





# شكر و عرفان

قال الله تعالى " وإن شكرتم لأزيدنكم "

ومن هذا المنطق نشكر الله تعالى ونحمده حمدا طيبا على توفيقه لنا ومدته لنا بالعون والصبر لإنجاز هذا البحث الذي نتمنى أن يكون فيه فائدة لكل من اطلع عليه فإن أصبنا فمن الله وإن أخطأنا فمن أنفسنا والله تعالى ولي التوفيق ، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور " بوقرين عبد الحلیم " فما كان لهذه المذكرة أن تخرج إلى النور لولا التوجيه السديد والرعاية الفائقة التي شملنا بها ، إذ كان لملاحظاته القيمة الأثر الكبير في إظهار هذه المذكرة فقد " قيلا من علمي حرفا ملكني عبدا " فشكرا لكرمه وجزاه الله خير جزاء.

كما أتوجه بالشكر إلى لجنة المناقشة كل باسمه وإلى جميع أساتذة قسم الحقوق كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الخاص إلى كل من ساعدنا من قريب او بعيد.





## إهداء

إلى أجمل صورة رأتها عيني وأول ما نطقت شففتي

إلى الغالية والعزيزة أُمي الحنونة حفظها الله وأطال في عمرها

إلى روح أبي الغالية الله يرحمه ويرحم موتانا

إلى أغلى وأحلى ما عندي في الحياة إخوتي الأعزاء

إلى فلذات كبدي وأولادي الأعزاء انس وجنان وجوري

إلى زوجي العزيز الذي مد لي العون وحفظه الله وأطال الله في عمره

إلى صديقتي وزميلاتي في الدراسة

إلى كل هؤلاء نقول شكرا جزيلا ونسأل الله أن يجازيهم جميعا ويوفقنا وأياهم الخدمة

والعلم والمعرفة

وداد بن علية





## إهداء

إلى من منحنتني الحياة وكانت ولازالت تمدني بالقوة والعزيمة لأستمر قدما في

هذه الدنيا أُمي الغالية .

- إلى من علمني أن الصبر طريق كل نجاح وأن الثقة والأيمان بالنفس

أساس كل إستمرار إلى أبي العزيز "

- أدعوا دعاء خالصا أن يجزيها عني خيرا وان يحفظهما وأن يشفيهما وان

يرحمهما كما ربياني صغيرا .

- إلى سندي في الدنيا زوجي العزيز الغالي الذي ساعدني كثيرا لإتمام هذا

المشروع إلى أولادي الأعزاء نور الإيمان وشمس الدين الفاروق

وأنيس عبد النور ، أدعوا الله أن يحفظهم

إلى من ساعدوني أسدوا لي النصيحة لإتمام هذا العمل المتواضع إخوتي

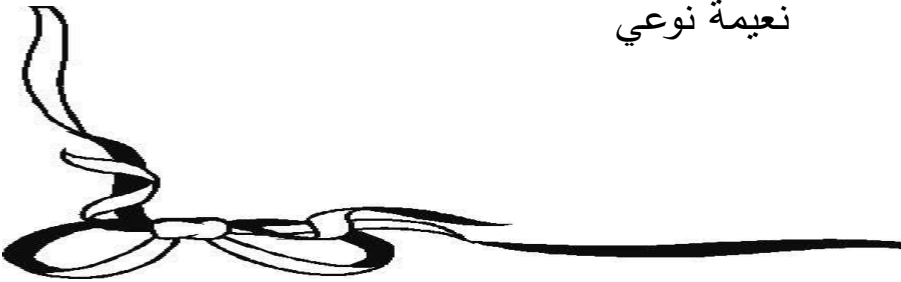
وإخوة وإلى جميع الأسرة الكريمة .

إهداء خاص إلى عائلة سكة :

إلى زميلتي في المشروع وإلى جميع الزميلات والزملاء جامعة عمار

تليجي وجميع الزملاء و الزميلات هيئة الدفاع بمجلس قضاء الأغواط

نعيمة نوعي



ملخص :

تلعب النصوص الجزائية في ظل تشريع قانون العمل دورا كبيرا في إضفاء حماية جنائية خاصة بالنسبة للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية التي تربطه بالمستخدم، و لقد اهتم المشرع الجزائري في هذا المجال بتوفير ظروف عمل ملائمة ضمن منظومة قانونية تشمل مجموعة من الأحكام و القواعد الجزائية التي يتوجب عقد العمل الفردي أو الجماعي احترامها وعدم الإخلال بها، مخالفتها تؤدي إلى قيام المسؤولية على أطراف الجزائية في حق المخالف شخص طبيعي أو معنوي، و تسليط عليه العقوبة المقررة قانونا، على هذا الأساس فإن توقيع الجزاء بحكم قضائي سيكون الهدف منه بالضرورة توفير أمن و استقرار علاقات العمل الفردية والجماعية و ديمومتها.

# مقدمة

يعتبر قانون تشريع العمل بصفة عامة من القوانين حديثة النشأة ، حيث يعود ظهوره إلى منتصف القرن 19 حتى القرن 20 ، لذا فإنّ هذا القانون يمكن اعتباره وليد النظام الرأسمالي ، وكان لهذا التأخر عدة أسباب حالت دون ظهوره في العصر القديم والوسيط ، حيث ارتبط ظهوره بجملة من الفواصل لذلك على رأسها مبادئ الثورة الفرنسية انتشرت منها كامل انحاء الدول الأوروبية بالخصوص المبادئ التي تنادي على الحرية والمساواة والحقوق الطبيعية.<sup>1</sup>

وفكرة علاقة العمل ظهرت لأول مرة في الفقه<sup>2</sup> للمناداة بإحلال أساس حرية التنظيم التشريعي لعلاقات العمل على حساب حرية التعاقد ومبدأ "سلطان الارادة" وتحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل ، ويتم ذلك عن طريق توضيح دائرة التشريع العالمية وشمولها بالتنظيم للعديد من مجالات العمل ، كما هو الشأن بالنسبة لممارسة الحق النقابي ، والحق في الإضراب والاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي ويتميز قانون تشريع العمل عن غيره من التشريعات الأخرى بطبيعة العلاقة التعاقدية التي تجمع طرفيه علاقة يمتزج فيها البعد الاقتصادي بالبعد الاجتماعي من جهة والبعد النفعي بالبعد الإنساني من جهة أخرى ، وتتعدى فيها المصالح ، مما يضيف عليها خصوصية تتميز بها عن مثيلاتها في العديد من التشريعات.<sup>3</sup>

ومن بين المسائل التي اهتمت بتنظيمها مختلف التشريعات موضوع "التجريم والعقاب" في مجال العمل و الذي اطلق عليه اسم "القانون الجنائي للعمل" باعتباره احد فروع القانون الجنائي الحديث ، والذي يمكن تعريفه على انه "ذلك القانون الذي يتضمن الجرائم الناتجة عن مخالفة تشريع العمل والعقوبات المقدرة لها"<sup>4</sup>

ولعل التشريع الفرنسي من بين التشريعات السابقة في هذا المجال ، والتشريع الجزائري هو الآخر بدوره اهتم بمسألة التجريم و العقاب في اطار علاقات العمل ، فتطور القانون للعمل في الجزائر ارتبط بتشريعات العمل الاخر خاصة التشريع الفرنسي ، طور القانون الجنائي للعمل يقودنا حتما إلى الحديث عن تطور قانون العمل ومدى احتوائه على نصوص الجرم وتعاقب بعض الأفعال و السلوكات المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية من خلال المراحل المتعاقبة التي عاشتها الجزائر ، بداية المرحلة ما قبل الاستقلال والتي تميزت بالكيفية

<sup>1</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرع قانون العمل ، دار النشر والتوزيع، الجزائر ، طبعة 2006 ، ص34.

<sup>2</sup> جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري-ج01-ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر- 1984،ص45.

<sup>3</sup> محمد عرفات الخطيب ، الحرية التعاقدية في تشريع العمل ، مجلة الشريعة و القانون -العدد 47-دمشق يوليو 2011-ص 23

<sup>4</sup> Ben haroun Ahmed le droit denal du travail et la securite sociale drmaarifAljadida .

الاستعمارية في اطار العمل ، اين كان العامل الجزائري يفتقد لأبسط حقوقه ، لذلك لا يمكن الحديث عن وجود قانون جنائي للعمل ولا قانون العمل في الجزائر الا بعد الاستقلال .

ولقد كانت اول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية بموجب الامر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية <sup>1</sup> والذي لم يستثني من مجال تطبيقه عمال المؤسسات الاقتصادية غير ان هذا التوحيد قد فشل، بسبب صدور المرسوم التنظيمي لسنة 1966 الذي علق تطبيق هذا القانون على عمال المؤسسات الاقتصادية بشروط تحدد عن طريق التنظيم ، الا ان هذا المرسوم التنظيمي الموعود به لم يصدر ، و تحسبت اول محاولة للتنظيم الاجتماعي للعمل .

اين يتماشى مع المفهوم الاشتراكي ، بصور الامر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بسير الاشتراكي للمؤسسات <sup>2</sup> و الذي يعتبر اول قانون عمل في الجزائر المستقلة ، حيث كرس مبدا المساوات في الحقوق و الواجبات بين العمال ، والاعتراف لهم بالحق النقابي و الترقية ، والمساهمة في تسيير المؤسسات ، وحق العامل في المشاركة في التسيير وفق مبدأ " الملكية العامة لوسائل الانتاج " فأصبح العامل منتجا و مسيرا في ان واحد لكن هذه الفترة تميزت بقلة الجزاءات الجنائية في مجال العمل لأن دولة لا يمكنها تسليط جزاءات و عقوبات جنائية ضد مؤسساتها باعتبارها تحتكر هذا المجال ، و قد تلي ذلك صدور عدة نصوص اخرى لتنظيم العمل كالامر رقم 75-31 المؤرخ في 29 فبراير 1975 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص <sup>3</sup> الذي حرم عدة افعال وسلوكات كمساومة و العزل الجماعي للعمال و عدم تسليم شهادة عمل و عرقلة العمل النقابي و عدم مراعاة احكام العمل الليلي للشبان و النسوة... الخ ، غير ان هذا القانون لم يحقق التنظيم المطلوب بشكل كامل لعلاقات العمل بسبب الاختلاف الواضح في تنظيم الاعمال المختلفة و المنفردة و عدم تجانسها و التباين في الاحكام و تعارضها مع الاحكام السارية على مؤسسات القطاع العام .

اما الفترة الممتدة ما بين سنتي 1978 و 1989 فتميزت بإصدار العديد من التشريعات العامة في مجال العمل اهمها القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، والذي كان يهدف الى تنظيم العمل و فقا للتطور الاجتماعي و الاقتصادي أنداك ، والذي لم يهتم في الحقيقة بتفعيل قواعد التجريم و العقاب في هذا

<sup>1</sup> الامر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي لوضيفة العمومية ج.ر. العدد 47 لسنة 1966 الملقى بموجب

القانون 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتعلق بالقانون الاساسي للعامل ج.ر. للعدد 32 لسنة 1978

<sup>2</sup> الامر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ج . ر العدد 101 لسنة 1971 .

<sup>3</sup> الامر رقم 75-31 المؤرخ في 29 فبراير 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع ، ج.ر. العدد 39 لسنة 1975 .

المجال باستثناء تجريمه لسلوك انشاء الاسرار و عرقلة حرية العمل او حرية الانتاج او اختلال اماكن العمل او توقيف وسائل العمل ، وفي اطار الاصلاحات الاقتصادية لعالم الشغل .

صدر القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، حيث ادخل نوع من الليونة في التسيير و استقلالية المؤسسات ، أين ضل نتأثر بالطبيعة العامة للمؤسسات الاشتراكية .

و بصدر دستور 1989 ، تم التأكد عن مبدأ الحق في العمل و حمايته ، و المساواة في الحقوق و الواجبات غير ذلك صدرت عدة تشريعات خاصة بتنظيم علاقات العمل ، و التي حاول المشرع الجزائري من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي و الاقتصادي للعمل ، منع القانون رقم 90-07 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و تسويتها وممارسة الحق في الاضراب و القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل .

ثم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي يعتبر "قانون العمل" بحد ذاته او تشريعية العمل في الجزائر ، الذي اعتبر نتيجة عن انتقال الجزائر من الاشتراكية القائمة على تدخل الدولة في تنظيم العلاقات العمل الى اقتصاد السوق و العمل الحر ، حيث كرست بذلك مجموعة من الحقوق الفردية و الجماعية التي لم يكن معترفا بها سابقا كالاقرار بالحق في انشاء المنظمات النقابية و ممارسة الحق النقابي، من خلال صدور القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كذلك منع الدستور للعمال سلاحا مهما للدفاع عن مصالحهم المشروعة و ذلك بالاعتراف لهم و لأول مرة بالحق في ممارسة الاضراب ، اين كان هذا الحق وكرا على عمال القطاع الخاص فقط و قانون علاقات العمل رقم 90-11<sup>1</sup>

قد ساهم في اعادة تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجيه الليبرالي الجديد حيث جاء بنصوص اكثر مرونة و قابلية للتعديل مسايرة للتطور الاقتصادي تمت عنونته ب علاقات العمل كاصطلاح عام مساير كما ذهب اليه غالبية التشريعات الحديثة يوحي بالشمولية لجميع علاقات العمل المأجور .

<sup>1</sup> ارتكز المشرع ج في اصداره لقانون العمل 90-11 على النصوص التشريعية التالية : الامر رقم 71-74 و الامر 75-31 و القانون رقم 78-12 بالرغم من انه تم انهاه هذه النصوص بموجب المادة 157 من علاقات العمل السابق الذكر ، و الامر 75-31 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص

ولقد خصص المشرع الجزائري لموضوع التجريم و العقاب بابا كاملا و هو "الباب الثامن" من قانون علاقات العمل رقم 90-11 تحت عنوان "الاحكام الجزائية" غير ان مجال التجريم والعقاب في اطار علاقات العمل لا يقتصر فقط على تلك النصوص و الاحكام الجزائية الواردة في ظل قانون علاقات العمل ، بل يوجد احكام جزائية اخرى مبعثرة و موزعة على عدة قوانين فرعية اخرى تعني بعالم الشغل و التوظيف و تهتم بتنظيمه و حمايته .

ولدراسة موضوع جرائم تشريع العمل يكون من خلال محاولة البحث في حقيقة وجود مسألة جزائية فعالة في اطار علاقات قانونية ، قائمة على عدم التكافؤ الواقعي بين طرفيها ، و مدى تمكن المشرع الجزائري من اعادة التوازن للعلاقة التعاقدية العالمية من الناحية التجريبية والنقابية باعتباره التجمع بين شخصين ، احدهما يتمتع بالتمكن و القوة الاقتصادية ، والاخر يتمتع بالوطن الاقتصادي و الاجتماعي ايضا سواء قامت هذه المسؤولية في اطار اتفاقية عمل جماعية تستند على عقد عمل الجماعي.

وعلى ذلك فان الاشكالية لهذا الموضوع في : **إلى أي مدى حضي العامل بحماية جنائية باعتباره طرف ضعيف.**

ومن اجل مناقشة هذه الاشكالية قمنا بالاستناد في دراستنا هذه على "المنهج التحليلي والوصفي" الذي ينص على تحليل النصوص القانونية بالإضافة الى تطرقنا الى احكام التجريم و العقاب في مجال العمل ' ناهيك عن غنى هذه الاخيرة على المستويين الفقهي و الاجتهادي ، مشيرين كلما امكن الامر على تجربة المشرع الجزائري والخطوات التي خطاها بدوره في هذا الاطار هذا ما يتطلب منا ، مرحلة أولى من بحثنا ، دراسة الأحكام الموضوعية لجرائم تشريع العمل (الفصل الأول) لنوجه بحثنا في المرحلة الثاني إلى دراسة الأحكام الإجرائية لجرائم تشريع العمل (الفصل الثاني).

# الفصل الأول :

الأحكام الموضوعية لجرائم العمل

## تمهيد

- لقد أدى تطور التشريعات الاجتماعية إلى تعدد و تطور الجرائم الماسة بقواعدها أيضا إذ لم يصبح قاصرة على إضفاء الحماية على الحقوق الفردية للعامل فقط بل امتد أثرها لحماية حقوقهم الجماعية أيضا هذا من جهة ومن جهة أخرى إن الحماية الجنائية في نطاق العمل لا تقتصر فقط على تلك الأحكام و القواعد الجزائية التي نص عليها المشرع في ظل قانون العمل وإنما امتدت كذلك على التجريم عدد كبير من الأفعال والسلوكيات في ظل قانون العقوبات وعدة قوانين وأوامر أخرى وقد لاحظنا بان وظيفة القانون الجنائي في هذا المجال تصب في تيار حماية المصالح العمال ضد أرباب العمل ويرجع السبب في ذلك إلى انعدام التوازن والتكافؤ بين أطراف العلاقة التعاقدية التي تربط العامل بالمستخدم هذا ما يجعله طرفا ضعيفا فيها يستحق الحماية، ولقد حرص المشرع الجزائري شأنه شأن بقية التشريعات العمالية الأخرى<sup>1</sup>

على ضمان الحماية جزائية تصب في إطار ضمان احترام شروط العمل وكيفياته حيث ظهر هذا الحرص والاهتمام من جانبه في كل من قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل وقانون العقوبات وكذلك القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن والطب العمل ولذلك سنحاول تناول تطور الجرائم من خلال مبحثين سنتطرق أولا إلى دراسة الجرائم الماسة بعلاقات العمل(المبحث 1 ) و ثانيا الجرائم الماسة بالأشخاص العاملة (المبحث 2).

<sup>1</sup>تعاقبت التشريعات في كل من فرنسا ومصر من أجل إضفاء حماية جنائية ضرورية في علاقات سواء كان هذا التجريم يعود إلى ضفة القائم بالفعل أو يعود إلى محل الجريمة.

**المبحث الأول: الجرائم الماسة بعلاقة العمل.**

قد يصطدم العامل أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية والمهنية بمخاطر مختلفة تنشأ بصفة خاصة على مستوى مجالات العمل الصناعية نتيجة استعمال آلات ومواد متعددة متعلقة بها لذلك تم وضع بعض الأحكام القانونية والتنظيمية التي من شأنها تحسين ظروف العمل وحماية العمال أيضا والتي تشمل تدابير وقائية صحية يجب على العامل وصاحب العمل الالتزام بها على حد سواء إلى جانب فرض إنشاء هياكل وأجهزة طبية للعمل حيث استحوذ هذا الموضوع على اهتمام كبير على مستوى الدولي وكذا المحلي أيضا

**المطلب الأول: الجرائم الماسة لحقوق العمل.**

- خصا لمشرع الجزائري موضوع المسؤولية الجزائية بباب كامل وهو الباب الثامن من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أين تكيف معظم الجرائم المعاقب عليها في هذا القانون على إنها مخالفات والتي تعتبر من الجرائم الشكلية ولذلك سنحاول معالجة هذا الموضوع من خلال شطرين، الشطر الأول ندرس فيه المخالفات المنصوص عليها في المواد 140 الى 146 من القانون 90-11 أما الشطر الثاني سنتطرق لدراسة المخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 مكرر 154 من 90-11

**- الفرع الأول المخالفات المنصوص عليها في المواد من 140 إلى 146 من القانون رقم 90-11:**

اتفقت معظم التشريعات على تعريف الجريمة بأنها (ذلك السلوك الإجرامي المتمثل في ارتكاب فعل جرمه القانون أو الامتناع عن فعل أمر به القانون ) وعلى هذا الأساس فالجريمة هي سلوك إنساني وعليه وفي إطار علاقات العمل فقد قسم الجرائم على أنها مخالفات أو جنح فقط

إذ ما قلنا غالبيتها تكيف على أنها مخالفة والجريمة يرتكز قيامها على 3 أركان أساسية:

**أولا: الركن الشرعي للمخالفات المنصوص عليها في المواد من 140 إلى 146 من القانون رقم 90-11**

ونصت عليها المواد من 140 إلى 146<sup>1</sup> من القانون العمل وبالتالي يتطابق السلوك المجرم مع النموذج القانون الذي يرسم نشاطات غير مشروعة التي تنشأ عنها عدة جرائم تكيف غالبيتها على أنها مخالفات.

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قالمة للنشر، الجزائر، 1995، ص 50 .

يتكفل مفتشو العمل بمعاينتها وتسجيلها وبالنسبة لإجراءات المقررة للمخالفات المعاقب عليها في ظل هذه المواد نلاحظ بأنها قد حددت بالغرامات المالية الذي يتراوح مقدارها ما بين 500 دج لحد أدنى و 20.000 دج كحد أقصى مترتبة عن القيام بإحدى السلوكات المجرمة في المواد من 140 إلى 146 من القانون 90-11 ولقد نصت المادة 139 على مضاعفة الغرامة في حالة العود كظرف تشديد حيث يعتبر عودا في هذا القانون كل من أدين بسبب مخالفة مماثلة خلال العود 12 شهر السابقة للرافعة الملاحقة وهذا الأمر ينطبق على نص مادة 140 من نفس القانون آلي تعاقب بالغرامة المالية التي تتراوح ما بين 10.000 إلى 20.000 دج. (كل من يقوم بتوظيف القاصر الذي لم يبلغ السن المقرر في هذا القانون باستثناء عقود التمهين)

كذلك هو الحال بالنسبة إلى المادة 142 عند ارتكاب مخالفة التوقيع على اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل يكون محله إقامة تمييز بين العمال يتعلق بمجال الشغل ظروفه<sup>1</sup>

والمشروع الجزائري قد تعمل أسلوب آخر في مجال تسليط العقوبة اللازمة عند المخالفة أحكام قانون العمل هذا ما يظهر من خلال المواد 141 و 143-143 مكرر-144-145 و 146 من قانون العمل أين أقر بأن العقوبة تتعدد بحسب عدد العمال المعنيين وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة -مثل عدم تحرير عقود عمل العمال وعدم إنشاء ملف خاص كل عامل وتشغيل عمال اقل من سن 12 سنة والقيام بتشغيل الأحداث أكثر من 6 ساعات وهي جرائم تعد من قبيل المخالفات وحتى ولو كان النص تقرر تعدد عقوبة الغرامة بحسب عدد العمال هذا يعني بأنه وبالرغم من تعدد عقوبات الغرامة يبقى التكليف القانوني للواقعة المجرمة لا يتغير تظل مخالفة<sup>2</sup>

**ثانيا :الركن المادي للمخالفات في المواد من 140 إلى 146 من القانون رقم 90-11 :**

-فيعبر عن السلوك الإجرامي لمجموعة من النشاطات الايجابية والسلبية التي تصدر عن المستخدم خاصة أو من يمثله نتيجة مخالفة أحكام قانون العمل وتعددت هي السلوكات أو النشاطات الإجرامية المعاقب عليها في ظل المواد 140 و 146 من قانون علاقات العمل يتعدد المحل الذي ترد عليه المخالفة المعاقب عليها والتي تتجلى:

<sup>1</sup> نصت م 142 ق.ع.ع على أنه (يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في م 17 من هذا القانون ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية من 2000 إلى 10000 وبالحبس مدة 3 أيام أو إحدى العقوبتين فقط.  
<sup>3</sup> انظر عمرو إبراهيم الوقاد. الحماية الجنائية لعلاقات العمل. دار النهضة العربية القاهرة 209 صفحة 25

(أ)- تشغيل القاصر دون سن 16 عشر سنة:

لقد رسمت المادة 140 من قانون علاقات العمل النموذج القانوني لهذه الجريمة وعاقبت على مخالفة أحكام المادة 15 من نفس القانون بحيث ان السلوك المادي المعاقب عليه هو وجود علاقة عمل تنشأ بين مستخدم وعامل قاصر يقل سنه عن 16 سنة حيث يتولى مفتش العمل المتخصص إقليمياً معاينة وتسجيل هذه المخالفة وفقاً لنص المادة 138 من هذا القانون.

