولا: اخلال الأطراف المتنازعة بالتزاماتهم:

فالتفاوض الجماعي عند اجرائه يرتب التزاما تقع على عاتق الأطراف، بالتالي تقع الجريمة عند مخالفة هذه الالتزامات، ومن أمثلة هذه الالتزامات عدم إجراء اتفاقية على مستوى المؤسسة أو القطاع، أو عدم وضع رزنامة للتفاوض.

في حالة استمرار النزاع، فيجب انهاء الخلاف طبقا للقانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، ويتسنى هذا برفع النزاع إلى مفتش العمل المختص إقليميا،

_1 المادة 05 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

بحيث يقوم الأخير باشتراك أطراف النزاع أي كل من أصحاب العمل والعمال، بإجراء الصلح بينهم.

ثانيا: الاخلال بمضمون الاتفاقيات الجماعية.

نصت المادة 114 من القانون 90-11 على أنه:" الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن شروط التشغيل والعمل". يقع السلوك الإجرامي هنا عند مخالفة بعض الشروط التي ترتكز عليها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية. ومن هذه الشروط ما تعلق بموضوع الاتفاقية فتقع المخالفة إذا احتوى مضمون هذه الأخيرة على مخالفة للنظام الداخلي أو تضمن ذكر أشياء تخص المصلحة العامة والأمن الإقتصادي. 1

ويقع السلوك الإجرامي عند مخالفة الشروط الشكلية للاتفاقية الجماعية بحيث أن هذه الشروط توقع المسؤولية الجزائية على مخالفتها وهي ما ورد في نص المادة 114 من القانون 90- 11 بأن الاتفاقية الجماعية هي اتفاق مدون" إذن هنا يستشف من نص المادة هو إجراء الاتفاقية في شكل كتابي، فهذا الإجراء ركن أساسي وجب التقيد به وبدونه تفقد الاتفاقية قيمتها وإلزاميتها على الأطراف. 2

ومن الشروط الجوهرية فيما تعلق بشكل الاتفاقية هي إجراء الإشهار، فالقانون أوجب إشهار الاتفاقية، وعدم احترام هذه الشرط يبطل الاتفاقية، وتتم المخالفة عند عدم إيداع الاتفاقية لدى مفتش العمل وكتابة الضبط لدى المحكمة المختصة إقليميا أو مكان تواجد الهيئة المستخدمة فالإخلال بالتزام الإيداع يؤدي إلى توقيع العقوبة على جميع الأطراف.

_1 طيطوس فتحي، الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 02، جوان 2019، ص 07.

_2 طيطوس فتحي، المرجع السابق، ص 08.

المطلب الثاني: الجرائم الماسة بالنظام الداخلي:

المشرع الجزائري بموجب المادة 77 من القانون 90-11 المتعلق بالعمل عرف

النظام الداخلي على أنه:" وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن". 1 إضافة أن النظام الداخلي يحدد ما يخص المجال التأديبي للمؤسسة المستخدمة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبة.

النظام الداخلي وثيقة قانونية سنها المشرع لصاحب العمل لوضع تنظيم للمؤسسة المستخدمة وهي ملزمة للعامل، هذه الوثيقة بمثابة سلطة للمستخدم أقرها المشرع الجزائري لإعتبارات منها التأديب ففي حال ارتكب الأجير خطأ مهنيا فسلطة توقيع العقاب تعود لصاحب العمل وثانيا في مجال الوقاية الصحية ففي حال وقوع خطأ في هذا المجال فإن أول من تقع مسؤوليته هنا هو المستخدم، وبالتالي يستشف مما تم ذكره أن وثيقة النظام الداخلي وثيقة ضرورية لضمان السير الحسن لنشاط المؤسسة المستخدمة. 2

المشرع الجزائري وضع ضوابط لصاحب العمل وجب التقيد بها ولم يترك الأمر لأهوائه في

تحديد النظام الداخلي فحدد له جانبين، أولهما الجانب التنظيمي يضم تنظيم العمل من ساعات العمل وأيام الراحة والأجور والغيابات إضافة لإجراء الأمن والوقاية وطب العمل فالعامل والمستخدم ملزمين بإحترامه، وأما جانب التأديب بحيث يضم الأخطاء المهنية والعقوبة المقررة لها والإجراءات المتخذة، وتتمثل السلوكات المجرمة فيما تعلق بالنظام

_1 المادة 77 من القانون 90-11.

_2 حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 01، 2008، ص05.