(ب)- مخالفة الأحكام الخاصة بظروف استخدام الشبان والنسوة:

- السلوك المادي لهذه الجريمة يتعدد بتعدد صور المخالفات الماسة بظروف هذه الفئات والذي قد يتمثل في:

1- تشغيل قاصر الذي بلغ سن 16 سنة فأكثر دون وجود رخصة من وليه الشرعي أو تكليفه بأعمال خطيرة مخالفة لأحكام المادة 15 من قانون علاقات العمل<sup>1</sup>

(ج)- التوقيع على اتفاقية جماعية تهدف إلى إقامة تمييز بين العمال:

لقد أضفى المشرع ج. حماية خاصة على بعض الحقوق التي تثبت للعامل فقد أقر المساواة بين جميع العمال في الحقوق والواجبات وأعطى للعامل الحرية الكاملة في اختيار العمل ومن ثم فإن مخالفة القواعد والأحكام تؤدي إلى قيام المسؤولية الجنائية وتسلط الجزاء المقرر قانون لها وهذا ما نصت عليه المادة 142 من قانون ع. (يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة التمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون).

<sup>4</sup> نصت المادة 15 فقرة 2 و 3 منق. ع. ع. على أنه (لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة والتي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحة ولا تمس أخلاقه.

(د) - مخالفة أحكام المادة 143 من قانون رقم 11/90:

يتجسد السلوك المادي المعاقب في ظل المادة 143 من قانون .ع.عفي ما يلي:

- مخالفة الأحكام المتعلقة بمدة العمل القانونية المنظمة من خلال الأمر 97-03 المحددة للمدة القانونية للعمل والتي هي بمثابة التزامات يجب على المستخدم احترامها من خلال مراعاة ولمدة الأسبوعية القانونية للعمل 24 ساعة في الأسبوع باستثناء الحالات التي يجيز فيها القانون تخفيض أو زيادة هذه المدة.

- عدم قيام المستخدم بتخصيص للعمال وقت استراحة .

- مخالفة القواعد الخاصة باللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي بالنسبة للشبان والنسوة خرقاً للأحكام المادة 27 و28 و29 ق.ع.ع.

(هـ) - تجاوز حدود ساعات الإضافية:

يتجسد السلوك الإجرامي المعاقب عليه في ظل المادة 143 مكرر من قانون .ع.ع في مخالفة ما نصت عليه المادة 31 من نفس القانون ويتجسد في اللجوء إلى تطبيق نظام ساعات إضافية دون وجود ا وان تتعدى مدة الساعات الإضافية نسبة 20 بالمئة من المدة القانونية.

(و) - مخالفة الأحكام المتعلقة بالعطل والراحة القانونية:

نصت عليه المواد 144 و145 ق.ع.ع وهي التزامات متعلقة بالنظام العام وتتمثل هذه السلوكات في:

- حرمان العامل من حقه في الحصول على يوم كامل من الراحة في الأسبوع .

- عدم تمكين العامل من الاستفادة من عطلة تعويضية مماثلة عن العمل في أيام الراحة القانونية.

- عدم احترام قرار الولي المحدد لأيام الراحة الأسبوعية مخالفة لأحكام المادة 38 ق.ع.ع.

- حرمان العامل من حقه القانون في الاستفادة من عطلة سنوية محددة ب30 يوم مدفوعة الأجر.

- مخالفة المستخدم لأحكام المادة 42 ق.ع التي تقرر استفاة كل عامل يزاول نشاطه في الجنوب من عطلة لا تقل عن 10 أيام كل سنة عمل .

- عدم سماح المستخدم للعمال الذين يقومون بأعمال خطيرة وشاقة من تمديد العطلة الرئيسية أو حرمانهم من حقهم في العطل المرضية مدفوعة الأجر خرقاً لأحكام المادة 45 و 47 ق.ع.

### (ز)-التقليص غير القانوني لعدد المستخدمين:

موضوع التقليص غير القانوني من عدد المستخدمين يعد سبب من الأسباب المؤدية الى إنهاء علاقة العمل<sup>1</sup> فالسلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 146 قانون علاقات العمل يمكنه في مخالفة أحكام المادتين 69 و 70 والذي قد يتجسد في ما يلي:

-قيام المستخدم أو الهيئة المستخدمة بتقليص من عدد العمال دون أن نستدعي الأوضاع الاقتصادية ذلك أو يقوم بتقليص عدد المستخدمين باللجوء إلى التسريح الجماعي.

### ثالثاً-الركن المعنوي للمخالفات في المواد من 140 إلى 146 مكرر من القانون رقم 90-11:

وهو القصد الجرمي والذي يتجسد في علم الجاني بعناصر الجريمة وتوجه إرادته إلى ارتكاب السلوك الإجرامي والسلوكات المادية المعاقب عليها في ظل المادة 144 و 146 ف.ع.ع

يجمعها أمرين هامين:

-تتجسد في أن التكييف القانوني للسلوك المجرم ينطبق عليه وصف المخالفة طبقاً للمعيار المنصوص عليه في المادة 5 من قانون علاقات.

-أما الأمر الثاني يكمن في أنها من جرائم العمد التي تطلب لقيامها توافر إرادة حقيقية وكاملة لإبرام عقد العمل .

### الفرع الثاني: المخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 إلى 154 من القانون رقم 90/11:

المسؤولية الجنائية في ظل قانون العمل لا تقتصر فقط على تلك السلوكات التجريبية المعاقب عليها من خلال المواد التي سبق لنا التطرق إليها وإنما يضمن هذا القانون تجريم تصرفات أخرى ناتجة عن الإخلال بالتزامات قانونية نظمها من خلال نصوص قانونية وجرم مخالفتها من خلال نصوص المواد من 146 مكرر

<sup>1</sup> المادة 66 ق.ع.ع على أنه: تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: التسريح للتقليص من عدد العمال.

إلى 154 من نفس القانون<sup>1</sup> ولذلك سوف نعد على دراسة هذه المخالفات من خلال التطرق إلى تحديد أركان التي تستند عليها أية مخالفة.

**أولاً)-الركن الشرعي للمخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 إلى 154 من القانون رقم 90-11**  
 لجأ تشريع العمل في صياغة نصوصه العقابية إلى أسلوب الإحالة لي تحديد مفهوم الجريمة يقتضى منا اللجوء إلى نص آخر كما انه من الممكن أن يتكفل نص قانوني بتحديد عناصر الجريمة فمثلا نص م 146 مكرر من ق.ع على معاقبة كل مخالفة الأحكام المتعلقة باللجوء إلى عقود العمل محددة المدة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة وهي تحيلنا في نفس الوقت على نص المواد 11 و11 مكرر من هذا القانون من اجل تحديد هذه الأخيرة وحصرها ،كذلك هو الشأن بالنسبة للمادة 154 من ق.ع التي يعاقب المستخدم من عدم مسكه للدفاتر الخاصة أو عدم تقديمها لمفتش العمل عندما يطلبها وتحيلنا بدورها الى نص م 156 من هذا القانون.

**-المشروع قد استعمل في صياغة نصوص التجريم الخاصة بقوانين أخرى كالقانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل في مادته 23 التي تحيل إلى تسليط العقوبات المقررة في نص المواد كذلك نص م 24 من ق رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب<sup>2</sup>**

بالإضافة إلى القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في المواد من 35 إلى 40.

**ثانيا- الركن المادي المخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 إلى 154 من القانون رقم 90/11:**

يقصد بالركن المادي في الجريمة العمل : (ذلك السلوك أو النشاط الذي يصدر عن المستخدم و يتخذ مظهرا خارجيا يتدخل من اجله القانون بتقرير العقاب) ويتجسد هذا السلوك في فعل ايجابي أو سلبي فالسلوك الايجابي يتمثل في الإقدام على فعل معين ينص القانون عن القيام به<sup>3</sup>

1 - راجع نص المادة 146 مكرر الى 154 من قانون رقم 90-11.

<sup>2</sup> القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يونيو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ج.رمؤرخة في 14 يونيو 1981 المعدل بالأمر في 15-01 في 23 يونيو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

<sup>3</sup> انظر أحسن بوسقيعة .الوجيز في القانون الجزائري العام .الطبعة الثالثة دار المعرفة للنشر الجزائر 2006.

أما السلوك السلبي فيتجسد من خلال امتناع المستخدم عن تنفيذ التزام أوجب القانون القيام به والصياغة الخاصة لنصوص التجريم والعقاب التي اعتمد عليها المشرع في هذا المجال جعلتها تنطوي على عدة من الصور والنشاطات المادية بحيث يمكن أن تشكل كل صورة أو نشاطا في حد ذاته جريمة مستقلة يعاقب عليها القانون والتي تتمثل في ما يلي :

#### (أ)- مخالفة الأحكام الخاصة باللجوء إلى عقد العمل المحددة المدة:

نصت عليها المادة 146 مكرر من ق.ع.ع عن مخالفة الشروط المنصوص عليها في المادتين 12 و12 مكرر من نفس القانون بخصوص اللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة حيث يعبر الخروج عن أي حالة من الحالات المنصوص عليها في ظل هاتين المادتين السلوك المادي للجريمة بحيث يتعلق الأمر:

- بعدم لجوء المستخدم إلى إبرام عقد العمل محددة المدة كما أن مفتش العمل ملزم بحكم صلاحياته الموكلة إليه بالتأكد من إبرام عقد العمل محددة المدة كان لأجل الحالات المذكورة أعلاه تحت طائلة الجزاء.

#### (ب)- عدم قيام المستخدم بإيداع النظام الداخلي وفقا لأحكام المقررة قانونا :

يتجسد السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 147 من ق.ع.ع.في امتناع مستخدم المؤسسة إلى تشغل 20 عاملا فأكثر عن إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا خلال 8 أيام بعد أخذ موافقة لجنة المشاركة أو ممثلي العمال ولكنه في المقابل لا يخاطبه بالمساءلة الجنائية عندما تكون المؤسسة تشغل اقل من 20 عاملا ويكون فقط ملزما بإعداد نظام داخلي دون الحاجة إلى إيداعه على أن يتم ذلك في حدود ما نص عليه التنظيم بشأن هذه الأنشطة.

#### (ج)- مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجر والراتب:

لقد تعددت السلوكات الإجرامية المتعلقة بالأجر فتوزعت المساءلة الجنائية فيم بين المواد 148 و 149 و 150 ق.ع.ع كما يلي :

السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 148 ق.ع.ع يتمثل في القيام بنشاطين هم عدم قيام المستخدم تسليم العامل قسيمة الراتب المطابق لأجر عند حلول أجر الاستحقاق.

- السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 149 ق.ع.ع يكمن في قيام المستخدم اجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد بموجب التشريع<sup>1</sup> أو يقل عن الحد الأدنى المقرر بموجبه الاتفاق الجماعي المعمول به.

أما السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 150 ق.ع.ع يتمثل في مخالفة أحكام المادة 88 من هذا القانون والتي تلزم المستخدم على دفع الراتب عند حلول أجل استحقاقه باستثناء وجود اتفاق يقضي بخلاف ذلك.

#### (د) - مخالفة الأحكام المتعلقة بلجنة المشاركة:

اجز المشرع .ج للعمال من خلال القانون رقم 90-11 أن يشاركوا داخل الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل يضم 20 عاملا على الأقل يمارسون صلاحيات لجنة المشاركة وخصص المشرع.ج من خلال قانون العمل بقواعد جزائية تجسدت في نص م 151 منه حيث نصت على أنه (يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 الى 2000 دج وبالحبس من شهر واحد الى 3 أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة ملاحظتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض وتقديم تسهيلات ووسائل منها هذا القانون لأجهزة المشاركة).

#### (هـ) - مخالفة الأحكام المتعلقة بالاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية :

تتجسد النشاطات المادية المعاقب عليها من خلال م 152 ق.ع.ع في مخالفة الالتزامات المنصوص عليها في م 126 من نفس القانون<sup>2</sup> الإخلال بها يؤدي إلى قيام المساءلة الجنائية والتي تتجسد في عدم قيام الطرف الأكثر استعجالا عند إبرام الاتفاق الجماعي تسجيل و إيداع هذا الأخير لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا أو عدم إشعار المستخدم عن هذا الاتفاق بسبب أوساط العمل داخل الهيئة المستخدمة.

#### (و) - عدم مسك أو تقديم الدفاتر والسجلات الخاصة بمفتش العمل:

ألزم المشرع .ج من خلال نص م 156 ف.ع كل مستخدم يمسك دفاتر وسجلات خاصة تم تحديد مضمونها عن طريق التنظيم و ألزم كل مستخدم بضرورة مسكها وتقديمها لمفتش العمل لكي يطلع عليها وإلا

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29/11/2011 المحدد للأجر الوطني المضمون ج.ر عدد 66 مؤرخة في 04/12/2011 .

2 - راجع نص المادة 152 من قانون علاقات العمل.

يكون عرضة للمساءلة الجنائية وهذا ما نصت عليه م 154 ق.ع على أنه (يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في م 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 إلى 8000 دج).

**ثالثا: الركن المعنوي للمخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 مكرر إلى 154 من القانون رقم 11/90**

إن الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العمل عامة في نص المواد من م 146 إلى 154 خاصة هي جرائم السلوك المخص أين لا يشترط لقيام المساءلة الجنائية في حق المخالف تحقق نتيجة معينة فعلم المستخدم يكون كافي لقيام مثل هذه الجرائم في حقه.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العمل:**

**الفرع الأول: جريمة إفشاء الأسرار**

يعتبر واقعة إفشاء السر من جرائم الاعتداء على الاعتبار والشف سواء كان ذلك كتابة أو قولا أو إشارة وهو من الجرائم العمدية التي تكون ايجابية وأحيانا أخرى سلبية.

و إفشاء السر يعبر عنه بالكشف عن واقعة لها صفة السر صادر ممن علم لها بمقتضى مهنة أو وظيفة وحتى صنغته وتكمن علة التجريم فعل إفشاء السر المهني في أن المشرع .ج أراد من ذلك حماية إرادة صاحب السر في أن تظل بعض الوقائع محلا كتمان لذلك ألزم العامل من خلال المادة 8/7 من قانون.ع بواجب عدم إفشاء المعلومات المهنية الخاصة وألا يكشفوا على الوثائق الخاصة بالهيئة المستخدمة لغير وتقوم هذه الجريمة على 3 اركان الركن الشرعي والمادي والمعنوي.

**أولا: الركن الشرعي لجريمة إفشاء أسرار**

المشرع .ج تناول جريمة إفشاء الأسرار في المواد 301 و 303 ق عقوبات المعدلة والمتمم إلى جانب نص م 137 سنة مكيف إياها على أنها جنحة يعاقب عليها بالحبس و بالغرامة المالية التي تتجاوز 20 ألف دينار ج حيث أن المادة 301 ت.ع عاقبت بالحبس من شهر إلى 6 أشهر وبغرامة مالية من 20 ألف إلى 100

<sup>1</sup> - راجع المواد من 146 مكرر إلى 154 من قانون 11-90.

ألف الأطباء والجراحون والصيداللة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون

إفشاءها وهي الحالات التي فيها يكون منه حق الشخص إفشاء السر بالرغم من انتمانه عليه<sup>1</sup> والمادة 302 من نفس القانون عاقبت بدورها بالحبس من سنتين إلى 5 سنوات وغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف (كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو جزائريين مقيمين في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون ان يسمح له بذلك أما إذا أدلى بتلك الأسرار إلى جزائريين قاطنين في الجزائر فالعقوبة تتمثل في الحبس من 3 أشهر إلى سنتين وغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف بالإضافة إلى إمكانية حرمانه من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في م 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل و 5 سنوات على الأكثر، ومن خلال هذا النص يكون المشرع قد عاقب على واقعة الشروع أو المحاولة بإدلاء بأسرار المؤسسة كما هي محددة في هذه المادة على أن المحاولة في الجرح لا تكون مجرمة الأبناء على نص صريح يقضي بذلك سواء كان الفاعل الأمين على السر مواطن جزائري أو مواطن أجنبي وفي هذه الشأن إن المادة 24 من ق 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب قد أحالت إلى تسليط العقوبة المنصوص عليها في ظل م 302 من ق. العقوبات عند قيام العامل الأجنبي بإفشاء السر المهني بدوره عاقب كل من يقوم بإفشاء أو إتلاف رسائل أو مراسلات موجهة لى الغير عن سواء نية خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 137 من نفس القانون.

### ثانيا: الركن المادي لجريمة إفشاء أسرار:

يتجسد الركن المادي في جريمة إفشاء الأسرار في ذلك السلوك الإجرامي المتمثل في فعل الإفشاء للسر الذي يهتم صاحبه لكتمانه من طرف الأمين عليه باعتبار أن جريمة إفشاء الأسرار من جرائم السلوك والتي لا يشترط فيها تحقق النتيجة الإجرامية.

ويتمثل هذا السلوك المادي في هذه الجريمة في إفشاء سر من قبل أمين عليه بحكم مهنته إلى الغير والمشرع الجزائري لم يخصص تعريفا لمصطلح الإفشاء ويتحقق بكل فعل من أفعال البوح أو الإبلاغ أو التسليم.

<sup>1</sup> أجاز القانون إفشاء الأسرار في الحالات مثل: إذ تعلق الأمر بأعمال الخبرة أمام محاكم والجهات القضائية . المحامي الذي يفشي أسرار موكله في حالة علمه بأنه يخص الارتكاب جريمة ما.

- صفة الأمين يعتبر ركنا أساسيا لقيام هذه الجريمة فلا بد أن يكون الإفشاء صادرا عن أمين عليه بحكم مهنته باعتبار أن جريمته يكمن في الإخلال بالتزام ناشئ عن مقتضيات المهنة وما يتفرع عنها من واجبات والمشرع .ج أقام إلى جانب المسؤولية الجنائية مسؤوليتين تقوما في حق الأمين على السر عند إفشائه تتمثل الأولى في المسؤولية المدنية التي أساسها التعويض عن الصور الذي لحق صاحب السر نتيجة إفشاء السر أما الثانية فتتجسد في المسؤولية التأديبية التي تقوم في حق من فعل ذلك.

### ثالثا: الركن المعنوي لجريمة إفشاء أسرار

لا يكون كافيا للمساءلة على نشاط يعتبر جريمة من الناحية القانونية ا نياتي الفاعل نشاطا ماديا بل لابد أيضا من توافر عنصر يسند معنويا إلى الجريمة والذي يتوافر إذا قام الخطأ في حق الفاعل وهذا الخطأ أما يكون متعمدا يسمى القصد الجنائي أو يكون غير متعمدا فيسمى الخطأ الغير العمدي<sup>1</sup>

وجريمة إفشاء الأسرار من الجرائم العمدية وبالتالي يتخذ ركنها المعنوي صورة القصد الجنائي على أنه لا يعاقب القصد جنائيا من يفشي سرا نتيجة إهمال أو عدم احتياط لكن ذلك لا يحول دون مساءلته مدنيا ومجرد إفشاء السر مع العلم بموضوعه يكون ذلك كاف لتوافر عنصر القصد في هذه الجريمة أما القصد المطلوب توافره هو القصد العام بعنصر به العلم والإرادة دون تطلب القصد الخاص المتمثل في توافر نية الأضرار بصاحب السر إذن فان الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المعني تقوم بتحقيق عنصري العلم والإرادة العلم يقصد به علم الأمين بالموضوع المعتدي عليه والإرادة تتجلى في اتجاه رادة الجاني إلى ارتكاب سلوك الإفشاء ولكن لا تشترط أن تتجه إرادته نحو إحداث نتيجة وإنما يكفي توقع هذه الأخيرة فقط<sup>2</sup> على أن تكون هذه الإرادة سليمة خالية من العيوب ومن نقصه الأصلية الجزائية .

### الفرع الثاني: جريمة الاعتداء غير الإرادي على حياة وسلامة جسم الإنسان:

- يفرض القانون لتسهيل الحياة الاجتماعية على الأشخاص بعض التصرفات الإجبارية ويمنعهم من القيام بغيرها من الأفعال والسلوكات كالقتل والضرب والجرح اي عن كل فعل مادي مجرم ومعاقب عليه قانونا وكثيرة هي الأفعال الإجرامية فمنها ما يستهدف الممتلكات والأعراض ومنها ما يستهدف الشخص في حياته وجسمه كجرائم القتل والضرب والجرح أيضا ويعتبر الخطأ هو احد صورتى الركن المعنوي للجريمة التي

<sup>1</sup> عبد الواحد العلمي .شرح القانون الجنائي المغربي الطبعة الثانية دار- النجاح الجديدة الدار البيضاء المغرب 2009 ص200.

<sup>2</sup> عبد الله سليمان - شرح ق.ع.ج 1 الطبعة 5- ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 2004 ، ص260.

تكون أما عمدية تقوم على القصد الجنائي أو غير عمدية تقوم بمجرد الخطأ وتقوم هذه الجريمة كغيرها من الجرائم الأخرى إلى 3 أركان أساسية:

### أولاً: الركن الشرعي لجريمة الاعتداء غير الإرادي على حياة وسلامة جسم الإنسان

نص على تجريم هذا الاعتداء من خلال نص م 288 من ق العقوبات<sup>1</sup> التي عاقبت عن كل رعونة أو عدم الانتباه أو إهمال أو تقصير الأنظمة واللوائح المعمول بها في حالة أدى ذلك إلى الوفاة وهو ما يعرف بالقتل م 289 من نفس القانون تكفل بتجريم سلوك الجرح الخطأ أو الجرح غير العمدية حيث قرر معاقبة كل شخص نتج عن رعونته أو عدم احتياطه عصابة أو جرح أو مرض يؤدي إلى العجز لمدة تفوق 3 أشهر حيث نصت على انه (إذا نتج عن رعونة أو عدم الاحتياط إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى العجز الكلي عن العمل لمدة تتجاوز 3 أشهر فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 20000 إلى 100000 دج وبإحدى العقوبتين فقط). كما نصت م 290 ق. عقوبات قد أقر تشديد العقوبة في ظل المادتين 289 و 288 بمضاعفتها عندما يكون مرتكب هذه الجرائم في حالة نكر أو يحاول التهرب من المسألة الجنائية أو المدنية التي تقع حتى عاتقه والتكليف القانوني للجريمة المعنية في كل نص موازيا للنتيجة المترتبة عن هذا الخطأ إما إذا لم يترتب عنه الوفاة وتكن أصيب الشخص بجروح فقط فتسمى (جريمة إصابة الخطأ).

### ثانياً- الركن المادي لجريمة الاعتداء غير الإرادي على حياة وسلامة جسم الإنسان

- تشترط لقيام الجريمة في صورة القتل أو الجرح الخطأ غير إرادي أن يحدث القتل أو الجرح مهما كانت طبيعة أو جسامة هذا الفعل إذ يعاقب القانون على كل مساس غير إرادي لحياة الإنسان وبسلامة جسمه أو صحته مهما كانت الوسيلة المستعملة سواء كانت سلاحاً أو آلة أو أداة أو مادة ومهما كانت طبيعة هذه الجروح أو الأمراض ظاهرية أو باطنية ومن أمثلة ذلك مخالفة التدابير والقوانين المنظمة لقواعد وسلامة العامة وكذا حوادث العمل في المصانع والمعامل والورش والمشاريع التي لها صلة وطيدة مع موضوعنا محل الدراسة إلا أن جريمة القتل أو الجرح الخطأ كما هو منصوص عليه في قانون العقوبات تتطلب زيادة على توافر الفعل المادي المتسبب بالوفاة أو الإصابة أو الأمراض وجود خطأ ينسب إلى مرتكب هذا الفعل باعتبار

<sup>1</sup> راجع نص المادة 288 من قانون العقوبات.

الخطأ يشكل عنصر جوهري في الجريمة إلى جانب إمكانية تسبب هذا القتل أو الجرح إلى الجاني لمساءلته جنائياً.

### ثالثاً: الركن المعنوي لجريمة الاعتداء غير الإرادي على حياة وسلامة جسم الإنسان

إن نصوص المواد 288 و 289 ق. عقوبات قد حرمت فعل القتل والجرح الناتجة عن تحقق صورة من صور الخطأ غير العمدية مما يجعلها من الجرائم غير العمدية تكيف على أنها جنح يعاقب عليها بالحبس والغرامة المالية التي تتعدى قيمتها 20 الف دج.

### الفرع الثالث: واقعة تعريض الغير للخطر

إن التقدم العلمي والاقتصادي الحاصل وكذا تشعب العلاقات وكثرتها جعل المشرع الجنائي يسعى دائماً إلى مواكبة مختلف أشكال الجرائم التي تهدد كيان المجتمع ويفضل سعيه هذا وجدت نوع من الحماية المستبقة التي تهدف إلى تجنب وقوع الجريمة وابتعادها عن ضحايا جدد بسبب وجود الخطر<sup>1</sup> جسد ذلك من خلال استحداث جرم من خلاله فعل تعريض الغير للخطر تبنى أساساً على ثلاثة أركان وهي :

### أولاً: الركن الشرعي لواقعة تعريض الغير للخطر

نص عليها المشرع جفي م 314 ق. العقوبات غير انه حصر هذا السلوك على فئتي الأطفال والعاجزين فقط وحتى بعد خضوع قانون العقوبات إلى عدة تعديلات مؤخراً لم يجرم فعل تعويض الغير للخطر في إطار علاقات العمل وان كان ذلك سوف يدعم ويساير الجزاءات الجنائية المقررة وفي هذا المجال باعتبار هذه الجريمة لها صلة وطيدة بمجال العمل وظروفه.

### ثانياً: الركن المادي لواقعة تعريض الغير للخطر

تتمتع جريمة تعريض الغير للخطر بميزة خاصة تكمن في أنها لا تشترط لقيامها حدوث أي ضرر يصب العامل باعتبار إن سلوك المجرم فيها قد يكون ذو طابع آني (لحظي) أو مستمر فيما إذا كان هذا الإخلال ينتج لحظة أو يستمر عبر الزمن .

<sup>1</sup> ظهرت فكرة الخطر في الفقه الألماني كنتيجة للوضع الاجتماعي الذي شهدته ألمانيا في النصف الثاني من القرن 19 عشر أين ظهرت مجتمعات صناعية تحتوي على عامل الخطورة بصفة أكبر .

### ثالثا: الركن المعنوي لواقعة تعريض الغير للخطر

يأخذ الركن المعنوي في هذه الجريمة من ناحية الفقهية صورة القصد الاحتمالي وبالتالي جريمة تعريض الغير للخطر تتحقق حينما يتوقع صاحب العمل الجريمة باعتبارها ممكنة الحدوث وهذا التصور لا ينبغي أن يعطي الإيحاء بأن هذه الجريمة تتحول إلى جريمة عمدية بل إنها من قبيل الجرائم غير العمدية ذات الطبيعة المشددة أين يستخلص القاضي العنصر المعنوي من خلال التقدير الواقعي مراعيًا في ذلك ظروف وزمان ارتكاب الواقعة و ملابساتها وليس الصفات الشخصية لمرتكبيها.

### المطلب الثالث: الجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن والطب العمل

قد يصطدم العامل أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية والمهنية بمخاطر مختلفة تنشأ بصفة خاصة على مستوى مجالات العمل الصناعية نتيجة استعمال آلات ومواد متعددة متعلقة بها لذلك تم وضع بعض الأحكام القانونية والتنظيمية التي من شأنها تحسين ظروف العمل وحماية العمال أيضا والتي تشمل تدابير وقائية صحية يجب على العامل وصاحب العمل الالتزام بها على حد سواء إلى جانب فرض إنشاء هياكل وأجهزة<sup>1</sup> طبية للعمل حيث استحوذ هذا الموضوع على اهتمام كبير على مستوى الدولي وكذا المحلي أيضا أين ألزم المشرع ج. كل مؤسسة مستخدمة بإنشاء مصلحة لطب العمل ولقد أوجد المشرع ج. تشريع خاص نظم من خلاله هذا الموضوع يتمثل في القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالرقابة الصحية والأمن وطب العمل ولقيام هذه الجريمة يجب أن تتوافر على الأركان التالية:

### الفرع الأول: الركن الشرعي للجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن والطب العمل

نص عليها لمشرع من خلال الفصل الثامن من القانون رقم 88/07 المتعلق بالصحة والسلامة والأمن وطب العمل تحت عنوان "العقوبات" أين احتوى هذا المطلب على عدة جزاءات اقراها عند مخالفة غالبية الالتزامات المتعلقة بهذا الإطاران لم نقل جمعيا والتي كيفها على أنها مخالفات تستوجب العقاب والذي تجسد في الغرامة

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قالمة للنشر، الجزائر، 1995، ص 70.

المالية التي تتراوح ما بين 500 إلى 2000 هذا في الظروف العادية وان كان المبلغ المقرر لهذه الغرامات لا يتناسب إطلاقاً مع خطورة وجسامة الخطأ المرتكب من قبل المستخدم.

جرم المشرع .ج في نص م 38 من ق رقم 07/88 جميع السلوكات المخالفة لأحكام المواد 5-6-7-11 - 13-14-17-23-24-25-26-28 من هذا القانون أما بالنسبة لأحكام الواردة في ظل المادتين 21 و22 من قانون رقم 07-88 فلقد جرمت السلوك المخالف لها من خلال نص خاص يتجلى في م 39 من هذا القانون وأقر المشرع .ج من خلال نص م 41 من القانون المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل بتطبيق على المخالفات العقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و38 و39 و40، عندما يتسبب ذلك الإخلال بحادث عمل يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة وبغض نظر على تلك المقررة في ق .عقوبات هذا في الظروف العادية اوجد المشرع ظرف تشديد يكمن في العود حيث انه أقر تشديد الجزاء تسليط عقوبة الحبس التي لا تقل عن شهرين ولا تتجاوز 6 أشهر مع رفع قيمة الغرامة المالية أيضاً إلا أن القانون رقم 07-88 أتم بعدم الدقة في بعض الأحيان وقد يرجع ذلك إلى الكم الهائل والكبير لنوعية السلوكات محل التجريم هذا ما يصعب من مهمة القاضي في تحديد نص المناسب الواجب تطبيقه على الواقعة المعروضة عليه مما يمدده سلطة تقديرته واسعة جداً.

### الفرع الثاني: الركن المادي للجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن والطب العمل

حدد من خلال القانون رقم 07/88 مجموعة من الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والتي تعتبر في نفس الوقت التزامات ترد على عتق المستخدم شخص طبيعي أو معنوي وألزمه بعدم مخالفتها ومتى وقع هذا الإخلال اعتبر ذلك مخالفة تستوجب العقاب يتولى مفتش العمل معاينتها<sup>1</sup> والركن المادي لهذا النوع من الجرائم قد يتجلى في مخالفة الالتزامات التالية:

#### أولاً : مخالفة أحكام م 37 من القانون رقم 07-88 :

نصت م37 من ق 07/88 على أنه (يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 8 و10 و 34 بغرامة من 1000 إلى 2000 في حالة العود يعاقب كل مخالف بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر وبغرامة من 4000 إلى 6000 أو بإحدى هاتين العقوبتين يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقرر ) على ذلك فان نص م 37 يجرم مخالفة الأحكام

<sup>1</sup>المادة 31 فقرة 1 من القانون 07-88 على أنه ( تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل إلى مفتشية العمل طبقاً لصلاحيات المخولة لها.

المنصوص عليها في هذا القانون بإحالتها على نص المواد التالية المادة 8 من قانون الوقاية والسلامة الصحية والأمنية التي منعت استعمال أو صنع أو عرضه للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجاز أو التنازل عن الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي تستجيب إلى الضوابط والمعايير الوطنية أو الدولية المعمول بهما أو أجهزة أو مواد الحماية التي لا تضمن في الواقع أية حماية للعمال من الأخطار.

المادة 10 من نفس القانون التي نصت على التزامين هامين أحدهما متعلق بواجب المؤسسات المستخدمة والصناع والمستوردون بإعلان الهيئات المختصة في الوقاية من طبيعة المواد والمستحضرات قبل إدخالها إلى السوق لتحديد مدى خطورتها أما الثاني فيتمثل في الالتزام بضرورة مطابقة سلوك الصنع أو الاستيراد أو التنازل أو الاستعمال لتلك المواد أو المستحضرات للتشريع المعمول به.

المادة 34 من نفس القانون فهي تخاطب كل من العضو المكلف بالوقاية الصحية والأمن أو مندوبه أو طبيب العمل أو أي عامل تحقق من وجود سبب لحدوث خطر وشيك بضرورة أخطار المسؤول عن الأمن داخل الوحدة أ، من يمثله قانونا لاتخاذ الإجراءات اللازمة وبصفة مستعجلة مع تقييد هذا الإشعار في سجل خاص ومع جميع ملاحظات مع اطلاع مفتش العمل المختص إقليميا بذلك خلال 24 ساعة إذا لم تتخذ الإجراءات اللازمة والضرورية بهذا الشأن.

### ثانيا: مخالفة أحكام م 38 من القانون رقم 88-07:

نصت المادة 38 من القانون 07/88 على أنه (يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 3 و5 و6 و7 و11 و 13 و 14 و 17 و 23 و 24 و 25 و 26 و 28 أعلاه بغرامة من 50 إلى 1500 في حالة العود يعاقب كل مخالف بالحبس لمدة 3 أشهر أو أكثر وبغرامة من 2000 إلى 4000 أو بإحدى العقوبتين فقط) إذن نص م 38 قد وضع قاعدة عامة وجرم من خلالها مخالفة الالتزامات المقررة في هذا القانون بالإحالة إلى نص المواد التالية : م 3 و 05 من ق 88-07 فالمادة 3 ألزمت كل مؤسسة مستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن لعمالها أما المادة 5 فلقد ألزمت بدورها كل مستخدم بتصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها بصفة آمنة.<sup>1</sup>

م6 و 7 من نفس القانون حيث أن المادة 6 قد أجبرت المستخدم على توفير للعامل الألبسة الخاصة والمعدات والتجهيزات اللازمة والفعالية لضمان حمايته من الأخطار حسب طبيعة كل نشاط أما م 07 فلقد ألزمت

<sup>1</sup> راجع نص المادتين 03-05 من قانون 88-07.

المستخدم باختيار تكنولوجيا وتقنيات العمل مما يوفر حماية للعمال مع ملائمة وتناسب التجهيزات والآلات والأجهزة وكل وسائل العمل مع تنفيذ الأشغال على أن تكون محت للوقاية والصيانة بصفة دورية

المادة 11 و 13 و 14 من نفس القانون. المادة 11 ألزمت المستخدم من التحقق وبصفة دورية ودائمة من الأعمال التي أوكّلها على فئات العمال من النساء والقصر المعوقين لا تتطلب مجهودا يفوق طاقتهم أما المادة 14 ألزم المستخدم بالالتزام بإنشاء مصلحة طبية م 17 و 23 و 24 من نفس القانون: فرض نص م 17 على كل مستخدم إجراء فحص طبي عند قيام علاقة عمل بينه وبين أي عامل إلى جانب ضرورة القيام بفحوصات دورية وخاصة المتعلقة باستئناف العمل أما م 23 فلقد قيد كل هيئة مستخدمة التي تشغل أكثر من 9 عمال بالالتزام بإنشاء لجنة صحية متساوية الأعضاء يعين لها رئيس مكلف بالصحة إذا تعلق الأمر بعلاقة عمل غير محدد المدة أما إذا كانت هذه الأخيرة محددة المدة في حيث م 24 قد اعتبرت بأنه إذا كانت علاقة عمل محددة المدة وتكون مؤسسة أو أكثر تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع أخرى تمارس نشاط في مكان محدد فإنه يستوجب على المستخدمين إنشاء لجان متساوية ما تبين المؤسسات لضمان الوقاية والصحة والأمن داخلها.

المواد 25 و 26 و 28 من نفس القانون حيث نص م 25 على إمكانية إنشاء مؤسسات مكلفة بالوقاية الصحية في مجالات العمل ذات الخطورة العالية أم م 26 ألزمت المؤسسات المستخدمة بضرورة إنشاء مصلحة طبية كلما اقتضت طبيعة النشاط وهو ما قضت به م 28 من هذا القانون.

### ثالثا: مخالفة أحكام م 39 من القانون رقم 88-07:

نصت م 39 من نفس القانون على أنه (يعاقب كل مخالف لأحكام المادتين 21 و 22 أعلاه بغرامة من 500 إلى 1500 دج في حالة العود تكون الغرامة من 2000 إلى 4000 دج من خلال نص هذه المادة والسلوك المادي المعاقب عليه يتجلى بإخلال بالتزامين الواردين في ظل المادتين 21 و 22 من هذا القانون فالالتزام المنصوص عليه في م 21 يكمن في ضرورة قيام المستخدم بإطلاع العامل الذي عين لأول مرة أو غير منصب أو أسلوب عمله أو منهجية على خطورة هذا المنصب الجديد وتأثيرها على صحته وأمنه أما الالتزام 2 المنصوص عليه من خلال م 22 فيتمثل في تنظيم المستخدم دورات تكوينية لتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم خاصة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> راجع نص المادة 39 من قانون 88-07.

## الفرع الثالث: الركن المعنوي للجرائم الماسة بالسلامة الصحية و الأمن والطب العمل

يعبر عنه بتوافر القصد الجنائي بشقيه العام في جميع الجرائم العمدية والخاص في بعضها والمخالفات المالية بقواعد الوقاية والصحة والسلامة الأمنية بصفة عامة هي جرائم شكلية هي لا تتضمن في تعريفها القانوني أية نتيجة ومثلما تسند إلى الشخص الطبيعي يكمن إسنادها إلى الشخص معنوي أيضا بمجرد الإخلال بالتزام أو أكثر من الالتزامات المنصوص عليها في ظل القانون 88-07 يكون كافي لقيام المساءلة الجنائية في حق المستخدم.

## المطلب الرابع : الجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب والحق النقابي

أقر المشرع .ج من خلال م5 من قانون .ع.ع حقوقا للعمال اعتبرها أساسية يتمتعون بها جميعهم سواء كانوا يمارسون مهامهم في القطاع العام أو الخاص في حدود ما نص عليه القانون ومن أبرز هذه الحقوق نجد الحق في اللجوء إلى الإضراب والحق في الممارسة النقابية باعتبارها حقوق عامة يعترف بها القانون لجميع العمال والتي سبق تكريسها من خلال دستور 96 المعدل و المتمم من خلال م 56 التي اعترفت بممارسة الحق النقابي وبالنسبة لجميع المواطنين و م 57 منه أيضا أقرت الحق في ممارسة الإضراب.

## الفرع الأول : الجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب:

نظم القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 طرق الوقاية من النزاعات وتسويتها و كفيات ممارسة الحق في الإضراب حيث تضمن عدة نصوص قانونية منها ما هو متعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية في العمل من خلال تكريس عدة طرق المتمثلة في المصالحة والوساطة أو التحكم ومنها ما يتعلق بتنظيم كيفية ممارسة الحق في الإضراب وفي نفس الإطار أقر حماية جنائية خاصة ضد المساس بهذا حق من خلال بابه السادس الذي احتوى نصوص جزائية رسمت النماذج القانونية لمختلف السلوكات المادية تكيف على أنها جرائم تستوجب العقاب .

## أولاً: الركن الشرعي للجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب

إن نصوص التجريمية الخاصة بممارسة الحق في الإضراب عديدة ومتنوعة بحسب تعدد وتنوع الوقائع المجرمة حيث خصص المشرع .ج ثلاثة سواء جرم من خلالها مختلف السلوكات الماسة بالأحكام المنظمة

لما يعرف ب "التشاور الجماعي" باعتباره أسلوب يطبق لحل الخلافات جماعية<sup>1</sup> والتزام قانوني يقع على عاتق كل من المستخدم وممثلي العمال مجسدين بذلك أطراف التشاور الجماعي وتتمثل هذه النصوص الجزائية في :

المادة 53 من قانون رقم 90-02 التي نصت على أنه ( يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2000 كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة و اجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون ويمكن ان ترفع هذه الغرامة المالية إلى 500.000 دج في حالة العود)

م 54 من هذا القانون التي نصت على أنه (يعاقب بالغرامة المالية التي تتراوح من 5.00 إلى 20.000 والحبس من شهرين إلى 6 أشهر أو بإحدى العقوبتين كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورة احتمالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما)

إلى جانب م 55 من نفس القانون التي أقرت عقوبة الحبس من 8 أيام إلى شهرين وغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2.000 دج أو بإحدى العقوبتين في حق كل من تسبب في توقف التشاور الجماعي عن العمل أو حاول التسبب في ذلك أو عمل أو حاول العمل على استمراره مخالفة لأحكام هذا القانون كما أنها شددت عقوبة الحبس يرفعها من 6 أشهر إلى 3 سنوات وغرامة مالية من 2.00 إلى 50.000 دج إذا كان التوقف مصحوب بممارسة العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

وأقر المشرع .ج من خلال التشريع أي القانون رقم 90-02 حماية جنائية ضد مختلف السلوكات التي تستهدف عرقلة حرية العمل من خلال ممارسة مناورات احتيالية أو تهديدات أو عنف بمختلف أنواعه تجلى ذلك من خلال م 56 منه التي نصت على أنه ( يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 و 2.000 دج وخمسة عشر (15) يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون).

<sup>1</sup>عرفت م2 من قانون 90-02 الخلاف الجماعي بقولها( يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه.

لم يكتفي بذلك فقط بل أنه عاقب كذلك عن واقعة المساس بمشروعية الإضراب الصادر من قبل المستخدم وحتى محاولة القيام بذلك ظهر ذلك من خلال م 57 من نفس القانون التي نصت على أنه ( يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2.000 أو بإحدى هاتين العقوبتين يمس أو يحاول أن يمس بممارسة الحق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى 3 سنوات حبسا ومن 2.000 النلا50.000 أو إحدى هاتين العقوبتين )<sup>1</sup>.

### ثانيا: الركن المادي للجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب

سنحاول تحديد صور مختلف السلوكات المعاقب عليها في ظل القانون رقم 90-02 كما يلي :

السلوكات الماسة بأحكام التشاور الجماعي في مجال العمل (أولا) السلوكات الماسة بحرية العمل (ثانيا) والسلوكات الماسة بمشروعية الإضراب ( ثالثا

#### (أ) - السلوكات الماسة بأحكام التشاور الجماعي في مجال العمل :

عاقب المشرع .ج من خلال م 53 و 54 و 55 من القانون رقم 90-02<sup>2</sup> المذكور أعلاه على مختلف النشاطات المادية التي ترسم النموذج القانوني للجرائم المعاقب عليها في كل مادة والتي سوف نقوم بإبرازها كما يلي:

- إن النشاط المادي المعاقب عليه من خلال م 53 من هذا القانون يتمثل القيام احد أطراف الخلاف الجماعي بالتغيب وبدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة أو اجتماعاتها وهي جريمة من الجرائم السلبية التي تتحقق بمجرد الامتناع الإرادي الغير المبرر عن حضور مثل هذه الجلسات أو اجتماعاتها.

- لقد جرمت م 54 بدورها أفعال مادية يقوم بها طرفي الخلاف الجماعي تستهدف الضغط على الحكام أو الوسطاء في هذا الخلاف الجماعي من اجل توجيه قرارهما أو توصيتهما باستعمال عدة وسائل حددتها هذه المادة تتجلى في تزويدهم بمعلومات غير صحيحة أو خاطئة أو تقديم لهم وثائق مزورة أو ممارسة عدة مناورات احتيالية تكون من شأنها الضغط عليهم باتخاذ قرارهم في الخلاف المعروف عليهم.

1 عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات القسم العام، الجزء الأول، الطبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 40.

2 عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات القسم العام، الجزء الأول، الطبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 45 .

- تكمن النشاطات المادية المكونة للنموذج القانوني للجريمة المعاقب عليها في ظل م 55 من قانون ممارسة الحق في الإضراب في التسبب بالتوقف التشاور الجماعي عن العمل عن طريق القيام بأفعال تؤدي إلى قطعه أو تحول دون استمراره كما أن عنصر المحاولة في قطع أو توقيف التشاور الجماعي عن العمل أو استمرار هذا التوقف، ينطبق عليه النموذج القانوني للجريمة سواء كان ذلك من غير وجود عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات أو بوجوده أيضا فتبقى نفس الواقعة المجرمة في هذا النص مع وجود ظرف تشديد فقط.

#### (ب) - السلوكات الماسة بحرية العمل:

منح المشرع .ج ومن خلال م 56 من قانون 90-02 عدة أوصاف للسلوكات المادية المكونة لجريمة عرقلة حرية العمل والتي تتمثل في ممارسة عدة مناورات احتيالية لتمويه الشخص عما يريد فعله أو القيام بتهديده أو ممارسة عليه مختلف أشكال الاعتداء أو العنف سواء كان ماديا أو معنويا التي تهدف إلى منع العامل أو المستخدم أو من يمثلهم من الالتحاق بمكان العمل ومنعه من مباشرة نشاطه كما أنه تعتبر من الجرائم العرقلة الصورة التي نصت عليها م 35 من قانون رقم 90-02<sup>1</sup> يقولها ( يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وقيام العمال باحتلال المحلات المهنية للمستخدم بصفة غير قانونية لإعاقة حرية العمل بكل صورة من صور عرقلة حرية العمل كما أن نص م 36 من هذا القانون اعتبرت بأن رفض الامتثال لتنفيذ قضائي يقضي بإخلاء المحلات المهنية يعتبر عرقلة لحرية العمل تستدعي المساءلة الجنائية في حق المعرقل بإضافة إلى قيام المسؤولية التأديبية في حقه أيضا).