الداخلي بوضع المستخدم للنظام الداخلي دون عرضه على لجنة المشاركة وممثلي العمال لإبداء الرأي فيه، ومن السلوكات هي إعداد نظام داخلي دون عرضه على مفتشية العمل المختصة إقليميا، هذا الإجراء إجراء ملزم وبالتالي مخالفته تسلط العقاب على مرتكبه، هذا الإيداع يجب بعد إطلاع مفتشية العمل وعليه أن يودع تباعا لدى كتابة ضبط بالمحكمة المختصة إقليميا. 1

وفي تخلف الأخير عن إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة، توقع عليه عقوبة بموجب المادة 147 بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج، مع وضع حد للمتابعة الجزائية ضد المخالف بدفعه غرامة الصلح المقدرة ب 1000 دج. وما يستشف هنا هو أن هذا الإجراء ضروري ولا غنى عنه وهو إجراء جوهري وجب الالتزام به من صاحب السلطة وهو المستخدم. 2

ونخص بالذكر فيما تعلق بالجرائم العمالية التي تتم في بشكل جماعي أنها جرائم تتم في صورة مساهمة جنائية بحيث تتضمن محرضا وشريكا.

ونخص بالذكر أن المحرض هو ممثلوا العمال أو من ينوب على مصالحهم، بحيث يرتكبون سلوكا اجراميا متمثلا في دفع العمال على مخالفة الأحكام القانونية التي تنظم العمل.

أما العمال كونهم شركاء فيتمثل سلوكهم في قبولهم مشاركة ممثلي العمال في أعمالهم المجرمة والتي تؤدي لمخالفة القوانين المنظمة للعمل.

_1 حسان نادية، المرجع السابق، ص 16.

_ 2 حسان نادية، المرجع السابق، ص 18.

الخاتمة

خاتمة:

من خلال كل ما تناولناه حول علاقات العمل سواءا الفردية أو الجماعية تبين لنا أن المشرع الجزائري أعطى أهمية لهذه العلاقات ونظمها من خلال قوانين وأحكام تتعلق بهذا الشأن، حيث قام بتجريم كل الانتهاكات والمخالفات التي تتضمن عدم احترام هذه العلاقات، خصوصا عندما يتعلق الأمر بأصحاب العمل تجاه العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقات العمل.

التشريع الجزائري في مجال علاقات العمل بات متطورا ويساير كل الجوانب حيث نص على حماية للأجراء في علاقتهم مع المستخدمين وذلك بحمايتهم بشكل فردي أو حتى بشكل جماعي، حيث لاحظنا أن المشرع قام بتجديد عدد من القوانين على غرار قانون الضمان الإجتماعي وقانون النقابات وقانون الإضراب، فالمشرع أصبح متشددا فيما يخص تجاوز وانتهاك أحكام هذه العلاقات.

المشرع الجزائري في ظل التطور الحاصل على مستوى الجبهة العمالية، سعى إلى ضرورة التكفل الأمثل بالانشغالات والمشاكل التي نادت بها الطبقة العمالية، من خلال السعي إلى معالجة المشاكل المتعلقة بيبئة العمل، حيث عمل على سن تشريعات قانونية تدخل في مجال حماية العامل وكذا تعزيز حقوقه الفردية وذلك في إطار مساعي النهوض بمستوى ظروف العمل، التي تعتبر من صلب أولويات واهتمامات أطراف علاقة العمل الفردية.

حيث تعتبر التشريعات والتعديلات التي جاءت بها القوانين المنظمة لعلاقات العمل الفردية، بمثابة مكاسب تدخل في إطار الحماية القانونية لحقوق العمال الأساسية على المستوى الفردي.

حيث عمل المشرع على التكفل بكل طائفة على حد سواء، ومن حيث مختلف الجوانب المتعلقة بهم، من حيث نظام العمل بصفة عامة وطبيعة العلاقة التي تربطهم، من جهة

أخرى مع صاحب العمل، كإجبار القانون أرباب العمل على التصريح الدوري بكل التفاصيل المتعلقة بالعامل.

وقد عاقب المشرع الجزائري كل مخالفة أو تعدي أو أي سلوك مخالف لبنود وشروط، والكيفيات المتعلقة ببيئة وحقوق العمال على الجانب الفردي.

أما على المستوى الجماعي لعلاقة العمل ، فيعتبر قانون الإضراب وقانون التمثيل النقابي الجديدين، بمثابة قفزة نوعية تدخل في إطار مساعي الدولة بالتكفل بالتمثيل العمالي، وتسهيل ومنح العمال الفرصة والسبل لإيصال صوتهم وانشغالاتهم، والتصريح بكل مشاكلهم في الجانب المهني والإجتماعي والبحث عن السبل للتكفل بها، والسعي لحلها بطرق ودية، عن طريق التفاوض الذي يعتبر من أهم حقوق العمال على المستوى الجماعي.

بالرغم من التشريع المعمول به في علاقات العمل إلا أنه تضمن نقائص معينة:

أولا:

التطبيق الفعلي لتشريع العمل فيما يخص توقيع العقاب على أصحاب العمل على الانتهاكات و الخروقات المرتكبة من طرفهم في هذا الشان.