#### (ج) - السلوكات الماسة بمشروعية الإضراب:

الإضراب هو حق دستوري مقرر لجميع عمال باستثناء الفئات التي حددتها م 43 من قانون 90-02 ويكون الإضراب مشروعاً متى تحل وفقاً لشروط وقواعد التي نص عليها هذا القانون خاصة في المواد 24 إلى 31 منه ولقد أقر حماية قانونية من خلال المادتين 32 و33 إلى إلا أنه إلى جانب ذلك نص هذا القانون على حماية جزئية المساس بالأحكام المنظمة لممارسة الحق في الإضراب المشروع من خلال م 57 وحصر الفعل المادي المكون للجريمة المعاقب عليها من خلال هذه المادة في سلوك مساس أو محاولة المساس

<sup>1</sup> عمر خوري، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2009، ص 20.

بمشروعية الإضراب عند توظيف أو تعيين عمال آخرين من أجل افشل الإضراب المشروع هذا ما أقرته م 33 من قانون 02-90 ينصها على أنه (يمنع أي تعيين للعمال عن كطريق توظيفه أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين) إلا أنها أجزت هذا السلوك في وضعية واحدة فقط تتمثل في حالات التسخير الذي تأمر بيه السلطات الإدارية . ونص م 42 من قانون ممارسة الحق في الإضراب قد اعتبرت هذا السلوك خطأ جسيم يستحق التسريح التأديبي ويعرض صاحبه إلى المتابعة الجزئية طبقاً لأحكام القانون الجزائري.

### ثالثاً: الركن المعنوي للجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب

يفيد الركن المعنوي بعنصرية العلم والإرادة، انصراف إرادة الفاعل إلى ارتكاب الجريمة<sup>1</sup> مع إدراك عن الأمور على نحو أصبح مطابق للواقع<sup>2</sup>.

ومعظم الجرائم المعاقب عليها في ظل القانون رقم 02-90 هي الجرائم عمدية تكيف على أنها مخالفات بالرغم من إن المشرع لم ينص صراحة حتى ذلك باستعمال لفظ يدل حتى توفر صفة القصد . غير أن توافر القصد العام بعنصرية العلم والإرادة يكفي للدلالة على تحقق هذه الصفة لدى الفاعل فهذا الأخير عندما يتغيب عن جالسات المصالحة أو عن اجتماعاتها دون سبب شرعي فهو يعلم بالضرورة لأنه يقع على عاتقه التزام قانوني بحضورها باعتبارها طرف في الخلاف الجماعي، كذلك إن الشخص الذي يقوم بتزويد المحكومين والوسطاء بمعلومات كاذبة أو وثائق مزورة أرقام ارتكاب مناورات احتيالية فهو يعلم بان سلوكه يضر بنزاهة وحياد الوسطاء أو الحكام ومع ذلك تتجه إرادته إلى فعل ذلك فالمشرع في هذه الحالات لم نشترط تحقق النتيجة المستهدفة من قبل الفاعل من أجل استحقاقه الجزاء بل إن توافر القصد العام بعنصرية العلم والإرادة يكفي لمساءلته جنائياً . ولكن بالنسبة لعنصر المحاولة أو الشروع في توقيف التشاور الجماعي أو في استمرار هذا لتوقف فانه وحسب م 55 من قانون رقم 02-90<sup>3</sup> كيفت هذه الجريمة على أنها مخالفة بالنظر إلى قيمته الغرامة المقررة لها وطبقاً لنص م 31 ق. عقوبات فان المحولة في المخالفات لا يعاقب عليها إطلاقاً ، لكن الأمر يختلف إذا كانت مصحوبة بعنف أو اعتداء على الأشخاص أو ممتلكاتهم وه ما أشارت

<sup>1</sup> فرج رضا :شرح قانون العقوبات الجزائري . الشركة الوطنية للنشر والتوزيع -الجزائر -بدون سنة . ص 407 .

<sup>2</sup> عبد الله سليمان -شرح قانون العقوبات الجزائري . ج.1. الطبعة الخامسة -ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2004 ص.250.

<sup>3</sup> م 31 ق عقوبات على أنه (المحاولة في الجنحة لا يعاقب الأبناء على نص صريح في القانون والمحاولة في المخالفة لا يعاقب عليها إطلاقاً)

م 55 في فقرتها 2 أين يتحول التكيف القانوني لهذه الجريمة إلى جنحة عوقب عليها بموجب نص صريح إذن فالركن المعنوي في مخالفات الماسة بالحق في الإضراب مقترن بتحقيق القصد العام مما جعل تحقق النتيجة هو أمر متزامن مع ارتكاب الفعل أو السلوك المجرم .

### الفرع الثاني : الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي

أن ممارسة النقابية من الحقوق الأساسية والعامّة المعترف بها لجميع العمال حيث ارتبط قيام التنظيمات النقابية بنشوء الطبقة العمالية لهذا عملت التشريعات الحديثة من حيث المبدأ على تكريس الحقوق والحريات النقابية بهدف إحداث التوازن المطلوب في علاقات العمل وأصبح الحق في الائتئمان النقابي وتكوين هيكل وتنظيمات نقابية من ضمن المبادئ المنصوص عليها في الدساتير الحديثة من بينها دستور .ج سنة 96 في مادته 56 إلى جانب اهتمام المشرع بتنظيم لبقية ممارسة هذا الحق من خلال القانون رقم 19-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

### أولاً: الركن الشرعي للجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي

نصت علي م 59 على أنه (يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 و 50000 على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 و 100000 وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط).

أما المادتين 60 و 61 من القانون رقم 90-14<sup>1</sup> فلقد تناولت قواعد التجريم والعقاب المطبقة بشأن مختلف السلوك التي تهدف إلى حل نقابة مشروعة أو تتعارض مع الأحكام القانونية المنظمة لقرار الحل القضائي للمنظمة النقابية حيث نصت م 60 على أنه ( يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح

<sup>1</sup> محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2003 ،ص 59 .

بين 500.000 إلى 50.000.00 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يديلا هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله) أما م 61 فنصت على أنه ( يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 و 20.000.00 وبالحبس من شهرين إلى 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط. كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد 31 إلى 33 أعلاه ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

### ثانيا: الركن المادي للجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي

يعتبر مرتكبا لجريمة من الجرائم لمعاقب عليه في ظل القانون رقم 19-14 كل من يقوم بالسلوكات التالية :  
عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي والمساس بالوجود الشرعي للمنظمة النقابية والاعتراض عن تنفيذ قرار الحل القضائي المتخذ في حق المنظمة النقابية .

#### (أ) - عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي

نصت عليه م 58 من القانون رقم 90-14<sup>1</sup> قد اعتبرت بأن الإخلال بتلك الالتزامات المنصوص عليه ضمن الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي فإنه ومن خلال النص م 50 من نفس القانون تم تحديد العقوبة المقررة لتلك الانتهاكات.

والسلوكات المادية المكونة لجريمة الإعاقة المنصوص عليها صراحة في ظل المادتين 58 و 59 من القانون رقم 90-14 ما هي سوى خرق الالتزامات الواردة ضمن الباب الرابع منه التي تحكمها نصوص مواد من 40 إلى 56 من هذا القانون أين غالبا ما يتخذ فعل الإعاقة صورة السلوك الايجابي حيث اعتبرت مخالفة أحكام أي فصل من هذا الباب عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي الموضحة كما يلي:

<sup>1</sup> محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2003 ،ص65.

- أحكام الفصل الأول من القانون رقم 90-14 والتي نصت عليها المواد 40-41-42-44-45 من هذا القانون حيث نظمت هذه المواد كيفية تشكيل الهيئات النقابية ونسب التمثيل النقابي داخل الهيئة المستخدمة والشروط الواجب توافرها في المندوب النقابي وممثل العمال لممارسة العمل النقابي أيضا.

- أحكام الفصل الثاني من القانون رقم 90-14 والتي نصت عليها المواد 46-47-47مكرر و48 و49 من هذا القانون أين أقرت هذه المواد مجموعة من التسهيلات يتمتع بها المندوب النقابي بمثابة حقوقا أقرها القانون لصالحه وفي نفس الوقت هي تشكل التزامات تفرض على عاتق المستخدم والتي تتمثل في : حق المندوب النقابي في التمتع ب10 ساعات من كل شهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهامه النقابية كما يمكن للمندوبين النقابيين وبع اخذ موافقة المستخدم أن يجتمعوا أو يتقسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الممنوحة لهم ،كما أنه لا يدخل في حساب هذه الساعات ذلك الوقت المستهلك في حضور الاجتماعات المنظمة بمبادرة من المستخدم أو بناء على طلبه.

- التزام المستخدم بفتح باب التفاوض مع التنظيمات النقابية لمناقشة مختلف الشروط المحددة في ظل م 47 مكرر.

- التزام المستخدم بتوفير الوسائل الضرورية واللوحات الإعلامية لكي يتسنى للمنظمة النقابية عقد اجتماعاتها.

- أحكام الفصل الثالث من القانون رقم 90-14 التي نصت عليها المواد 50-51-52-53-53مكرر و54 و55 و56 من هذا القانون حيث تضمنت هذه النصوص القانونية نظام الحماية التي يوفرها المشرع المندوب النقابي لممارسة مهامه على أحسن وجه ممكن.

#### ب- المساس بالوجود الشرعي للمنظمة النقابية

وفر المشرع الجزائري من خلال م 60 من القانون رقم 90-14 المنظمة النقابية المكونة بطريقة مشروعة وفقا لما نصت عليه نص المادتين 34 و35 على التوالي الحماية الجنائية اللازمة بتجريم أي سلوك من شأنه أن يهدد الوجود الشرعي لها يخطر الحل ،حيث تتجسد هذه السلوكات في النشاطات المادية التالية:

- عقد اجتماع يكون موضوعه حل نقابة أو تسيره أو إرادته.

- الاشتراك في تنظيم موضوع الاجتماع الذي يهدف إلى حل النقابة المشروعة.

- تسهيل تسيير أو إدارة الاجتماع الهادف إلى حل نقابة مشروعة عن طريق القيام بالأعمال التحضيرية التي تسهل وتمهد عملية الحل كتوفير مثلا مكان يعقد هذا الاجتماع.

### ج- الاعتراض عن تنفيذ قرار القضائي في حق المنظمة النقابية:

لقد حددت م 16 من القانون رقم 90-14<sup>1</sup> العناصر المكونة للركن المادي لهذه الجريمة من خلال الإحالة على نص المواد 31 و 32 و 33 من هذا القانون من أجل معرفة وتحديد طبيعة هذا الحل وتبيان فيما إذا كان يقصد به الحل الإرادي أو الحل القضائي الذي تعلن عنه الجهات القضائية المختصة بشأن منظمة نقابية مارست نشاطات مخالفة للقوانين المعمول بها.

- كذلك هو الشأن بالنسبة لعدم الاعتراض على مصادرة أملاك هذه المنظمة الخاضعة للحل القضائي بناء على طلب من النيابة العامة لو أي طرف آخر هذا يؤدي إلى حرمان أعضائها من هذه الأملاك وسقوط حقهم في المطالبة بها باستثناء طلب استعادة مساهمتهم العقارية فيها يوم وقوع الحل.

### ثالثا: الركن المعنوي للجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي

لقد اشترط المشرع جزائري توافر الركن المعنوي المجسد في عنصر قصد الجنائي في جميع الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي وان كان لم ينص على ذلك صراحة باستعمال لفظ يدل على ذلك صياغته لتلك النصوص جزائية يمكن لنا استنتاج صفة لعدم من خلال عنصرى العلم والإرادة المحققة لدى الفاعل.

### المطلب الخامس : جريمة عرقلة مفتشية العمل

-اهتم القانون الجزائري بهذه المسألة من خلال إصدار تشريع خاص ألا وهو القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يونيو 1996 الذي قام من خلاله بتحديد مهام مفتشية العمل واختصاصها والصلاحيات التي يتمتع بها مفتش العمل وما يهمنها في هذا السياق هي النصوص الجزائية التي تضمنها الباب الرابع من القانون رقم 90-03 التي توفر لمفتش العمل الحماية الجنائية ضد مختلف السلوكات غير لقانونية التي يمكن أن تعترض مسيرته المهنية أين كيفت هذه النشاطات المادية على أنها جرائم يعاقب عليها القانون وسنحاول إبرازه من خلال التطرق إلى دراسة جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل القانون رقم 90-03 ثم جريمة

<sup>1</sup> نفس المرجع ،ص70 .

عرقلة عمل في مفتشي العمل في ظل قانون العقوبات وأخيرا المساس بالزامية مسك دفتر الملاحظات و الاعتذارات المخصص لمفتش العمل .

### الفرع الأول: جريمة عرقلة مفتشي العمل في ظل القانون رقم 90-03

أدرج المشرع.ج من خلال القانون رقم 90-03 في 06 فبراير 1990 المعدل والمتم والمتضمن مفتشية العمل من خلال نص جزائي خاص أضيف بموجبه الحماية الجنائية لمفتشي العمل بتجريم مختلف أفعال و سلوكات الإعاقة التي يتعرضون عليها أثناء ممارستهم لمهامهم في حدود النطاق القانوني الذي يعطي لمفتش العمل الحق في العمل وأداء مهامه داخل المنشأة<sup>1</sup>

#### أولاً: الركن الشرعي لجريمة عرقلة مفتشية العمل في ظل القانون رقم 90-03

نصت م 24 من قانون رقم 90-03 على انه ( يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 الى 4000 دج وبالحبس من 3 أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط. كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 6 أعلاه وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 إلى 8000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين).

فما يمكن ملاحظة من خلال استعراض قواعد التجريم والعقاب الخاصة بجرائم الإعاقة المنصوص عليها في ظل القانون رقم 90-03 هو أنها صيغت معظمها وفقا لأسلوب الإحالة أين تحديد مفهوم الجريمة محل الدراسة يقتضي اللجوء إلى نص آخر، كما أن هذا النوع من الجرائم كيفت على أنها جنحة كاستثناء عن الأصل العام الذي يكيف معظم الجرائم العمل على أنها مخالفات وقد يعود السبب ذلك إلى الأهمية الكبيرة التي يولها القانون لهذا النوع من الجرائم هذا من جهة ومن جهة أخرى يعتبر مفتش العمل أداة لفرض رقابة فعالة وهو بذلك عين للسلطة داخل المنشأة أيضا.

#### ثانياً: الركن المادي لجريمة عرقلة مفتشي العمل في ظل القانون رقم 90-03

لقد أحالنا النص النقابي للمادة 24 من ق رقم 90-03<sup>2</sup> إلى نص م 6 منه والذي تمت عنونته بصلاحيات مفتش العمل هذا ما يعني بأن مخالفة لأحكام الخاصة بالصلاحيات المخولة لمفتش العمل في هذه المادة يشكل النشاط المادي لجريمة العرقلة حيث تتمثل هذه الصلاحيات فيما يلي:

<sup>1</sup> لقد حدد القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل النطاق التجريمي للقواعد القانونية التي تعطي لمفتش العمل الحق في العمل و اداء وظائفه داخل المشروع.

<sup>1</sup> راجع نص المادة 24 من قانون 90-03.

<sup>2</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار النشر والتوزيع، الجزائر ، طبعة 2006 ، ص50.

- حق مفتش العمل في الاستماع إلى أي شخص يطلبه بحضور شاهد أو بدونه لأسباب متعلقة بمهنته.
- أخذ عينة من أي مادة أو منتج موزع أو مستعمل من أجل تحليلها.
- الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها قانونياً أو تنظيمياً.
- الاستعانة عند الحاجة بأي شخص مختص أو خبير لمساعدته.
- تمنعه سلطة اصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمال أو أي شخص أثناء زيارته.
- تزويده من قبل المستخدم بجميع المعلومات الخاصة من أجل تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته.
- هذا ما يجعل الركن المادي لهذه الجريمة يتصف بالاتساع ليشمل كل سلوك يؤدي إلى عرقلة عمل مفتشي لعمل ويدخل في نطاق عملهم القانوني.

### ثالثاً: الركن المعنوي لجريمة عرقلة مفتشي العمل في ظل القانون رقم 90-03

تعتبر من الجرائم العمدية التي تتطلب توافر صفة العمد وضداً يعني بأن توافر القصد العام يكفي لقيام جريمة العرقلة في حق الفاعل المجسد في توافر الوعي والإرادة لديه للقيام بسلوك الإعاقة لجعل بكل بساطة عمل مفتش العمل أكثر صعوبة.

### الفرع الثاني: جريمة عرقلة مفتش العمل في ظل قانون العقوبات

تتجلى في وجود نص خاص في ظل القانون رقم 90-03 يقر ذلك ويحدد النصوص التي ترسم النموذج الإجرامي لسلوك الإعاقة والعقوبات المقررة لها وهو ما يعرف بالركن الشرعي للجريمة والنشاطات المادية المكونة لهذه الأخيرة التي يعبر عنها بالركن المادي للجريمة وطبيعة القصد الجنائي الذي يتجسد في الركن المعنوي لها.

### أولاً: الركن الشرعي لجريمة عرقلة مفتشية العمل في ظل قانون العقوبات

نصت م 23 من قانون رقم 90-03<sup>1</sup> على أنه ( تطبق أحكام المادتين 144 و 148 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوطات والاهانات ولعنف ضد مفتش العمل ) فهذه المادة قد أحالتنا لأحكام المواد 144 و 148 من قانون العقوبات فيما يتعلق بالاعتداء التي ترد على مفتش العمل أثناء ممارسة أعمالهم كموظفين يتمتعون بالضبطية القضائية مما أعطي إمكانية تطبيق النصوص العامة على هذه الفئة أيضا.

- و بالرجوع إلى الأحكام العامة نصت م 144 من ق العقوبات على أنه (يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 20000 إلى 100000 أو بإحدى العقوبتين فقط.كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو احد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو بالرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطاتهم)

-أما المادة 148 من ق .العقوبات نصت على أنه (يعاقب بالحبس من سنتين إلى 15 سنة كل من يتعدى بالعنف أو بالقوة على القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة لعمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها و أضافت نفس المادة أي المادة 148 من نفس القانون في فقراتها الثالثة والرابعة والخامسة ظرف لتشديد بقولها).

-وإذا ترتب عن العنف تشويه أو تم احد الأعضاء أو عجز أو فقد النظر فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة وإذا أدى العنف إلى الموت ودون أن يكون الفاعل قصد إحداثها تكون العقوبة السجن المؤبد وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثها تكون العقوبة إعدام كما أجازت نفس المادة في فقرتها الأخيرة حرمان المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في م 14 من هذا الفنون أي ق العقوبات لمدة لا تقل عن سنة ولا تتجاوز 5 سنوات.

### ثانيا: الركن المادي لجريمة عرقلة مفتشي العمل في ظل القانون العقوبات

ويتمثل في عدة سلوكيات مادية تتلخص في مظهر واحد يتمثل في ممارسة اعتداء على مفتش العمل وبشكل إعاقة أثناء قيامه بمهامه والذي يتجسد في ظاهر العنف بصورتيه المعنوي والمادي فالعنف المعنوي هو الاهانة سواء بالقول كالصراخ أو العياط عليه مثلا على أن يكون الكلام موجه للشخص المستهدف<sup>2</sup> أو

<sup>1</sup> انظر: نفس المرجع السابق، ص60

<sup>2</sup> أحسن بوسقيعة .الوجيز في القانون الجزائري الخاص .ج.1. دار للطباعة والنشر والتوزيع -الجزائر 2007 ص 224 .

بالإشارة سواء باليدين أو الرأس أو الإصبع .أما العنف المادي فاستخدام القوة عليهم أثناء تأدية الوظيفة المكلفين بها.

### ثالثا: الركن المعنوي لجريمة عرقلة مفتشي العمل في ظل القانون العقوبات

يتجلى في القصد العام والخاص فالقصد العام هو انصراف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع توفر العلم بأركانها أما القصد الخاص فهو الدافع النفسي لتحقيق سلوك معين بالنظر إلى غاية محددة.

### فرع الثالث: لجريمة المساس بالزامية مسك دفتر والإعذارات المخصص لمفتشي العمل

مفتشي العمل عند قيامهم بالمهام والصلاحيات المخولة لهم قانونا قد يعترضهم شكل آخر من المضايقات التي تفيد عرقلة وإعاقة انجاز مهامهم وهي قد يتمتع المستخدم عن تقديم لمفتش العمل الدفاتر والسجلات التي ألزم القانون إمساكها التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها غير أن المسؤولية الجنائية المقررة في ظل القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل لا تمس عدم مسك جميع الدفاتر والسجلات و إنما تخص فقط دفتر الملاحظات والإعذارات الواجب فتحه خصيصا لمفتش العمل . فمسك هذا الدفتر يعتبر التزاما يقع على عاتق المستخدم مخالفته يؤدي إلى تحقق جريمة المساس بالزامية مسك دفتر الملاحظات والإعذارات المخصص لمفتش العمل تكيف على أنها مخالفة مستوفية لجميع أركانها.

### أولا: الركن الشرعي لجريمة المساس بالزامية مسك دفتر والإعذارات المخصص لمفتشي العمل

نصت عليه المادة 25 من القانون رقم 90-03 على أنه (يعاقب بغرامة مالية من 500 إلى 2000 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في م 08 أعلاه على عدم تقديمه وفي حالة العود تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 100.000 إلى 400.000 دج ). هذا ما يجعل نص م 25 من هذا القانون يجرم ويعاقب عدم وجود أو عدم تقدير الدفتر الخاص بالإعذارات والملاحظات التي يوجهها مفتش العمل إلى المستخدم فقط. في حين نجد بأن المساءلة الجنائية بشأن عدم مسك بقية الدفاتر والسجلات قد خصها المشرع بنص من خلال م 154 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل ووجود نص جزائي خاص بمعاينة مختلف السلوكات الماسة بدفتر الملاحظات والإعذارات الموجهة من قبل مفتش العمل يبين الأهمية الكبيرة التي يوليها المشرع لجانب الرقابة والحماية في مجال العمل.

### ثانيا: الركن المادي لجريمة المساس بالزامية مسك دفتر والإعذارات المخصص لمفتشي العمل

عاقبت م 25 من ق رقم 90-103<sup>1</sup> على ارتكاب سلوكين سلبيين يمسان بوجود أو تقديم الدفتر المنصوص عليه في ظل م 08 من نفس القانون والتي نصت على أنه ( يحزر بمفتشوا العمل و الملاحظات الكتابية والاعذارات ومحاضر المخالفات كما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقة بالعمل المعمول بهما ويقدرن حسب كل حالة مدى ملائمة تجريم إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة . يدون مفتشوا العمل الملاحظات والاعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم ومنه يتبين لنا بأن السلوك الإجرامي في هذه الجريمة قد يتجسد في مظهرين هما : 1 عدم وجود دفتر الملاحظات والاعذارات أو عدم تقديم دفتر الملاحظات والاعذارات عند طلبه.

### المبحث الثاني: الجرائم الماسة بالأشخاص العاملة

لقد توجه المشرع الدولي إلى اقتحام نفسه في إطار الحماية القانونية لحقوق العامل وحرياته الأساسية هذا ما جعل المشرع الاجتماعي ولاسيما في مجال العمل يحقق تطورات كبيرة في إطار محاربة الظواهر الجريمة التي تمس شخص العامل في صميم كرامته وشرفه والمشرع على اختلاف مستوياته الدولية والوطنية يعد نفسه معنيا أكثر من أي وقت لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية التي يأتي في مقدمتها الحق في المساواة وعدم التمييز وحفظ وحماية الفرد أيضا من كل ما يمس شرفه وكيانه الجسدي والنفسي خاصة ما يعرف بالتحرش بنوعية الجنسي والمعنوي والتي سوف نحاول تسليط الضوء عليها من خلال دراستنا هذه جريمة التمييز وجريمة التحرش في مجال العمل

### المطلب الأول : الجرائم الماسة لكرامة الأشخاص

لقد توجه المشرع الدولي لاقتحام نفسه في إطار الحماية القانونية لحقوق العامل وحرياته الأساسية هذا ما جعل المشرع الاجتماعي ولاسيما في مجال العمل يحقق تطورات كبيرة في إطار محاربة الظواهر الإجرامية التي تمس الشخص العامل في صميم كرامته وشرفه والمشرع على اختلاف مستوياته الدولية والوطنية يعد نفسه معنيا أكثر من أي وقت بحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية التي يأتي في مقدمتها الحق في المساوات

<sup>1</sup> الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قالمة للنشر، الجزائر، 1995، ص 80 .

وعدم التمييز وحفظ وحماية الفرد أيضا منه ما يمس شرفه وكيانه الجسدي والنفسي خاصة ما يعرف بالتحرش بنوعيه الجنسي والمعنوي والتي سوف نحاول تسليط الضوء عليها من خلال دراستنا هذه على جريمة التمييز

### ( أولا ) (جريمة التحرش في مجال العمل (ثانيا)

#### الفرع الأول: جريمة التمييز في مجال العمل

أولى المجتمع الدولي منذ القرن الماضي موضوع التمييز والحد منه أهمية خاصة<sup>1</sup> تتجلى في إبرام العديد من المواثيق والعهود الدولية. ونجد في إطار علاقات العمل خاصة عنصر التمييز موجود بصفة مطلقة هذا ما جعلت المشرع .ج يستدرك الأمر من خلال تعديل قانون العقوبات سنة 2014 الذي تم بنصوص جزائية تجرم ظاهرة التمييز باختلاف أشكاله بداية بالقانون سواء كان ذلك في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل أو السن أو الجنس كان على أساس القرابة أو الانتماء النقابي من عدمه.

#### أولا : الركن الشرعي لجريمة التمييز في مجال العمل

-تجلى ذلك في تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 14-01 الذي كرس لحماية الجنائية لضحايا هذه الأفعال بتيميم قانون العقوبات وتدعيمه بمواد جديدة تجرم أي سلوك تمييز ماس بحقوق الإنسان مهما كان شكله حيث تتمثل هذه النصوص المتممة في م 295 مكرر 1 من ق العقوبات التي حددت مفهوم التمييز والمشرع في صياغة هذه المادة يكون قد أخذ بنفس التعريف الذي أقرته الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله التي صادفت عليها الجزائر في 15 ديسمبر 1966 واعتبر أنه (يشكل تمييز كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإعاقة ويستهدف أو تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان السياسي والاقتصادي الاجتماعي أو في أي ميادين الحياة العامة) معاقبا على ارتكاب أي شكل من السلوكات الإجرامية المشار إليها أعلاه بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وغرامة مالية من 50 ألف إلى 150 ألف دينار ج. كما أن المشرع أقر تطبيق نفس العقوبة على كل شخص يقوم بالتحريض علنا على الكراهية أو التمييز ضد أي شخص بسبب انتمائه إلا أن القانون رقم 14-01 قد

<sup>1</sup> محمد عرفان الخطيب .مبدأ عدم التمييز في تشريع لعمل المقارن ومجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية .م 25 العدد الثاني 2009. ص 342 .

استثنى بعض الحالات الخاصة التي لا تعتبر فيها التمييز سلوكا مجرما حددها من خلال م 295 مكرر 3 من نفس القانون والتي أباحت فعل التمييز في 3 حالات وهي :<sup>1</sup>

- إذا بني على أساس الحالة الصحية للفرد من خلال عمليات تهدف إلى الوقاية من مخاطر الوفاة أو المساس بالسلامة البدنية للشخص أو العجز عن العمل أو الإعاقة.

- إذا بني على أساس الحالة الصحية لدى الإعاقة عند عدم قدرة الشخص للقيام بالعمل بشكل ثابت طبييا وفقا لأحكام تشريع العمل أو القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- إذا بني على أساس الجنس فيما يخص لتوظيف عندما يكون الانتماء إلى جنس أو آخر شرطا لممارسة العمل أو النشاط المهني وفقا لها حدده التشريع العمل أو القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

### ثانيا: الركن المادي لجريمة التمييز في مجال العمل

جريمة التمييز التي يعاقب عليها المشرع الجزائري في ظل المواد: 295 مكرر 1 و 295 مكرر 2 من قانون العقوبات<sup>2</sup> وبالركن المادي لهذه الجريمة تقوم عند تحقق نشاط من نشاطات المادية التي لها صلة مباشرة بواقعة التمييز المتمثلة فيما يلي :

- التمييز الذي من شأنه استثناء أو تقييد أو تفضيل مبني على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأمل القومي أو الإعاقة.

- التحريض على التمييز من الجرائم العمدية أو الكراهية بسبب الانتماء العرقي أو الأثني عن طريق القيام بأعمال تحضيرية تساعد أو تشجع على ذلك كتنظيم أعمال دعائية مثلا.

### ثالثا : الركن المعنوي لجريمة التمييز في مجال العمل

<sup>1</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار النشر والتوزيع، الجزائر ، طبعة 2006 ، ص 70 .

<sup>2</sup> جلال مصطفى الفريشي ، شرح قانون العمل الجزائري-ج01-ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر - 1984، ص، 82 .

جريمة التمييز الجرائم العمدية التي تتطلب توافر القصد الجنائي بشقيه العام والخاص والمتمثل في انصراف إرادة الجاني سواء كان شخص طبيعي أو معنوي إلى ارتكاب صورة ظاهرة التمييز التي حددتها م 295 مكرر 1 من ق.ع مع علمه بجميع أركان الجريمة وعناصرها لكن المشرع لم يكتفي فقط بتوافر القصد العام لقيام هذه الجريمة بل اشترط تحقق نتيجة معينة ومحددة المتمثلة في وجود نية وهدف عرقلة أو تعطيل الاعتراف أو ممارسة الحقوق ولحريات الأساسية على قدم المساواة.

### الفرع الثاني: جريمة التحرش في مجال العمل

تبرز من خلال انتشار الفكر الاباحي والانحلال الخلقي والأخلاق ومن بين المظاهر اللصيقة بهذا الفكر ظاهرة التحرش بشقيه الجنسي والمعنوي والتي أخذت أبعادا واسعة وخطيرة في نفس الوقت مست جميع الفئات والأعمار من النساء والرجال وحتى الأطفال وهو الأمر الذي يستدعي التدخل سريعا للحدّ من اتساعها وانتشارها أكثر داخل المجتمع بصفة عامة وفي نطاق علاقته العمل بصفة خاصة مواكبة ومسايرة للمستجدات والمتغيرات الدولية والوطنية لهذا بادر المشرع ج بتوفير الحماية القانونية اللازمة ضد واقعة التحرش الجنسي في حين تبقى الصورة ثابتة من ظاهرة التحرش أي التحرش المعنوي واقعة غير معاقب عليها إلى حدّ الآن في ظل القانون الجزائري بالرغم من أهميتها وخطورتها في نفس الوقت.

وجاء تجريم ظاهرة التحرش الجنسي في الجزائر كرد فعل قانوني من جهة وكضرورة ملحة من جهة أخرى نتيجة أولا لتناميه هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري بشكل كبير ومخيف خاصة في مواقع العمل وداخل الهيئات والمؤسسات والإدارات العمومية باستغلال بعض المسؤولين سلطتهم في المضايقة الجنسية لمستخدميهم وثانيا استجابة لنداءات الجامعات وبعض المنظمات الحكومية الناشطة في مجال حقوق المرأة ومع تطور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية خاصة منها المعلوماتية وجدنا بأن ظاهرة التحرش ج لم تعد حكرًا على الإناث فقط وإنما أصبحت تمس العنصر الرجالي أيضا وهو الأمر الذي تنبه له المشرع بوضعه لنص جزائي يعاقب كل شخص بصفة عامة يقدم على ارتكاب سلوك التحرش مكيفا إياها على أنها جنحة تستدعي لقيامها توافر 3 أركان :

### أولا: الركن الشرعي لجريمة التحرش في مجال العمل

نصت عليه م 341 مكرر من قانون العقوبات المعدلة والمتممة بموجب القانون رقم 15-19<sup>1</sup> حيث تكفل ضد لنص الجزائي في فقرتيه الأولى والثانية بتحديد مفهوم واقعة التحرش ج بالنص على أنه ( يعد مرتكبا لجريمة التحرش . ج ويعاقب بالحبس من سنة الى ثلاث سنوات والغرامة من 100.000 إلى 300.000 كل شخص يستغل سلطة وظيفته ومهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية. ويعد كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طبعاً أو إباحاء جنسياً) فمن خلال هاتين الفقرتين نلاحظ بأن المشرع من خلال هذا التعديل لم يكتفي فقط بالتشديد العقوبة وإنما بتوسيع نطاق المساءلة الجنائية أيضاً من خلال الفقرة 3 من نفس المادة فلقد شددت العقوبة بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات والغرامة من 200.000 إلى 500.000 إذا كان الفاعل من محارم أو كانت الضحية قاصراً لم تكمل 16 سنة أو كانت حاملاً أو تعاني من إعاقة ذهنية أو بدنية كما يعد ظرف التكرار المنصوص عليه في نفس المادة يقضي بمضاعفة العقوبة هو ظرف شخصي .

### ثانياً: الركن المادي لجريمة التحرش في مجال العمل

إن تعديل نص م 341 مكرر من قانون العقوبات غير من الناحية القانونية مساءلة تحديد مفهوم ظاهرة التحرش بالغير و الشروط والعناصر المكونة لركنها المادي يتجلى هذا التغيير في اتساع النطاق التجريمي سواء تعلق الأمر بصفة المتحرش أو بالوسائل المستعملة لارتكاب الجريمة أو الغاية من استعمال هذه الوسائل .

#### أ- صفة المتحرش

قبل التعديل ق العقوبات بموجب القانون رقم 15-19 تقضي بأنه لا يمكن تصور هذه الجريمة إلا في إطار علاقة تبعية أي علاقة رئيس بمرؤوسه أي أن المسؤولية الجنائية تنتفي عند غياب هذه العلاقة والأمر الذي كان يجعل الفاعل يفلت من العقاب إذا كان التحرش صادر عن زميل في العمل أو صدر من قبل احد زبائن

<sup>1</sup> راجع نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات المعدل والمتمم في بموجب قانون رقم 15-19.

المؤسسة لكن المشرع ج قد استدرک الأمر مؤخرًا وواسع في مجال المساءلة الجنائية وكسر حاجز المرؤوسة أي علاقة رئيس بمرؤوسه<sup>1</sup>

التي كانت تشترط لقيام هذه الجريمة وأصبح يعد مرتكبًا لسلوك التحرش كل من يقوم باستغلال سلطته سواء تم ذلك أثناء ممارسة الوظيفة أو بمناسبةها.

### ب- الوسائل المستعملة لارتكاب الجريمة

تتجسد صور السلوك المادي في استعمال وسائل معينة تجبر الضحية على الاستجابة إلى رغبات المتحرش الجنسية والتمثلة في:

-إصدار الأوامر شفهيًا أو كتابيًا أو التهديد.

-ممارسة الإكراه المادي أو المعنوي أو ممارسة ضغوطات مباشرة على المتحرش به من خلال خضوعه إلى كافة صور العنف المادي أو المعنوي.

### ج-الغاية من استعمال الوسائل المذكورة

تتجلى في إجبار الغير على الاستجابة إلى رغبات المتحرش الجنسية اي الحصول على منفعة أو مزية ذات طابع جنسي.

### ثالثًا: الركن المعنوي لجريمة التحرش في مجال العمل

تعد جريمة التحرش في مجال العمل من الجرائم العمدية ومن ثم فإنه يجب توافر القصد الجنائي في صورة العلم والإرادة والتمثل في علم الجاني لكافة العناصر المكونة للجريمة وخاصة العلم بطبيعة العلاقة السيادية القائمة بينه وبين المتحرش بيه ورغم ذلك تتجه إرادته إلى استغلال سلطاته الوظيفية من أجل الحصول على منفعة جنسية.

### المطلب الثاني: التشغيل غير مشروع لليد العاملة

نكتفي بدراسة مسألتين هامتين وهم التشغيل غير مشروع خرقًا لأحكام التكليف للضمان الاجتماعي والتشغيل غير مشروع للعمال الأجانب.

<sup>1</sup> أحسن بوسقيعة .الوجيز في القانون الجزائري الخاص طبعة 15 ج1 -دار المعرفة للنشر -الجزائر 2013 ص 159.

## الفرع الأول: التشغيل غير المشروع للعمال خرقا للتكليف القانوني

يعرف الضمان الاجتماعي بأنه منظومة قانونية وهيكل قائمة بذاتها تحكمها قوانين وأنظمة واليات خاصة بها مستقلة عن المنظومة التي تخضع لها المنازعات التي يحكمها القانون العام وبعض التشريعات الخاصة الأخرى<sup>1</sup>

من بينها قانون العمل، أقر المشرع تشريع خاص ألا وهو القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يونيو 1983 المعدل والمتمم<sup>2</sup> الذي حدد من خلاله التزامات الأشخاص المكلفين في مجال لضمان الاجتماعي. ومن هذه الالتزامات مشروعية تشغيل العامل في إطار علاقات العمل فيما يخص حقه في التأمين الاجتماعي.

## أولاً: الركن الشرعي لجريمة التشغيل غير المشروع للعمال خرقا للتكليف القانوني

نصت عليه م 41 من قانون رقم 83-14 على تسليط عقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 10 آلاف إلى 20 ألف عند إخلال المستخدم بالالتزامات الواردة في هذا القانون وعند عدم دفع الغرامة التيس توقعها الهيئة الضمن الاجتماعي عليه في ظرف 3 أشهر اعتبارا من تاريخ تبليغها وبعد استنفاء كل طرق التحصيل وعاقبت نفس المادة في فقرتها الثانية كل من مستخدم لم يقل بانتساب العمال الذي يشغلهم لديه في الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة يخضع لعقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 10 آلاف إلى 20 ألف عن كل عامل لم ينسب والحبس أيضا ن شهرين إلى 6 أشهر أو بإحدى العقوبتين أما في حالة العود فلقد عاقبت الفقرة 3 من نفس المادة كل مستخدم بالغرامة المالية من 20 ألف إلى 50 ألف عن كل عامل غير منتسب وعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهرا.

- كما أن التزام المستخدم بدفع الاشتراكات هو واجب عليه اتجاه هيئة الضمن الاجتماعي والعمال أيضا يستوجب العقاب عند الإخلال به حيث أن المادة 42 من القانون 83-14 المعدلة عاقبت أيضا صاحب العمل عن دفع الاشتراكات خلال الآجال المنصوص عليها في المادة 21 من نفس القانون في خلال 15 يوما التالية لمرور كل 3 أشهر مدنية عندما يستخدم المكلف أقل من عشرة عمال وخلال 15 يوما التالية لمرور كل شهر إذا هذا الأخير يستخدم أكثر من تسعة عمال يتجلى ذلك من خلال احتجازه بغير حق قسط

<sup>1</sup> عشايبو سميرة -تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي -مذكرة نبيل شهادة الماجستير في القانون فرع التنمية الوطنية -كلية الحقوق والعلوم الناس -جامعة مولود معمري بالجزائر -2011/2/20 .

<sup>2</sup> القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يونيو سنة 83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان لاجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر المتضمن قانون المالية لسنة 87 والقانون رقم 04-17 المؤرخ في 2014/11/13 ج.ر عدد 72 لسنة 2004 .

اشتراك العامل بدفع غرامة 1000 عن كل عامل. وتشدّد العقوبة في حالة العود نص م 42 مكرر، بالإضافة إلى القانون رقم 04-17 المعدل والمتمم للقانون 83-14 مفتش العمل لمراقبة قيام المكلفين بهذه الالتزامات ومعاينة المخالفات التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي إلى جانب أعوان المراقبة المرخص لهم القيام بذلك تجلى ذلك من خلال نص المواد 36 و38 مكرر من القانون 04-17.<sup>1</sup>

### ثانياً: الركن المادي لجريمة التشغيل غير المشروع للعمال خرقاً للتكليف القانوني

وهو السلوك السلبي الذي يتجلى في امتناع المستخدم عن دفع الغرامات الموقعة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في الأجل المحددة نتيجة عدم تنفيذه للالتزام أو أكثر أياً كان وأياً كانت صفته شخص طبيعي أو معنوي فإقدامه على ذلك يعرضه للمساءلة الجنائية حيث تتجلى هذه الالتزامات فيما يلي:

#### أ- التصريح بالنشاط:

يلتزم كل صاحب عمل بعنصر الصريح بالنشاط لدى الهيئة الضمان الاجتماعي إقليمياً خلال 10 أيام التالية للشروع فيه وإذا كان هذا الأخير يمارس نشاطاً آخر يتقاضى عليه أجره رب عمل آخر فهذا الأخير يخضع لنفس إجراءات التصريح أيضاً ويتم تسجيل العمال لدى وكالة التأمينات الاجتماعية بتكوينه ملف خاص لكل واحد منهم وهذا الالتزام نصت عليه م 07 من القانون 83-14<sup>2</sup> الإخلال به يعرض المكلف به إلى دفع إلى هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 5 آلاف تضاف إليها نسبة 20 بالمئة عن كل يوم تأخير.

#### ب- إلزامية الانتساب:

سنسب إلى هيئة الضمان الاجتماعي وجوباً كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطاً مأجوراً أو غير مأجور ومهما كان قطاع النشاط أو طبيعة العقد أو مدته. فأصحاب العمل ملمون بتوجيه طلب الانتساب للمستفيدين من الضمان الاجتماعي خلال 10 أيام التي تلي توظيفهم.

#### ج - التصريح بالأجور:

<sup>1</sup> - يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب والوثائق العراقية، بغداد، 1989، ص 88.

<sup>2</sup> راجع نص المادة 07 من القانون 83-14.

يلزم القانون أصحاب العمل بتوجيهه خلال 30 يوما الموالية لكل سنة كشفا اسميا لهيئة الضمان الاجتماعي يتضمن أسماء الأجراء والأجور المتقاضات في أول وأخر يوم من الأشهر الثلاثة الأخيرة لكل سنة وكذا مبالغ لاشتراكات المستحقة حيث يطلق على هذه الوثيقة اسم (LADAS).

#### د- دفع الاشتراكات:

هو التزام بتحملة المستخدم والذي يتمثل في أن يقطع عند دفع الراتب الشهري لكل عامل القسط المستحق لفائدة صندوق الضمان الاجتماعي خلال 30 يوم الموالية لثلاثة أشهر الأولى من دفع الراتب هذا بالنسبة للأجراء أما الغير الأجراء فيكون من الدفع سنويا .

#### ثالثا: الركن المعنوي لجريمة التشغيل غير المشروع للعمال خرقا للتكليف القانوني

يتحقق القصد الجنائي لدى الجاني بمجرد إخلاله بالالتزام حماه القانون بنص جزائي مادام الفاعل قد وجه رادته إلى القيام بذلك عن وعي وعلم بالعناصر المكونة للجريمة.

#### الفرع الثاني: التشغيل غير المشروع للعمال الأجانب

تضع مختلف التشريعات العالمية المقارنة بعض القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها بهدف حماية اليد العاملة الوطنية من المزاحمة الأجنبية والمحافظة على أمن واستقرار الدولة أيضا لهذا عمل التشريع ج وتغيره من التشريعات الأخرى على تنظيم مسألة تشغيل اليد العاملة الأجنبية من خلال سنه تشريع خاص بذلك يتجسد في القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يونيو 1981 والذي تضمن شروط تشغيل العمال الجانب المعدل مؤخرا بموجب الأمر 15-01 المؤرخ في 23 يونيو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

#### أولا : الركن الشرعي لجريمة التشغيل غير المشروع للعمال الأجانب

جسده المشرع بصفة عامة من خلال سلسلة من النصوص الجنائية لتي تضمنها القانون رقم 81-10 المتمثلة:

نص المادة 19 المعادلة بموجب القانون المالية التكميلي لسنة 2015 التي شددت العقوبة كل مخالفة تثبت وتكون معلقة بأحكام هذا التشريع أي القانون رقم 81-10 والخاصة بتشغيل أي عامل أجنبي يكون ملزما بحيازته إحدى هاتين الوثيقتين إما جواز العمل المؤقت أو رخصة طبقا لما هو منصوص عليه في ظل

المرسوم رقم 82-10 المؤرخ في 25/11/82 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب أو يكون حاجزا لسند سقطت صلاحيته أو يعمل في منصب آخر غير ذلك المحدد في هاتين الوثيقتين يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 و 20.000 عن كل مخالفة يتم معابنتها .

المادة 20 من القانون رقم 81-10<sup>1</sup> نصت على أنه (دون الإخلال بالعقوبات التأديبية يعاقب كل بمؤسسة أو هيئة عمومية أو خاصة يتولى بأوامره أو تعليماته للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز جواز أو رخصة العمل المؤقت المطلوبين بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 و 5000 تطبق على قدر عدد المخالفات المثبتة وفي حالة الرجوع يلاحق المخالف قضائيا ويعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1000 إلى 5000 تطبق على قدر تكرار المخالفة المثبتة بالحبس من شهر إلى 06 أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط).

- المادة 23 من نفس القانون المعدلة أيضا بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015 شددّ المشرع الجزائري العقوبة المطبقة على كل هيئة صاحبة عمل عند قيامها بإرسال الإشعار بنقض عقد العمل أو عدم إرسال قائمة بأسماء المستخدمين من الأجانب لديها إلى مصالح العمل المختص إقليميا.