ثانيا:

تجسيد حدود قانون العمل بشكل جدي في البلاد وذلك في كل من الجانب التشريعي والجانب القضائي.

حل بعض المسائل المتعلقة بعلاقات العمل ومنها:

ثالثا:

_1 توسيع الدائرة المتعلقة بالحماية للعامل في ظل التطورات والتغيرات في المجال الإقتصادي في الوقت الراهن.

_2 تجسيد حماية قانونية جزائية للنساء العاملات والقصر خصوصا ما تعلق بالصحة المعنوية.

_3 توفير الحماية للنساء العاملات والأحداث من كل الجرائم التي تمس الجانب الأخلاقي.

_4 تحديد كل الأعمال بشكل صريح ومنظم التي تدخل في مجال اختصاص القاصر.

_5 تقنين عمل الأحداث وضبطه من خلال تحديد الحد الأقصى لساعات العمل وتقنين فترات الراحة، وذلك مراعاة لسنهم ونموهم الذي لم يكتمل بعد.

الملخص:

إن النصوص القانونية ذات الطابع الجنائي تلعب دورا مهما في ضمان احترام علاقات العمل، وخصوصا حقوق العمال باعتبارهم أنهم الطرف الضعيف في العقد الذي يجمعهم بصاحب العمل، وذلك في المستويين بداية من المستوى الفردي لعلاقات العمل حيث وفرت هذه النصوص والتي نذكر منها قانون علاقات العمل، حماية جزائية لأهم حقوق العامل من أجر وراحة وصولا حتى لبيئة العمل وحق العامل في الحفاظ على منصب عمله، أما على المستوى الجماعي بدأ المشرع الجزائري بإقراه حق العمال في تسيير شؤون مؤسستهم عن طريق مايعرف بلجنة المشاركة، إضافة إلى الدفاع عن حقوق بشكل جماعي عن طريق الممارسة النقابية والحق في الإضراب.

إذن ما يستشف هنا هو أن المشرع الجزائري سعى لتكريس منظومة قانونية تهدف إلى حماية حقوق العامل من أي سلوك يهدف إلى المساس بها.

summary:

Legal texts of a criminal nature play an important role in ensuring respect for labor relations, especially the rights of workers as they are the weak party in the contract that brings them together with the employer, at both levels, starting with the individual level of labor relations, where these texts, of which we mention the Labor Relations Law, provide protection. Penal for the most important rights of the worker, from wages and rest to even the work environment and the worker’s right to maintain his job position. As for the collective level, the Algerian legislator began to recognize the right of workers to manage the affairs of their organization through what is known as the Participation Committee, in addition to defending rights collectively through trade union practice. And the right to strike.

So what is evident here is that the Algerian legislator sought to establish a legal system aimed at protecting the worker’s rights from .any behavior that aims to infringe upon them

قائمة المراجع

قائمة المصادر:

1_ النصوص القانونية:

01) القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، يتعلق بعلاقات العمل.

02) القانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، يتعلق بمفتشية العمل.

03) الأمر 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

04) القانون رقم 06-24، مؤرخ في 21 شوال 1445 الموافق 30 أبريل 2024، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 30، المعدل والمتمم للأمر 66-156 يتضمن قانون العقوبات.

05) القانون رقم 23-02 المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 أبريل سنة 2023 الجريدة الرسمية للحمهورية الجزائرية، العدد 29، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

06) القانون رقم 08-23 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1440 الموافق 21 يونيو سنة 2023، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

قائمة المراجع:

1_ الكتب:

07) سميرة كميلي، القانون الجنائي للتشغيل، مطبعة بن أزناسن، نشر

، الطبعة الأولى، EMALIV.2015

) بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، طبع في 2004، دار الهمة للطباعة والنشر، حي الأبرويار – بوزريعة– الجزائر.

_2 المقالات العلمية:

09) بختي بوبكر، الضمانات القانونية عن التسريح التأديبي في القانون الجزائري، مجلة صوت القانون، العدد 03، 2021.

10) تيرس مراد، التسريح لأسباب إقتصادية في قانون العمل الجزائري- دراسة مقارنة-، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، العدد 02، 2015.

11) بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016.

12) سليمة سعودي، العامل الحدث بين القانون والواقع الإقتصادي في الجزائر، مجلة العلوم التجارية، العدد 01، جوان 2022.

13) عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص.

14) جارد محمد، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 02، 2021.

15) إيسغلي محمد، حاج سودي محمد، دور لجنة المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 03، 2021.

16) مزيود بصيفي، بن عزوز بن سارة، الحماية الجزائية للحقوق النقابية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 01، جانفي 2021.

17) بطاهر أمال، الحماية الجزائية لحرية ممارسة الحق النقابي، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 03، جوان 2023.

18) زليقة سلطان، الإضراب في الجزائر، مجلة القانون والتنمية المحلية، العدد 02، 2021.

19) طيطوس فتحي، الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة والقانونية، العدد 02، جوان 2019.

20) حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 01، 2019.

21) مهدي خالد، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة الإنسان والحريات العامة، العدد 01، 2019.

_3 الرسائل الجامعية:

22) سكفال عبد الجليل، الجرائم في تشريع العمل الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إجتماعي، بافضل بلخير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس– مستغانم، 2017– 2018.

الفهرس

مقدمة.....ص06.

الفصل الأول: جرائم علاقات العمل الفردية.....ص 11.

المبحث الأول: الجرائم الماسة بعلاقات العمل الفردية.....ص 11.

المطلب الأول: الجرائم الماسة بالتشغيل.....ص 11.

الفرع الأول: جرائم عقود العمل محددة المدة.....ص 12.

الفرع الثاني: الجرائم المرتبطة بفترة العمل.....ص 13.

أولا: الزيادة في ساعات العمل الأسبوعية.....ص13.

ثانيا: العمل الليلي.....ص13.

الفرع الثالث: جرائم منصب الشغل.....ص 14.

أولا: التسريح التأديبي ص14

ثانيا: التسريح لأسباب إقتصادية.....ص 18.

المطلب الثاني: جرائم بيئة العمل.....ص 21.

الفرع الأول: جرائم الأمن والوقاية والصحة.....ص 22.

الفرع الثاني: جرائم التأمينات الإجتماعية.....ص 25.

الفرع الثالث: الجرائم الماسة بمفتش العمل.....ص 26.

المبحث الثاني: الجرائم المتصلة بحماية العامل.....ص 27.

المطلب الأول: الجرائم المتعلقة بحقوق العمال.....ص 27.

الفرع الأول: الحق في الراحة.....ص27.

أولا: الراحة الأسبوعية.....ص 30.

ثانيا: الراحة أيام العطل وأيام الأعياد.....ص 30.

ثالثا: العطلة السنوية.....ص 30.

الفرع الثاني: الحق في الأجر.....ص 30.

أولا: أداء الأجر.....ص 32.

ثانيا: التفرقة بين العمال في الأجر.....ص 32.

ثالثا: احترام الحد الوطني المضمون للأجر.....ص 33.

المطلب الثاني: جرائم الشغل.....ص 34.

الفرع الأول: تنظيم عمل القصر.....ص34.

الفرع الثاني: تنظيم عمل النساء.....ص 34.

الفرع الثالث: تنظيم عمل الأجانب.....ص 35

الفصل الثاني: جرائم علاقات العمل الجماعية.....ص 38

المبحث الأول: الجرائم الماسة بالتمثيل العمالي.....ص 39.

المطلب الأول: الجرائم الماسة بلجنة المشاركة.....ص 39.

الفرع الأول: عرقلة تكوين وتسيير لجنة المشاركة.....ص 40.

الفرع الثاني: عرقلة ممارسة اللجنة لصلاحياتها.....ص 41.

الفرع الثالث: الامتناع عن تقديم التسهيلات لها.....ص 42.

المطلب الثاني: الجرائم الماسة بالممارسة النقابية.....ص 43.

الفرع الأول: محاولة حل نقابة مشروعة.....ص 43.

الفرع الثاني: الاعتراض على قرار الحل.....ص 44.

الفرع الثالث: عرقلة ممارسة الحق النقابي.....ص 44.

المبحث الثاني: الجرائم الماسة بممارسة حق الإضراب والتفاوض الجماعي.....ص 47.

المطلب الأول:.....ص 47.

المطلب الثاني: الجرائم الماسة بالتفاوض الجماعي والنظام الداخلي.....ص 49.

الفرع الأول: الجرائم الماسة بالتفاوض الجماعي.....ص 50.

أولا: اخلال الأطراف المتنازعة بالتزماتهم.....ص 50.

ثانيا: الاخلال بمضمون الاتفاقيات الجماعية.....ص 51.

المطلب الثاني: الجرائم الماسة بالنظام الداخلي.....ص 52.

الخاتمة.....ص 55.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون – تيارت-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

فريق ميدان التكوين :

إذن بالإيـــــــداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ: ......قويدر الهواري......

المشرف على المذكرة الموسومة ب : ......التحريض في مجال علاقات العمل.

من إعداد الطالب (01) : ......تريكي أمين......

الطالب (02): ......بومعزة كمال الدين......

تخصص : ......القانون الجنائي والعلوم الجنائية.

امنح الإذن للطلبة بإيداع المذكرة على الأرضية الرقمية لاستكمال إجراءات المناقشة .

الأستاذ المشرف

قويدر