المادة 24 من القانون رقم 81-10 فلقد رسمت النموذج القانوني للجرائم والسلوكات المحددة في ظل المواد 37 و 08 و 200 و 201 و 208 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في سنة 78 المتضمن علاقات العمل الأساسي العام للعمال الذي تم إلغاؤه بموجب القانون رقم 90-11<sup>2</sup> المتضمن م 302 من ق العقوبات المعدل والمتمم التي أشرنا إليها عند دراسة جريمة إفشاء الأسرار م 25 من قانون 81-10 على أنه ( يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 و 5000 وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي قد تتخذ ضده).

**ثانيا: الركن المادي لجريمة التشغيل غير المشروع للعمال الأجانب**

يمكن تلخيص مختلف هذه النشاطات المادية فيما يلي:

(أ) - تشغيل العامل الأجنبي دون حيازته للتصريح بممارسة:

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قائمة للنشر، الجزائر، 1995 ص 89 .

<sup>2</sup> راجع المواد 19-20-23-24 من قانون 81-10.

يعاقب المشرع.ج عن سلوك لتشغيل دون حيازة ترخيص لممارسة العمل من خلال المادتين 19 و 20 من القانون رقم 81-10 وعبر عن حيازة العامل الأجنبي على التصريح لممارسة العمل إلزامية حصوله على إحدى الوثيقتين المتمثلتين في جواز العمل المؤقت أو رخصة كما أن هذه جريمة تقوم في حق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل عامل أجنبي حاصل على سند سقطت صلاحية أو تكليفه بعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في هاتين الوثيقتين.

### (ب)-مخالفة أحكام المادة 21 و22 من القانون رقم 81-10:

لقد ألزم القانون كل هيئة مستخدمة من خلال نص م 21 من هذا القانون بضرورة إشعار مصالح العمل المختصة إقليميا بكل نقص عقد عمل لعامل أجنبي خلال 24 ساعة كما يلتزم هذا الأخير بإعادة جواز العمل المؤقت أو رخصته على هذه الهيئة

كما إن المادة 22 قد ألزمت بدورها كل هيئة مستخدمة تشغل عمالا أجنبيا سواء كانوا ملزمين بجواز العمل المؤقت أولا بوضع خلال 3 أشهر الأولى من كل سنة وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء المستخدمين الأجانب لديها.

- إذن إن السلوك الإجرامي المعاقب عليه من خلال م 23 من القانون 81-10 يتجلى في الامتناع عن القيام بإحدى الالتزامين وفي حدود الآجال المحددة في ظل المادتين 21 و 22 من نفس القانون.

### (ج)- مخالفة أحكام المادة 24 و 25 من القانون رقم 81-10:

المادة 24 من هذا القانون يقتصر على قيام العامل الأجنبي بإفشاء الأسرار المهنية الخاصة بالهيئة التي يشتغل لديها بعد اطلاعه على المعلومات أو الوثائق التي هو ملزم بعدم البوح بها أو التصريح عنها للغير بحكم ممارسته للعمل المؤهل له تقنيا.

باستثناء الحالات التي نصت عليها م 03 من القانون رقم 81-10 أين أجازت للهيئة المستخدمة تشغيل عمال أجنبيا لا يتمتعون بالمستوى التقني المطلوب يكون ذلك عندما يتعلق الأمر بالرعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية وكذلك الأشخاص المتصرفين بصفة اللاجئيين السياسيين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> راجع المادتين 24-25 من قانون 81-10.

م 25 عبر عنها بجميع السلوكات أو النشاطات المادية المخالفة لأحكام القانون رقم 81-10 سواء تلك التي تتعلق بالترخيص أو البيانات أو تعدد الوظائف أو العمل لدى هيئة التشغيل غير المعنية في الترخيص أو عدم تقديم رخصة العمل عندما تطلب منه تاركا بذلك المجال مفتوحا أمام القاضي هذا ما يدفعه إلى التوسع في تغيير هذا النص بالرغم من إن ذلك يتعارض والقواعد العامة.

#### (د) - تشغيل العامل الأجنبي الموجود في صيغة إقامة غير قانونية:

لقد جرم المشرع ج من خلال م 49 من القانون رقم 08-11 المحدد لشروط دخول وإقامة الأجانب إلى الجزائر وتنقلهم فيها. سلوك تشغيل أي عامل أجنبي من قبل أية هيئة أو مؤسسة لما يكون في وضعية إقامة غير قانونية حيث تعتبر إقامة أجنبي غير شرعية عند مخالفة أحكام وشروط الخاصة بالأشخاص الأجانب سواء كانوا مقيمين أو غير مقيمين التي نظمها القانون رقم 08-11 في فصله الثالث والرابع.

#### ثالثا : الركن المعنوي

الجرائم الماسة بظروف تشغيل العمال الجانب تعد من قبيل الجرائم العمدية التي يكفي لقيامها توافر القصد الجنائي العام دون الحاجة إلى تحقق نتيجة معينة فيكفي أن علم الفاعل بموضوع الحق المعتدى عليه ومدى خطورته على مصلحة يحميها القانون ومن أجل توافر صفة العمد لدى الجاني يجب إثبات من جهة المستخدم بأنه يعلم بأن من يطلب العمل لديه هو شخص أجنبي ورغم ذلك يقوم بتعيينه لديه أو علمه بأنه شخص أجنبي متواجد داخل التراب الوطني بطريقة غير مشروعة ألا أنه يقوم على تشغيله. أما من جهة العامل الأجنبي أن يثبت علمه بأن البلد الذي لجأ إليه قد خصص منظومة قانونية تنظم مساعلة تشغيل العمال الأجانب غير أن إرادة هذا الأجنبي تتجه إلى خرق أحكامها وقواعدها.

# الفصل الثاني

الاحكام الاجرائية لجرائم تشريع العمل

## تمهيد:

كغيرها من الجرائم الأخرى تخضع جرائم العمل إلى مجموعة من القواعد القانونية المحدد لسبل وإجراءات المتابعة المطبقة على كل من ارتكب جنحة او مخالفة متعلقة بهذا المجال سواء تلك المعاقب عليها في ظل تشريع العمل والقوانين الخاصة المكملة له، أو تلك المنصوص عليها في ظل قانون العقوبات والتي تهدف الى الوصول للحقيقة عن طريق تطبيق القانون على خرق أحكامه بمخالفة قواعده الآمرة ، ولتجسيد ذلك على أرض الواقع عهد القانون رقم 90 . 03 المتضمن مفتشية العمل مهمة معاينة وضبط مثل هذه المخالفات لأعوان متخصصون يتمتعون بصفة الضبطية القضائية في جرائم محددة بمجال اختصاصهم يطلق عليهم اسم **مفتشي العمل**، عن طريق القيام بإجراءات أولية تهدف الى البحث والتحري عن مثل هذه المخالفات ، إلا أن اختصاصهم النوعي بمعاينة هذا النوع من الجرائم لا يكون مطلقا، باعتبار أن المشرع الجزائري قد أجاز كذلك لضباط الشرطة القضائية القيام بضبط هذه الجرائم نظرا لتمتعهم باختصاص نوعي عام، ولا تقتصر إجراءات المتابعة بصفة عامة على مختلف الإجراءات الأولية وإنما تضم أيضا القواعد والأحكام المتبعة أمام الجهات القضائية بالإضافة الى القواعد المتبعة للفصل في الدعوى من قبل المحكمة الجزائية.

لذلك سنحاول تحليل مجمل ما قلناه من خلال التطرق بداية الى موضوع الأشخاص المؤهلون لمعاينة الجرائم المتعلقة بمجال العمل (**المبحث الاول**)

ثم دراسة الأحكام والإجراءات القضائية المتعلقة بها (**المبحث الثاني**).

## المبحث الأول: الأشخاص المؤهلون لمعاينة الجرائم المتعلقة بمجال العمل

يعد تشريع العمل من القوانين التي يسعى من خلال نصوصه إلى التوفيق بين مصالح تبدو وكأنها متعارضة على نحو آخر ، فالمشرع من خلال سنه للقوانين والتشريعات المالية تكون له بالضرورة غاية يهدف إليها ، لأن نصوص القانون توضع بقصد تنفيذها، وعلى مدى دقة جدية تطبيقها يتوقف نجاح أو فشل هذه الغاية التي تسعى إلى تحقيقها ، هذا ما دفعه إلى وضع نظاما خاصا يضمن من خلال تطبيق أحكام هذا القانون، يتجلى في توكيل مهمة الرقابة و السهر على احترام تلك الأحكام إلى جهاز متخصص يسمى "بمفتشية العمل " أو مثلما يسميه البعض ب"جهاز تفتيش العمل " ممثلة في شخص مفتشي العمل ، حيث يعتبر الجهاز الرقابي الرئيسي المكلف بضبط ومعاينة المخالفات المرتكبة في إطار علاقات العمل ، غير أنه وحرصا على انتظام علاقة العمل وديمومتها ومسايرة لمقتضيات المصلحة الاجتماعية العليا ، أهل القانون أشخاص آخرين إلى جانب مفتشي العمل لمعاينة هذه الجرائم سواء كان ذلك باعتبارهم موظفين مكلفين بضبط مخالفات خاصة وهذا ما سنحاول شرحه من خلال التطرق إلى الدراسة مفتشية العمل كجهاز جسد في شخص مفتشي العمل (المطلب الأول ) ثم تحديد بعض الموظفين الآخرين المختصين بمعاينة الجرائم العمل (المطلب الثاني )

## المطلب الأول : مفتشي العمل:

أكد واقع تطبيق الأحكام التشريعات العمالية بصفة عامة الحاجة والضرورة الملحة إلى وجود مراقبة لتنفيذ قواعدها تجعلها بذلك فعالة ومجدية ، وفي نفس الوقت للتأكد من التزام أصحاب العمل بها ضمانا لتحقيق الغاية من إصدارها لأن طبيعة الأمور تقتضي أن يتم خرق هذه الأحكام في أي لحظة هذا الأمر استدعى وجود نظام رقابة دائمة ومستمرة وبدوره هذا النوع من الرقابة تطلب إنشاء ، جهة متخصصة تتولى ذلك تجلت في مفتشية العمل . والمشرع الجزائري مواكبة منه للمقتضيات الدولية المعمول بها في هذا المجال عمد على سن عدة نصوص وأحكام قانونية خاصة بتنظيم هذا الجهاز أي مفتشية العمل التي توزعت ما بين القانون رقم 90 . 11 المتضمن علاقات العمل وقانون رقم 90 - 11 المتعلق بمفتشية العمل، والمرسوم التنفيذي رقم 05 - 05 المؤرخ في 06 يناير سنة 2005 والمتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها<sup>1</sup> أين حدد الجانب التنظيمي والبشري لهذا الجهاز والمهام والاختصاصات المخولة له، بالإضافة إلى ذلك تم من خلال هذه القوانين تحديد صلاحيات التي يتمتع بها ويمارسها الأعوان المتخصصون بالرقابة الذين يعرفون بمفتشي العمل<sup>2</sup> ولم يكتفي بذلك فحسب بل أقر

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 و المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ، جريدة رسمية عدد 04 المؤرخة في 09 يناير 2005.

<sup>2</sup> راجع المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 05.

لهم حماية مزدوجة ومدنية وجزائية تمكنهم من موازنة مهامهم بكل طلاقة، غير أن ذلك لم يمنعه من تكليفهم ببعض الواجبات والالتزامات التي يجب التقيد بها وعدم مخالفتها ولتوضيح مختلف المسائل المشار إليها أعلاه ، ارتأينا التطرق إلى دراسة أربع عناصر مهمة هي:

تنظيم جهاز مفتشية العمل (الفرع 1)

صلاحيات مفتشي العمل (الفرع 2)

التزامات مفتشي العمل وحمائتهم (الفرع 3)

والقوة الثبوتية للمحاضرة المحددة من قبل مفتشي العمل (الفرع 4) .

الفرع الأول : تنظيم جهاز تفتيش العمل .

اقتضت المصلحة الاجتماعية من المشرع الجزائري حرصا على ديمومة وسيرورة علاقات العمل والتضامن الاجتماعيين، أن يهتم بالجانب التنظيمي لمفتشي العمل مواكبة منه للجهود الدولية المكرسة في هذا المجال من جهة أو من جهة أخرى طبقا لأحكام المادة الرابعة الفقرة الثانية من قانون 90-03 المتضمن مفتشية العمل ، ثم تجديد هذا الإطار بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05 - 03 المتعلق بتنظيم مفتشية عامة للعمل وسيورها مجسد بذلك التنظيم الهيكلي والبشري لهذه الهيئة ، بها مفتشية العمل ، وهذا يبرر الاهتمام الكبير الذي أولاه المشرع الجزائرية لموضوع الرقابة و الشهر على تنفيذ واحترام قواعد التشريعات والأنظمة المالية غير أنه وقبل التطرق الى دراسة مختلفة العناصر التي سبق لنا واشرف إليها لذلك نتطرق الى دراسة التنظيم الهيكلي والبشري لمفتشية العمل (أولا) ، قم المهام مفتشية العمل (ثانية) واخير الوظائف مفتشية العمل (ثالثا)

أولا : التنظيم الهيكلي والبشري لمفتشية العمل.

نظم المرسوم التنفيذي رقم 05 - 05 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها الجانب التنظيمي لهذه الهيئة الأول والثاني منه ، حيث نصت المادة 03 من المرسوم رقم 05 - 05 على أنه " تشمل المفتشية العامة للعمل تحت سلطة المفتش العام للعمل هياكل مركزية وهياكل غير ممرضة "

. بالنسبة للهياكل على المركزية للمفتشية العامة للعمل.

- مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل التي تتكفل بمتابعة الجانب التقني وبالمراقبة الواسعة أيضا.<sup>1</sup>
- مديرية الإدارة والتكوين المكلفة بإدارة الوسائل والموارد المادية والبشرية ليس مصالحة المفتشية العامة للعمل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> راجع المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>2</sup> راجع العاشرة من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

. وكل مديرية تحتوى يدوها على عدة مديرية فرعية ،مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل تضم 03 مديريات هي:

المديرية الفرعية العلاقات المهنية ، المديرية الفرعية للتقييس والمناهج أين حددت المواد 07 و 08 و 09 من المرسوم رقم 05 . 05 المهام المكلفة بها كل مديرية فرعية<sup>1</sup> ، أما مديرية الإدارة والتكوين فهي تضم بدورها 03 مديريات فرعية : المديرية الفرعية لإدارة الوسائل المديرية الفرعية للتكوين والوثائق والمديرية الفرعية للإعلام الألي والاحصائيات، حيث تكلفت المواد 12 و 13 و 14 من نفس المرسوم بتحديد المهام الموكلة لكل المديرية فرعية أيضا<sup>2</sup>

. حيث تعمل هذه الهياكل وتوجه وتسيير تحت إشراف المفتش العام للعمل<sup>3</sup>.

يساعد في ذلك رئيسان للدراسات يكلفان بمهمة التحليل والتلخيص بالإضافة الى بعض المهام المؤقتة الاخرى التي تستدعيها ضرورات المصلحة<sup>4</sup>

ويساعد المديرية رؤساء المكاتب المكلفون بالدراسات إذا تطلب الامر ذلك ، اين لا يمكن أن تتجاوز عدد المناصب المخصصة لكل فئة 04 مناصب في كل مديرية فرعية<sup>5</sup>.

حيث يحدد تنظيم بالمفتشية العامة للعمل في المكتب بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في جدول مكتبين إلى أربعة مكاتب في كل مديرية فرعية .

. أما الهياكل غير المركزية الخاصة بالمفتشية العامة فهي تضم :<sup>6</sup>

. مفتشيات جهوية للعمل المكلفة بمهمة تفتيشها عمل مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتسييره ومراقبته<sup>7</sup>

. مفتشيات العمل للولاية التي تختص في الدرجة الأولى بتنشيط ومواقفة ممارسات مفتشي العمل للنشاط المرتبة

<sup>1</sup> راجع المواد 07 .08 .09 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 05.

<sup>2</sup> راجع المواد 12 .13 .14 من المرسوم التنفيذي 05 - 05.

<sup>3</sup> راجع المادة 34 من المرسوم التنفيذي 05 - 05.

<sup>4</sup> من المرسوم 10. راجع المادة التنفيذية 05 - 05.

<sup>5</sup> راجع المادة 16 من المرسوم التنفيذي 05 - 05

<sup>6</sup> راجع المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05 . 05

<sup>7</sup> راجع المادتين 20 و 21 من المرسوم التنفيذي رقم 05 . 05

عن المهام والصلاحيات المحولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم ، إلى جانب تكلفتها بعدة مهام أخرى نصت عليها المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05-05<sup>1</sup> .  
مكاتب مفتشية العمل

. حيث تعمل هذه الهياكل عند المركز تحت إشراف وسلطة أشخاص مؤهلون لذلك ، فهي مستوى المفتشيات الجهوية للعمل يوجد المفتش الجهوي للعمل يساعد مفتش جهوي مساعدة الذي يلقي بدوره المساعدة من قبل ثلاثة رؤساء مصالح هذا ما نصت عليه المادتين 22 و 23 من المرسوم 05 . 05

أما على مستوى مفتشيات العمل للولاية فيوجد مفتش عمل للولاية يساعد رئيسين إلى ثلاثة رؤساء مصالح إلا أن الجانب التنظيمي لهذه المفتشيات يمكن تعديله فحسب أهمية الولاية المهنية ، يتم ذلك بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل و الوزير المكلف بالمالية الى جانب السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في حدود مصلحتين الى ثلاثة مصالح هذا ما نصت عليه المادتين 25 و 26 نفس المرسوم .

وخلاصة عن ما ذكرناه سابقة ، القول بأن المفتشية العامة للعمل تتفرغ الى هياكل مركزية وأخرى غير مركزية ، هيكلان مركزيان يصفان نشاط .

الهياكل غير ممرزة التي بدورها تضم (08) مفتشيات جهوية للعمل موزعة على الجزائر وهران و بشار و ورقلة وقسنطينة و باتنة و عنابة و تيارت 48 مفتشيات عمل ولائية يقتصد نشاطها واختصاصها على الحدود الإقليمية للولاية الى جانب عدة مكاتب تخضع سلميا للمفتشية الولاية للعمل عددها 27 مكتبا ، تختص على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة يشرف عليها رؤساء مكاتب

### ثانيا: مهام مفتشية العمل

تلعب مفتشية العمل عدة أدوار و تختص بعدة مهام في مجال علاقات العمل ، حيث نصت المادة 138 القانون رقم 90 . 11 المختص علاقات العمل على أنه يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفة حيل فعال للتفتيش يقوم بمراقبة حسن تطبيق القانون ويساعد على فرض الجزاءات عند وجود مخالفات لأحكام القانون العمل .

. ولقد تكلف القانون رقم 90 . 03 المتعلق بمفتشية العمل بتحديد مهام و اختصاصات هذه الأخيرة لا يسما في مادة الثانية والتي في ما يلي<sup>2</sup>

. مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية

<sup>1</sup> عبد الله أوهايبية، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الرابعة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2013، ص32

<sup>2</sup> عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات القسم العام، الجزء الأول، الطبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

والصحة وأمن العمال .

. مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو النقود الجماعية في العمل .

. إجراء المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية وتسويتها .

. تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل والعمال ومستخدميهم

. اعلام الجماعات المحلية بظروف العمل بمدى تطبيق نصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل وفاق

التدابير لتكليفها وتعديلها .

حيث أقرت المادة 03 من القانون رقم 90 . 03 بأن تفتيش العمل يمارس في أي مكان عمل يشتمل فيه عمال

أجزاء أو ممتعون من الجنسية باستثناء بعض الفئات من المستخدمين التي تقضي فيها ضرورتي الدفاع أو الأمن

الوطنين دخول اي شخص أجنبي<sup>1</sup>

ثالثا : وظائف مفتشية العمل .

يعد جهاز مفتشية العمل في وقتنا الحالي يقوم بدور رقابي سلبي ، وهم فقد وظيفية تقتصد على ممارسة السلطة

التجربة فقط ، وإما بدأ هذا الجهاز يلعب دور أيجابي بالغ الأهمية في الحياة العملية ، وهو ما يعتبر عن الوظيفة

الوقاية التي يمارسها هذا الأمير يهدف إلى ضمان تحقيق أفضل مستويات الالتزام بالأحكام القانونية المنظمة

لعلاقات العمل بالإضافة إلى حماية العمال سلامتهم أيضا<sup>2</sup>

من أجل بلوغ هذا الهدف فجهاز مفتشية العمل لا يمارس مهمة الوقاية بوسائل تضم وحدها الالتزام بأحكام القانون

، وأما يسمى هذا الأخير إلى الحيلولة دون ارتكاب المخالفة ، باعتباره الحل الأكثر الفعالية لتحري واقع تطبيق

الأحكام القانونية ومدى التزام أصحاب العمل بتنفيذها ، ولقد أشارت الاتفاقية الدولية رقم 81 في الفقرة الأولى و

الثاني والثالث من المادة الثالثة إلى الوظيفة التقليدية والسلبية لتفتيش العمل و المتمثلة في مهام الرقابة والسعر

على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ، ولقد أشارت أيضا أنه من الوظائف الايجابية التي يتمتع بحجية

تفتيش العمل:

أ : كفالة تطبيق الأحكام القانون المتعلقة بشروط وحماية العمال أثناء فيا مهم بعملهم

عن طريق تزويدهم وتزويد مستخدميهم بالمعلومات والإرشادات اللازمة فما يخص حقوقهم وواجباتهم، لا يسما تلك

الأحكام الخاصة ساعات العمل والأجور والسلامة والصحة الترقية واستخدام الحداث والمراهقين وما يتصل بها

<sup>1</sup> يستثني القانون إلزامية تفتيش العمل المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكري و المؤسسات لدواعي أمنية

<sup>2</sup> يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب والوثائق العراقية، بغداد، 1989، ص 89 .

من أمور أخرى القانونية والتنظيمية المطبقة في المجال ، هذا ما أقره المشرع الجزائري وأخذ به في نص الثانية الفقرة 2 من قانون رقم 90 . 03 المشار إليه أعلاه.

ب: إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص أو العيوب الموجودة في التطبيق التي نقص عليها الأحكام القانونية النافذة ، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري كذلك أقره من خلال المادة الثانية من القانون رقم 90 . 03 في فقرتين السادسة والسابعة هذا ما يتمتع العمل بوظيفة أخرى وكأنه النقص في التشريع ، حيث يمكنه بذلك تقديم التدابير والاقترحات الضرورية التي يداها مناسبة ، لكي تقوم الجهات المختصة بمعالجتها . هذا ما يؤكد وجود تطور كبير في مهام التفتيش ، باعتبار مفتش العمل مما يقتصد دوره على المراقبة المخالفة فقط بل التحويل إلى طرف إيجابي من أهداف علاقات العمل ، يتفاعل بشكل أيجابي مع أهداف، لتمكين من تحقيق مناخ ملائم لتطبيق الأحكام والأنظمة المفروضة في هذا المجال ، ليس عن طريق الضجر بل طريق تقديم المعلومات والنصح والإرشاد.

وباعتبار يد العون لهم علما وجد أن تلك الوظائف يمكنها أن تساعد الأطراف على تطبيق أحكام القانون.

#### الفرع الثاني : صلاحيات مفتشي العمل.

لكي يتمكن جهاز تفتيش العمل المتمثل في مفتشية العمل من القيام بمهامه و أدواره المخولة له قانونيا، وضع تشريع العمل تحت تصرفه موظفين مؤهلين و متخصصون أطلق عليهم اسم "مفتشي العمل"<sup>1</sup> و يتمتع بمجموعة من الصلاحيات و السلطات، و لكي يتمكن مفتش العمل من تنفيذ واجباته الوظيفية، يجب أن يتمكن أولاً من الدخول إلى المنشأة أو إلى مكان العمل لكي يطلع على واقع و حقيقة التطبيق و الالتزام بالأحكام القانونية و التنظيمية، و هذا ما يجعله يتمتع بحق الزيارة، و بعد دخوله إلى هذا المكان لابد من تمكنه من القيام بمختلف التحريات و التحقيقات عن مدى مطابقة ما يجده في موقع العمل مع حكم القانون، هذا يعرف بحق التحري و التحقيق، كما انه تثبت له سلطة المطالبة بالإطلاع على سجل الدفاتر و السجلات تتجلى هذه الأخيرة في حق الإطلاع، و أخيرا إذا وجد في هذا المكان مخالفة فيجب عليه أن يكون قادرا على اتخاذ الإجراء المناسب لمعالجتها ووضع حد لها لتمنعه سلطة النجد أيضا، إذن فالسلطات المخولة لمفتشي العمل في هذا المجال تتمثل مجملها في : حق الزيارة (أولاً)، حق التحري و التحقيق (ثانياً)، حق الإطلاع (ثالثاً) و سلطة النجد (رابعاً).

#### أولاً : حق الزيارة :

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قالة للنشر، الجزائر، 1995، ص 90 .

لقد نص المادة 05 الفقرة الأولى من القانون رقم 90-03 مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات متكررة في أماكن العمل التابعة لمهامهم و التي تندرج في نطاق اختصاصهم الإقليمي، من أجل مراقبة تطبيق القواعد القانونية و التنظيمية، و يتمثل حق الزيارة في حرية الدخول الى مكان العمل، حيث يمكننا القول بأن ضمان حرية دخول المفتش إلى مكان العمل هو المدخل الرئيسي لضمان ممارسة سلطته في التفتيش، و لقد حولت الفقرة الثانية من نفس المادة، أي المادة 05 المشار إليها أعلاه، كل من يتمتع بصفة مفتش العمل الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص لتسري عليهم الأحكام القانونية و التنظيمية التي يجب معاينة تطبيق، و لم يكتفي المشرع بذلك و فحسب، فلقد أجاز لهم كذلك الدخول في أي وقت من ساعات العمل لأي محل ذي استعمال سكني عندما تكون الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة داخله، ما يجعل هذا النوع من الزيارات عفوية تحدث دون سابق إنذار، كما أنها قد تكون نتيجة تقديم شكوى.<sup>1</sup>

حيث نص المادة 15 من الاتفاقية الدولية رقم (81) على أنه " مفتشي العمل ملزمون بالتعامل بكل سرية مع مصدر الشكوى التي تخبرهم بعيب في البني أو مخالفة الأحكام القانونية، فيجب عليهم عدم إخبار الموظف أو ممثله بأن التفتيش تم بناء على شكوى" و هذا ما أقرته نص المادة 18 من القانون رقم 90-03.<sup>2</sup>

ثم يلزم المشرع الجزائي مفتش العمل بتقديم أي وثيقة تثبت صفته كمفتش من أجل الدخول إلى محلات المؤسسة و من البديهي أن يقدم في حالة ما إذا كان مجهول بطاقته المهنية، هذا من جهة و من جهة أخرى فهو يلتزم بتبرير أسباب حضوره، و هو غير مكلف بأي التزام بالإعلام، لمن كشف الواقع العلمي بأنه غالبا ما ينبه مفتش العمل و يعلم بزيارته، يتضمن بذلك حضور المستخدمين أو ممثليهم، و لكي يتمكن من وضع تحت تصرفه بعض الوثائق الهامة، حيث نص 12 من الاتفاقية الدولية رقم (81) عنوانه "بمناسبة زيارة مفتش العمل يلتزم هذا الأخير بإعلام المستخدم أو ممثليه بحضوره إلا في حالة ما يحكم بأن مثل هذا الإجراء يعرقل من فعالية مراقبته".

### ثانيا : حق التحري و التحقيق :

إن حق التحري و التحقيق هو امتداد منطقي للحق السابق، و المتمثل في تمتع مفتش العمل بسلطة القيام بإجراءات التحقيق الضرورية، حيث تقضي الاتفاقية الدولية رقم 81 في مادتها 12 بأن لمفتش العمل القيام بأي فحص أو اختبار أو تحقيق يراه لازما للتحقق من الأحكام القانونية و التنظيمية داخل المشروع تنفذ بدقة، و يتعلق الأمر بصفة خاصة هي :

1 : أنظر Alain coeut Elisabeth Fortis P24

<sup>2</sup> نص المادة 18 من القانون رقم 90-03 على أنه : يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا في كنف السرية المطلقة كل العرائض و المعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشكين.

- سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو بحضور الشهود عن جميع المسائل المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية.
- طلب إحضار أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل التي تنص القوانين أو اللوائح على إمساكها للتأكد من مدى مطابقتها للأحكام التشريعية بالإضافة إلى إمكانية اخذ صور و مستخرجات منها.
- تنفيذ الالتزام بالصاق الإعلانات التي تتطلبها الأحكام القانونية.
- اخذ أو سحب عينات من المواد المستعملة أو المتداولة من أجل التعليل بعد إخطار صاحب العمل أو ممثله بذلك.
- لا يختلف إطلاقا ما قضى به المشرع الجزائري في هذا الشأن كما نصت عليه الاتفاقية الدولية المشار إليها أعلاه حيث خولت المادة 06 من قانون رقم 90-03<sup>1</sup> لمفتشي العمل الحق بالقيام لأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرويه ضروري، بكون ذلك يصب في اتجاه واحد يتجلى في تحديد مدى احترام القواعد القانونية و التنظيمية في إطار علاقات العمل كما مكنهم كذلك القيام بصفة خاصة بما يلي:
- الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.
- أخذ عينة من أية مادة مستعملة أو من أي منتج موزع أو مستعمل بهدف تحليلها.
- طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل و تنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، كما يمكن لهم استنساخ أو استخراج خلاصات منها.
- الاستعانة عند الحاجة بأراء شخص مختص أو بمساعدته أو بإرشاداته لاسيما في مجال الوقاية و الأمن و طب العمل.
- اصطحاب المستخدم أو ممثله و ممثل العمال و أي شخص آخر يطلبون منه أن يرافقهم من خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم.
- الحصول من المستخدم و في مقر الهيئة المستخدمة أو من أي مكان عمل اكفى جميع المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع و تنظيم العمل و ظروف ممارسته.
- هذا ما يدفعنا إلى القول في الأخير بأن حق مفتش العمل في القيام بالتحقيق يضم جانبين، جانب كلاسيكي و آخر أصلي.

<sup>1</sup> بشير هدي ، الوجيز في شرع قانون العمل ، دار النشر والتوزيع، الجزائر ، طبعة 2006 ، ص 70.

- يتمثل الأول في إمكانية معاينة مفتش العمل لمختلف تأسيسات الهيئة المستخدمة أو لاسيما تفحص الآلات و العتاد و محطات العمل، كما يسمح له القانون أيضا بالاستماع إلى موظفين من اختياره بعين المكان ولا يمكن لرئيس المؤسسة في هذه الحالة المعارضة على ذلك.
- أما الجانب الأصلي فيتمثل أساسا في الصلاحية التي يملكها مفتش العمل في أخذ عينة أو عدة عينات من مادة أو منتج مستعمل أو موزع، ما يعني خاصة مجال المخالفات المتعلقة بالنظافة و الصحة و أمن العمل و الوقاية من الأمراض المهنية.<sup>1</sup>

### ثالثا : حق الإطلاع :

خلال زيارة مفتش العمل إلى المؤسسة أو مكان العمل، يمكنه الإطلاع على مجمل الدفاتر و السجلات و الوثائق التي يلزم بها المستخدمون و محتواها عملا بأحكام المادة 156 من قانون العمل.

ولقد تكفل المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996، الذي يحدد قائمة الدفاتر و الوثائق التي يلزم بها المستخدمون و محتواها في مادته الثانية ليسرد تلك الدفاتر و السجلات الواجب إمساكها من قبل المستخدم، حيث يتعلق الأمر ب " دفتر الأجور، سجل العطلة المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية، سجل حفظ الصحة و الأمن و كس العمل، سجل حوادث العمل.<sup>2</sup>

و المادة 186 من قانون العمل قد ألزمت المستخدم تحت طائلة الجزاء بتقديم هذه السجلات كما يطلبها مفتش العمل، و في حالة امتناعه عن تقديمها لمفتش العمل لكي يطلع عليها و يراقبها، تطبق عليه العقوبة المنصوص عليها في المادة و مفتشو العمل في إطار ممارستهم لمهنتهم، فهم مؤهلون أيضا لتقديم ملاحظات كتابية و اعتذارات و تحرير محاضر المخالفات المعاينة التي قاموا بتشخيصها خلال زيارتهم الدورية إلى أماكن العمل، و المستخدم بدوره ملزم بفتح دفتر مرقم خاص يتعين عليه أن يقدمه إليه في أي وقت يرغب فيه مفتش العمل للإطلاع عليه، هذا ما نصت عليه المادة 08 من قانون رقم 90-03

انعدام الدفتر أو الامتناع عن تقديمه إلى مفتش العمل عند طلبه، يعرض الملزم بإمساكه أي مستخدم للجزاء المنصوص عليه في المادة 25 من نفس القانون أما بالنسبة للإطلاع على هذه الدفاتر و السجلات، فالقانون لا يلزم مفتش بأن يكون طلبه المقدم إلى المستخدم مكتوبا هذا من جهة، و من جهة أخرى التي يمكن لمفتشي العمل المطالبة إلا بالإطلاع على الدفاتر و السجلات المنصوص عليها قانونا حيث في هذا الشأن قضت محكمة

<sup>1</sup> أنظر : Alain coeut Elisabeth Fortis P28

<sup>2</sup> جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري-ج01-ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر- 1984،ص86.

النقض الفرنسية في 17 مارس 1992 في واقفة عرضت عليها بأنه بإمكان المستخدم رفض تسليم بطاقة تقويم أجزاء المؤسسة، إلا أن القانون الفرنسي المؤرخ في 16 نوفمبر 2001 المنغلق بمكافحة التمييز، منح حق الاطلاع على كل الوثائق محققا بذلك مبدأ المساواة المهنية في ممارسة الحق النقابي.

#### رابعا : سلطة الردع :

حيث أن مهمة مفتش العمل السياسية هي كفالة حسن تطبيق أحكام القانون بالوسيلة التي يراها مناسبة، فقد يجد المفتش في بعض الحالات بأن النصح و الإرشاد يمكن أن يحقق ذلك و خاصة عندما تتركب مخالفة نتيجة جهل بأحكام القانون أو لبعض الجوانب الفنية المتعلقة بالاحتياطات الخاصة بوقاية العمال، إلا أنه و في أحوال أخرى فقد يجد بأن إنذار المستخدم المخالف و تهديده بالعقاب يكون هو الحل الفعال و المجدي لدفعه إلى إزالة المخالفة، في حين أن هذه الأساليب لا تجدي نفعا إذا كان اقتنع أن هذا الأخير قد ارتكب مخالفة عن عمد و سابق معرفة بما يجب عليه تنفيذه، فيلجأ المفتش في هذه الحالة إلى تحرير مخرس المخالفة بهدف إحالة المخالف على المحكمة ، و هذا ما يتمتع مفتشي العمل عند معاينة المخالفات المتعلقة بخرق النصوص القانونية أو التنظيمية المتعلقة بالعمل، فإنهم يقوموا بتوجيهه إلى المخالف ملاحظات كتابية أو إنذارات ليذكر الخطأ المرتكب، و عند عدم امتثاله لذلك، يقوم في الأخير مفتشي العمل بتحرير محاضر تثبت المخالفات المعاينة من قبلهم الى جانب تمتعهم بسلطة تحرير نوع آخر من المحاضر تسمى بمحاضر المصالحة، فمفتش العمل خول له القانون تحرير محاضر المصالحة أو عدمها قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في مجال العمل و تسويتها.<sup>1</sup> فتوجيه الملاحظات يعد الخيار الأول للمعاينة التي يقوم بها مفتشي العمل اتجاه المستخدمين و التي يكون بعضها شفهيًا، أما البعض الآخر منها يكون مسجلا في سجل الملاحظات الخاص بمفتشية العمل الذي يفتحه المستخدم خصيصا لذلك.<sup>2</sup>

أما في الحالة التي يوجه فيها العمل اعدار للمستخدم ملزما بالامتثال لوضع حد للتقصير أو خرق الأحكام التشريعية و التنظيمية من أجل يحدده مفتش العمل، عندما يمس هذا الأخير الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

<sup>1</sup> راجع المادة 07 من القانون رقم 90-03.

<sup>2</sup> أنظر : Alain cout Elisabeth Fortis P32

على أن يتعدى هذا الأجل مدة 08 أيام من تاريخ إشعاره بالإعذار.<sup>1</sup>

حيث هذا الأسلوب يعد حلا مناسباً لبعض الحالات التي تقتضي من مفتش العمل علاجاً سريعاً بسبب ما تنطوي عليه المخالفة خطر يهدد صحة العمال و سلامتهم، و في هذا الشأن عبرت الاتفاقية الدولية رقم (81) في مادتها 12 الفقرة الأولى بأنه "الأشخاص الذين يخالفون أحكام القوانين المناحل تطبيقها أو يعملون مراعاتها يكونوا عرضة للمحاكمات فوراً و دون سابق إنذار على أنه يجوز أن تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على استثناءات في الحالات التي يشترط فيها توجيه إنذار سابق بغية معالجة الموقف و اتخاذ إجراءات قانونية".

و المشرع الجزائري بدوره قد أجاز لمفتشي العمل في المادة 10 من قانون رقم 90-03 بتحريم محضر المخالفة فوراً عند تعرض العمال الى أخطار جسمية سببها مواقع العمل.<sup>2</sup>

أو أساليبه عديمة النظافة أو الخطيرة، كما يقوم أيضا بإعذار المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية اللازمة و الملائمة للأخطار الواجب اتقاؤها مع التزامه بتدوين هذا الإعذار في دفتر الإعذارات، أما المادة 11 من نفس القانون، فلقد خولت لمفتشي العمل صلاحية إخبار كل من الوالي أو رئيس المجلس البلدي المختصين إقليمياً، بأي خطر جسيم يوشك أن يقع مهدداً بذلك أمن و سلامة العمال.<sup>3</sup>

و في حالة لم يمثل المستخدم خلال المدة المحددة للإعذار و التي يجب أن تتعدى أجل 08 أيام لا أكثر و هذا الذي أشارت إليه المادة 12 من قانون رقم 90-03 هنا مفتش العمل يحدد محضر المخالفة التي عينها، و يقوم بإحضار الجهة القضائية المتخصصة في ذلك و الجدير بالذكر في هذا الإطار هو أم مفتش العمل هو وحده يمكنه تقييم فيما إذا كانت الوظيفة التي يشرفون عليها معابنتها تستحق الإدانة الجنائية أولاً، حيث نصت الاتفاقية

<sup>1</sup> نصت المادة 12 من قانون 90-03 على أنه "إذا كشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الأمرة في القوانين و التنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام، و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحددة له يحرر مفتش العمل محضراً و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبعث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف مختصر عن الاعتراض أو الاستئناف.

<sup>2</sup> لم يحدد المشرع الجزائري المعنى الحقيقي لعبارة "الأخطار الجسمية" و ترك بذلك المجال مفتوحاً لتقديرها، إلا أنه يمكن القول بأن الخطر الجسيم يعرف على أنه "كل ضرر جدي أو وشيك يمكنه المساس بالحالة الجسدية للأجراء".

<sup>3</sup> لقد خول المشرع الفرنسي لمفتشي العمل أيضاً صلاحية طلب تدخل القاضي الاستعجالي عندما يكون هناك خطر يمس الحالة الجسدية للعمال الناتج عن عدم التقيد بالأحكام المنصوص عليها و الواجب تطبيقها، من خلال النظر إلى الوصفيات من جهة نظر الأتانية عندما يتعلق الأمر ب : مجال النظافة و أمن العمل من خلال المادة 2374-1 من قانون العمل الفرنسي حيث يمكن لمفتش العمل أن يطلب تدخل القاضي الاستعجالي من أجل إصدار أمر للحد من هذا الخطر كوضع خارج مجال الخدمة أو حجز العتاد أو المواد أو الآلات و غيرها، كما يمكن للقاضي الأمر بالغلاق المؤقت للورش و يصاحب قراره غرامة مالية تسدد لفائدة الخزينة .

الدولية رقم (81) في المادة 17 على أنه "تترك الحرية لمفتشي العمل في تقديم الإنذارات و النصائح عوض رفع أو مباشرة المتابعات"

و نسلط الضوء على مختلف السلطات التي يتمتع بها مفتشي العمل، جعلنا نلاحظ بأن المشرع قد منح هؤلاء الأعوان صلاحيات و مهام واسعة جدا، ظهر ذلك من خلال استعماله لعدة مصطلحات مثل: التحقيق و التوصية و تحرير المحاضر...إلخ.

كما أهلهم أيضا لتحريك الدعوى العمومية، فالمفتشية العمل صلاحية تحريك الدعوى العمومية الجنائية سواء كانت هدفا في الدعوى أو خروجا عن الأصل العام.

### الفرع الثالث: التزامات مفتشي العمل و حمايتهم

إن قيام مفتش العمل بوظائفه يستهدف بالدرجة الأولى تحقيق مصلحة اجتماعية عليا، لهذا لا بد له أن يمارس هذه الوظائف و المهام في حدود ما هو مختص به، و أن يقتصوا استخدامه لسلطاته على القدر الكافي لتحقيق الهدف الموجود منها، و مثلما اهتمت المستويات الدولية بوضع حدود لممارسة مفتش العمل لمهامه عليه عدم تجاوزها، اهتم بدوره المشرع الجزائري بتخصيص باب كامل لذلك و هو الباب الثالث من القانون رقم 90-03، حدد من خلاله الواجبات و الالتزامات التي تقع على عاتق مفتشي العمل، يتمثلان فيما نصت عليه المواد 17 و 18 و 19 من القانون رقم 90-03، فالمادة 17 تعتبر بأن مفتش العمل يوجد في حالة التنافي عند حيازته لأموال أو مصالح في أية مؤسسة أو منشأة يقوم بتفتيشها و يكون له فيها مصلحة<sup>1</sup>.

بما أن مهمة المفتش الأساسية تكمن في الإطلاع على واقع احترام و تطبيق أحكام القانون داخل المنشأة الخاصة لإشرافه.

و تنقل صورة حقيقية عن ذلك إلى السلطات المسؤولة، إذن فإن وجود مصلحة المفتش داخل المنشأة أو المؤسسة التي يفتشها كأن يكون مثلا مالكا لها أو شريكا فيها أو ملكا لأحد أقربائه، يجعله يفقد طابع الحياد الذي يخب أن يتصف به، حيث نصت الاتفاقية الدولية رقم 81 في المادة 12 الفقرة الأولى على وجوب أن تكون للمفتش مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاصة لإشرافه فمتى وجدت مثل هذه المنشأة ضمن دائرة نشاط مفتش آخر ليس له مصلحة فيها.

و باعتبار أن مفتشي العمل هم أعوان محلفون و مؤهلون في إطار مهمتهم للقيام بواجب التفتيش و المراقبة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 170.

<sup>2</sup> أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، طبعة 1999، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 156.

ألزمهم القانون أيضا بالستر المهني من خلال الاحتفاظ بجميع الأسرار التي يطلعون عليها أثناء القيام و عدم إفشائها، و كان ذلك من خلال نص المادتين 18 و 19 من القانون 90-03، حيث ألزمتهم المادة 18 بأن يدرسوا في سرية تامة جميع العرائض و المعلومات التي اطلعوا عليها و الحرص الشديد على عدم كشف هوية المشتكي<sup>1</sup> ، أما نص المادة 19 من نفس القانون، فلقد قيدتهم بعدم إفشاء الأسرار المهنية التي اطلعوا عليها أثناء ممارستهم لوظائفهم و لو حتى بعد مغادرتهم لمصلحتهم تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما<sup>2</sup> عندما يتعلق الأمر بتلك المعلومات التي لم يكن لهم أن يطلعوا عليها لولا ممارستهم لوظيفة التفتيش، و التي تعتبر من قبيل الأسرار المهنية الخاصة بإدارة المؤسسة صناعية كانت أم تجارية.

و في مقابل ذلك، وقرّ المشرع الجزائري من خلال نفس الباب أي الباب الثالث من القانون رقم 90-03 لمفتشي العمل جانب آخر الحماية إضافة إلى الحماية الجنائية التي خصهم بها في الباب الرابع من نفس القانون، و التي يمكن القول بأنها حماية من نوع خاص تقع على عاتق الإدارة التي يمارسها تحت إشرافها مفتش العمل، فهي تلتزم بحماية من جميع التهديدات و الإهانات و الشتائم و القذف و الاعتداءات التي يمكن أن يتعرض لها مهما يكن نوعها، عن طريق تعويضه عن الضرر الذي لحق به، على أن تحلّ محلّه في حقوقه من أجل استيراد المبالغ المدفوعة له لتعويضه عن الضرر ضد من تسبّب به، هذا ما نصّت عليه المادة 24 من القانون رقم 90-03، أما المادة 22 من نفس القانون، فهي كذلك تلتزم الإدارة بحماية مفتش العمل من جميع الإدانات المدنية الموجهة إليه نتيجة ارتكابه أخطاء في الخدمة، ما لم يكتفي هذا الأخير على أنه خطأ شخصي يستحق تسريحه من أداء الوظيفة.

#### الفرع الرابع: القوة الثبوتية للمحاضر المحددة من طرف مفتش العمل

لقد اهتم قانون الإجراءات الجزائية ببيات من تثبت لهم صفة الضابط و صفة العون في الشرطة القضائية، و بدورها أحالت المادة 27 منه على قوانين خاصة لإمكانية إضفاء صفة الضبطية القضائية على أصناف محددة من موظفي و أعوان الإدارات و المصالح العمومية<sup>3</sup> ، الذين يخول لهم القانون صفة عون في الضبط القضائي، حيث نصّت المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية المعدّل و المتمّم على أنّه "و يباشرون الموظفون و أعوان الإدارات و المصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي بموجب قوانين خاصة وفق للأوضاع في الحدود المبينة في ذلك القوانين" أي يخول لهم مهمة البحث و التحري بشأن نوع محدد من الجرائم هذا ما يعرف

<sup>1</sup> عمر خوري، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2009، ص130 .

<sup>2</sup> نظير فرج ميناء الوجيز في الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة.

<sup>3</sup> عبد الله أوهابية، شرح قانون الإجراءات الجزائية، الطبعة الرابعة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2013، ص201

بالاختصاص الخاص، و من بين الموظفين الذين يتمتعون بصفة عون الضبطية القضائية "مفتش العمل"، حيث أقرت المادة 14 من القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل بأن مفتشو العمل يختصون بإثبات المخالفات التي تفتح خرقا لتشريعات العمل بإحالة على نص المادة 14 في فقرتها الأولى من القانون 90-03 على أنه "يلاحظ مفتشو العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفق المادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية"

في حيث أن القانون رقم 90-03 الخاص بمفتشية العمل قد ألزم مفتشو العمل عند عدم تنفيذ المستخدم للالتزام الناتج عن وجود خرق في الأحكام التشريعية أو التنظيمية و عند استفادة لآجال الامتثال المحددة من قبلهم، بضرورة تحديد محضر بذلك<sup>1</sup> يضم جميع ملابس و خلفيات الواقعة المعنية، و يقوموا بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلستها الأولى في القضية بحكم قابل للتنفيذ بالرغم من المعارضة أو الاستئناف<sup>2</sup> ، هذا ما يجعل من المحاضر المحررة من طرف مفتشي العمل محاضر ذات حجية معينة كاستغناء عن الأصل العام الذي ينص على أن المحاضر المحررة من قبل الشرطة أو الضبطية القضائية لا تعدو أن تكون سوى محاضر استدلالية ليس لها حجية أي ليس لها قوة ثبوتية، حيث نص المادة 215 من قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم على أنه "لا تعتبر المحاضر و التقارير المثبتة للجنايات و الجنح إلا مجرد استدلالات ما لم ينص القانون خلاف ذلك" إلا أنه توجد استثناء على كل قاعدة عامة، هذا ما يقضي بوجود بعض المحاضر لها قوة ثبوتية أي تكون لها حجة إلى حين ثبوت عكسها، و هذا النوع من المحاضر يرتبط عادة بالجرائم الموصوفة على أنها مخالفات، حيث نص المادة 216 من قانون الإجراءات الجزائية "في الأحوال التي يخول القانون فيها بنص خاص لضبط الشرطة القضائية أو أعوانهم أو الموظفين و أعوانهم الموكلة إليهم بعض مهام الضبط القضائي سلطة إثبات الجنح في محاضر أو تقارير تكون لهذه المحاضر أو التقارير حجيتها يدخلها دليل عكسي بالكتابة أو شهادة الشهود "هذا بالنسبة لمحاضر الجنح أما بالنسبة للمحاضر المثبتة للمخالفات فنصت المادة 400 من نفس القانون أي قانون الإجراءات الجزائية في فقرتها الثانية و الثالثة على أنه" و يؤخذ بالمحاضر و التقارير المحررة بمعرفة ضباط أو أعوان الشرطة القضائية و الضباط المنوط بهم مهام معينة للضباط القضائي الذين خول لهم القانون سلطة إثبات المخالفات كدليل إثبات إلى أن يقوم الدليل العكسي على ما تضمنته، عدا الحالات التي ينص فيهل القانون خلاف ذلك و لا يجوز أن يقوم الدليل العكسي إلا بالكتابة أو شهادة الشهود".

وهذا يعني بأن المحاضر المحررة من قبل مفتشي العمل تعتبر من بين المحاضر التي يعترف لها القانون بقوة الثبوتية إلى حيث ثبوت عكس ما ورد فيها و تجلى ذلك من خلال نصوص قانون الإجراءات الجزائية، و كذلك نص

<sup>1</sup> المحضر بصفة عامة هو كل محرر يدون فيه الموظف المختص عملة الذي يباشر بنفسه أو بواسطة مساعديه و تحت إشرافه، أما محضر الضبطية القضائية فهو محرر يتضمن تقرير عن التحريات و البحوث التي أجراها محرره من معاينات و أقوال الشهود.

<sup>2</sup> راجع المادة 12 من الفقرة الثانية من قانون 90-03

المادة 14 الفقرة الثانية من قانون 90-03 التي قضت بأنه "تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض" و الجدير بالذكر هو أن تشريع العمل و باعتباره قانون خاص لم يشترط على مفتشي العمل ضرورة إخضاع محاضرهم إلى المصادقة على خلاف بعض القوانين الخاصة الأخرى التي أضفت صفة العون في الشرطة القضائية على بعض موظفيها طبقا لنص المادة 27 من قانون الإجراءات و متعتهم بسلطة تحرير المحاضر إلا أن القانون قيدهم بضرورة إخضاع تلك المحاضر المحررة من طرفهم إلى التصديق أو الموافقة عليها وفقا للطريقة التي يحددها القانون، إما من قبل المحكمة المختصة اقليميا أو من ضباط الشرطة القضائية<sup>1</sup>.

و المحضر المحرر من قبل مفتشي العمل يكون لا يتمتع بالقيمة القانونية إلا إذا كان يتضمن مقوماته الشكلية و الموضوعية، حيث نصت المادة 214 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه "لا يكون للمحضر أو التقرير قوة الإثبات إلا إذا كان صحيحا في الشكل و يكون قد حرره واصفه أثناء مباشرة أعمال وظيفته و أورد فيه عن موضوع داخل في نطاق اختصاصه مما قد رآه أو سمعه و عاينه بنفسه"

فالمقومات الموضوعية للمحضر يقصد بها موضوع المحضر و هو جمع في ملف مجمل المعطيات التي تسمح للنيابة العامة بمتابعة الجرم بتهمة مخالفة إجراء أو أكثر من إجراء قانون العمل<sup>2</sup> و يعتبر العنصر الأساسي الذي لا يمكن لكل من دعوى النيابة و سير المناقشات أمام المحكمة العامة الاستغناء عنه.

أما بالنسبة للمقومات الشكلية الخاصة بمحاضر مفتشي العمل، فالمشرع الجزائري في هذا المجال لم يشترط شكلية معينة، غير أنه يطلب من مفتشي العمل هيكلة هذه المحاضر وفقا للنموذج العام المنتج في كتابة المحاضر و المحررات هذا في الأوضاع العادية، أما إذا تمت معاينة المخالفة على شكوى فمفتش العمل ملزم ألا يذكر في محضره هوية الشاكي حيث قضت المادة 15 من الاتفاقية الدولية رقم (81) بعدم ذكر هوية صاحب الشكوى<sup>3</sup> و هو ما نصت عليه المادة 18 من القانون 90-03 بقولها "يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا في كنف السرية المطلقة بكل العرائض و المعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين.

<sup>1</sup> المحاضر المحررة من طرف أعوان الجمارك مثلا و التي يجب أن يصادق عليها من طرف المحكمة المختصة و محاضر الصيد أيضا.

<sup>2</sup> أنظر Alen coeuret et elisabeth latis op cit p 43

<sup>3</sup> أنظر Alen coeuret et elisabeth latis 23 cit p 46

المطلب الثاني: الموظفين الآخرين المختصين بمعاقبة جرائم العمل

إن نمو و توسع التشريعات العملية، أدى بالضرورة إلى نمو و توسع المسؤوليات و الوظائف، و إن كان جهاز التفتيش المجسد في مفتشية العمل قد متعه القانون بالدور الرئيسي في مراقبة مدى احترام و تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية في مجال العمل، فإن ذلك لا يعني أن مفتش العمل يحتكر وحده مهمة معاقبة المخالفات المتعلقة بميدان التشغيل و ظروفه، بل يوجد هناك من ينافسه في هذا الاختصاص و إن كان هذا الأخير لا يرقى لمستوى الاختصاص التام في معاقبة و ضبط هذا النوع من الجرائم، باعتبار أن المشرع الجزائري قد حول بعض الأشخاص من اختصاص عام يقضي بالبحث و التحري عن جميع الجرائم دون التقيد بأي نوع منها حتى تلك التي تدخل في نطاق الاختصاص الخاص، هذا ما نصت عليه المادة 16 من قانون الاجراءات الجزائية، حيث يتعلق الأمر بضباط الشرطة القضائية المحددين في البنود من 01 إلى 06 من الموظفين الذين يقومون بنفس مهمة مفتشي العمل عندما يتعلق الأمر بمخالفات خاصة تمس مجال العمل و التشغيل، لهذا سوف نحاول توضيح ما سبق لنا الإشارة إليه أعلاه من خلال التطرق ولو بشكل وجزئ إلى دراسة ضباط الشرطة القضائية (الفرع الأول) ثم إبراز الأصناف الأخرى من الموظفين المؤهلين في حالة ارتكاب مخالفات خاصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول : ضباط الشرطة القضائية :

يطلق قانون الإجراءات الجزائية على القائمين بمهمة البحث و التحري عن الجرائم اسم ضباط الشرطة القضائية و أعوانهم ، إلى جانب بعض الموظفين و الأعوان المكلفين ببعض مهام الضبطية القضائية، و يتاح بالضبط القضائي أو الشرطة القضائية مهمة البحث و التقصي على الجرائم المقررة ليس فقط في قانون العقوبات. و إنما أيضا في القوانين الخاصة، بما فيها قانون العمل، نظرا لتمتعهم باختصاص عام يقضي بممارسة جميع الصلاحيات و السلطات اللازمة لمعاقبة و ضبط جرائم العمل، و جهاز الشرطة القضائية بصفة عامة يخضع من حيث هيكله و تنظيمه ، لقواعد قانونية وردت في قانون الإجراءات الجزائية عملا بحكم المادة 27 من هذا القانون<sup>1</sup>. غير أن دراستنا هذه لا تكتمل إلا بعد التطرق إلى دراسة ثلاثة نقاط أساسية بين عليها الجانب الهيكلي و التنظيمي لضباط الشرطة القضائية و التي تتمثل في :

<sup>1</sup> محمد حزيق، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2003، ص 62.

- التمتع بصفة ضابط الشرطة القضائية (أولا)
- اختصاص ضباط الشرطة القضائية (ثانيا)
- القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من قبل ضباط الشرطة القضائية (ثالثا)

**أولا : التمتع بصفة ضابط الشرطة القضائية:**

يتصف جهاز الضبط القضائي بعمله شبه القضائي الذي يكون سابقا لمرحلة المحاكمة، فيتولى هذا الأخير مهمة البحث و التحري عن الجريمة و تعقب مرتكبيها، و تقديمهم للجهة القضائية المختصة أي القضاء الجنائي، و لقد حددت المادة 14 من قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم أصناف الضبطية القضائية حيث نص على أنه يشمل "الضبط القضائي"

(1) ضباط الشرطة القضائية

(2) أعوان الضبط القضائي

(3) الموظفون و الأعوان المنوط بهم بعض مهام الضبط القضائي

و هذا يعني بأن جهاز الضبط القضائي يتكون من 03 أنواع من الضبطية القضائية.

**أ- ضباط الشرطة القضائية:**

حددت المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم<sup>1</sup> ثلاث فئات من ضباط الشرطة القضائية.

**- الفئة الأولى:**

يتمتع فيها العضو بصفة الضبطية القضائية بقوة القانون دون الحاجة إلى استصدار قرار لذلك، حيث يتعلق الأمر بالأشخاص المحددين على سبيل الحصر في الفقرات الأولى و الثانية و الثالثة من نفس المادة و هم:

<sup>1</sup> أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص لجرائم الفساد وجرائم المال والأعمال وجرائم التزوير، الجزء الثاني، الطبعة 11، دار هومة للنشر، 2011، ص76 .

- رؤساء المجالس الشعبية، ضباط الدرك الوطني، ضباط و محافظو الشرطة.
- إلا أن المشرع الجزائري و بعد التعديل الأخير لقانون الإجراءات الجزائية بموجب الأمر رقم 15-02 المؤرخ في 23 يوليو 2015 ، أضاف صنف آخر من الموظفين متعمم بصفة الضبطية القضائية ألا وهم "مراقبي الشرطة" من خلال هذا التعديل أبح الأشخاص الذين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية بقوة القانون و هم :
- رؤساء المجالس الشعبية البلدية، ضباط و محافظي و مراقبي الشرطة للأمن الوطني فهؤلاء الموظفين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية دون أن يشترط فيها أي شرط سوى حملهم لها.
- الفئة الثانية:
- من ضباط الشرطة القضائية، ففيها لا يضافي على العضو هذه الصفة إلا بعد استصدار قرار مشترك صادر عن الوزيرين المعنيين بذلك، هما وزير العدل ووزير الدفاع الوطني، أو وزير الداخلية و الجماعات المحلية، و بعد أخذ الموافقة من قبل لجنة خاصة<sup>1</sup> فالصفة في هذه الحالة لا تكفي و لكن يجب أن تتوفر في المرشح لرتبة ضابط شروط محددة تتمثل في ما يلي:
- أن يكون ضمن الفئات التي حددتها المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية في فقرتها الرابعة و الخامسة و المتمثلة في نوي الرتب في الدرك الوطني بشكل عام و مفتشو و حفاظ و أعوان الشرطة للأمن الوطني.
- و قانون الإجراءات الجزائية قد أضفى كذلك على الفئة الثالثة من الموظفين صفة الضبطية القضائية ، و كذلك من خلال الفقرة السادسة من نفس المادة أي المادة 15.
- تعلق الأمر ببعض قطاعات الجيش الشعبي الوطني من مستخدمي الأمن العسكري و هم الضباط التابعين إلى المصالح العسكرية بوجه عام، المعينون بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل ووزير الدفاع الوطني ، دون اشتراط توافر الشروط الأخرى التي سبق لنا ذكرها أعلاه، أي دون اشتراط أقدمية معينة ولا حصول العضو على موافقة اللجنة الخاصة و التي يتم تحديد جانبها التكويني و التسييري بموجب المرسوم.

<sup>1</sup> أنشأت اللجنة الخاصة بموجب مرسوم رقم 66-107 في 08 جوان 1966 تتشكل من ممثل لوزير العدل رئيسا و عضوية ممثلي وزارة الداخلية و الجماعات المحلية و وزير الدفاع الوطني.

ب- أعوان الشرطة القضائية:

حيث نصت المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية أنه يعد من "أعوان الضبط القضائي موظفو مصالح الشرطة و ذوي الرتب في الدرك الوطني و رجال الدرك و مستخدمو مصالح الأمن العسكري الذين ليست لهم صفة ضباط الشرطة القضائية" أوكل بذلك قانون الإجراءات الجزائية لهذه الفئة إذن مهمة معاونة ضباط الشرطة القضائية في مباشرة وظائفهم و في لإثبات الجرائم ممثلين في ذلك لأوامر رؤسائهم المباشرين و هو الأمر الذي نصت عليه المادة 20 من قانون الإجراءات الجزائية.

ج- الموظفون و الأعوان الموكل إليهم بعض مهام الضبطية القضائية:

هم فئة من العاملين و الموظفين في الدولة أضفى عليهم القانون صفة عون في الضبطية القضائية، سواء تعلق الأمر بالفئات التي حددها قانون الإجراءات الجزائية في المواد 19،21،22، و 28<sup>1</sup> أو إلى قوانين خاصة طبقا لما نصت عليه المادة 27 من نفس القانون، أين منحهم القانون صفة الضبطية القضائية بالنسبة لجرائم خاصة بمجال اختصاصهم و بموجب نصوص خاصة حسب كل قطاع، و من بينهم مفتشو العمل.

ثانيا : اختصاص ضباط الشرطة القضائية

يناط بالضبط القضائي بصفة عامة مهمة البحث و التحري عن الجرائم<sup>2</sup> المقررة ليس فقط في ظل قانون العقوبات، و إنما أيضا تلك المنصوص عليها في ظل القوانين الخاصة المكملة له، حيث يتجلى ذلك من خلال جمع الأدلة و البحث عن مرتكبيها في إطار الاختصاصات المقررة لهم قانونا، فيتكفون باتخاذ ما يرونه لازما من اجراءات و تحرير محاضر المعاينات للجرائم المثبتة من قبلهم في حدود ما سمح به القانون<sup>3</sup>، من اختصاص اقليمي و نوعي، بحسب فيما إذا كان العضو أو العون يتمتع بصفة الضبطية القضائية أولا، و الجهة التي ينتمي إليها، و بحسب نوع الجريمة أيضا.

<sup>1</sup> راجع المواد 19،21،22، و 28 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>2</sup> نصت المادة 12 الفقرة الثالثة من قانون الإجراءات الجزائية على أنه " و يناط بالضبط القضائي مهمة البحث و التحري عن الجرائم المقررة في قانون العقوبات و جمع الأدلة عنها و البحث عن مرتكبيها.

<sup>3</sup> أنظر عبد الله أو هابية، المرجع السابق ص 49.

- و يتحدد الاختصاص المكاني لضباط الشرطة القضائية بدائرة عملهم المعتاد، و الذي يتعين أن يكون مكان وقوع الجريمة أو محل إقامة المتهم أو محل القبض عليه كأصل عام، غير أنه كاستثناء يمكن تحديد هذا الاختصاص في حالة الاستعجال ليشمل كافة دائرة اختصاص المجلس القضائي أو إلى كافة الإقليم الوطني إذا طلب منهم ذلك من طرف القاضي المختص من بعد إخطار وكيل الجمهورية الذي يباشرون مهمتهم في دائرة اختصاصه.

- أما الاختصاص النوعي لهذه الفئة من الموظفين هو يتسم بالعمومية، باعتبار أن عضو الضبطية القضائية يتمتع باختصاص عام يخوله سلطة مباشرة كافة الصلاحيات و بشأن جميع أنواع الجرائم حتى تلك تتدرج ضمن الاختصاص الخاص لأن هذا الأخير لا يعمل على تقييد نظيره العام، بما فيها الجرائم المرتكبة في علاقات العمل، و التي تكون لها صلة بمجال التشغيل، سواء تلك المعاقب عليها في ظل قانون العقوبات كجريمة إفشاء الأسرار أو جريمة التحرش الجنسي، و جريمتي القتل و الجرح الخطأ الناتج عن الإهمال و عدم أخذ لوازم الحيطة و الحذر أو تلك المعاقب عليها في ظل قانون العمل و التشريعات المكملة كجريمة التشغيل المخفي أو إيواء الأجراء الأجانب والذين يوجدون في وضعية غير مشروعة... الخ، فالقانون العام خول لضباط الشرطة القضائية ضبط و معاينة مثل هذه الجرائم عن طريق التفتيش المساكن الخاصة عندما يتعلق الأمر بجنح العمل الغير الشرعي، و يجدر بنا الذكر في هذه الحالة بأن مهمة التفتيش لا يقوم بها إلا ضابط شرطة قضائية وفقا لما حددته المادة 15 من قانون الاجراءات الجزائية أو بحضوره أو تحت إشرافه، و إلا وقع التفتيش باطلا ، حيث يتم ذلك بعد حصوله على إذن مكتوب من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق<sup>1</sup> باعتبار أن هذه الصلاحيات لا تمارس إلا بطلب مكتوب من النيابة التي تحدد فيه مخالفات العمل المخفي و توظيف الأجانب التي تريد البحث عنها.

و يخضع رجال الضبط القضائي في قيامهم بمهامهم لإدارة وكيل الجمهورية المباشر في دائرة اختصاص كل محكمة، و إشراف النائب العام على مستوى المجلس القضائي<sup>2</sup> على أن هذه الرقابة تقتصر على وظيفة الضبط القضائي، دون أعمال وظيفتهم المعتادة<sup>3</sup> فهم ملزمون بإخطار وكيل الجمهورية بالجرائم فور علمهم بها، كون أن

<sup>1</sup> راجع المادة 55 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>2</sup> نصت المادة 12-21 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه "و يتولى وكيل الجمهورية إدارة الضبط القضائي، و يشرف النائب العام على الضبط القضائي بدائرة اختصاص كل مجلس قضائي و ذلك تحت رقابته غرفة الاتهام بذلك المجلس..

<sup>3</sup> أنظر أحمد شوقي الشلقاوي، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، ج2، طبعة 99، ص162.

عمل الضبط القضائي يخضع لزوما لتقدير النيابة العامة، فهي وحدها من لها حق التصرف في نتائج البحث و التحري.

فبعد انتهاء الشرطة القضائية من تحرير المحضر المثبت للجريمة، يوجهه مباشرة إلى وكيل الجمهورية، حيث نصت المادة 2/18 من قانون الإجراءات الجزائية أنه "وعليهم -أي ضباط الشرطة القضائية- بمجرد إنجاز أعمالهم أن يوافوه -أي وكيل الجمهورية- مباشرة بأصول المحاضر التي يحرر فيها مصحوبة بنسخة منها مؤشر عليها بأنها مطابقة للأصل تلك المحاضر التي حررها- كذلك بجميع المستندات و الوثائق المتعلقة بها و كذلك الأشياء المضبوطة".

غير أنه باعتبار كل هيئة مراقبة تخضع لقوانين خاصة، و إن كان ضباط الشرطة القضائية يتمتعون باختصاص عام يخولهم ضبط جميع الجرائم بما فيها تلك التي تمس بالأحكام و القواعد القانونية و التنظيمية المقررة في مجال العمل و التشغيل ينافسون بذلك مفتشي العمل في اختصاصهم الرئيسي، إلا أن ذلك لا ينطبق على جميع الإجراءات، من بينها نجد أن ضباط الشرطة غير ملزم قانونا بتسليم نسخة من المحضر المخالف عندما يتعلق الأمر مثلا بمخالفة أحكام خاصة بصدق العمل، مثلما هو الحال بالنسبة لمفتش العمل.

### ثالثا : القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من قبل ضباط الشرطة القضائية

أقرت المادة 215 من قانون الإجراءات الجزائية قاعدة عامة بخصوص القوة الثبوتية لمحاضر الشرطة القضائية باعتبارها محاضر استدلالية بنصها أنه "لا تعتبر المحاضر و التقارير المثبتة للجنايات و الجنح إلا بمجرد استدلالات ما لم ينص القانون خلاف ذلك".

هذا ما يجعل من محاضر الضبطية القضائية محررات يدون فيها الأعمال التي تجريها الشرطة القضائية، و هي محاضر و معلومات و استدلالات فقط<sup>1</sup> و بالتالي لا تعدو إلا أن تكون محاضر استدلالية لا حجية لها، ما يجعل القاضي لا يعتبرها دليلا لوحدها، و لأن كل قاعدة عامة استثناء ، أقر قانون الإجراءات الجزائية استثناء على الأصل العام معطيا لبعض المحاضر قوة ثبوتية إلى حين ثبوت عكسها.

عندما يتعلق الأمر بالجرائم الموصوفة بالمخالفات التي تمت معاينتها من قبل موظفين و أعوان أوكلت إليهم بعض مهام الضبط القضائي بموجب نصوص خاصة، من بينهم مفتشي العمل وفق ما نصت عليه المادة 14 من قانون

<sup>1</sup> أنظر عبد الله أوهابية، المرجع السابق، ص313

رقم 90-03 الخاص بمفتشية العمل، الأمر الذي يجعل من هذه المحاضر دليلا لما جاء فيها إلى حين لإثبات عكس ما ورد فيها، و قانون الإجراءات الجزائية لم يشترط في نصوصه إجراء المصادقة على المحاضر المحررة من قبل بعض ضباط الشرطة القضائية، على خلاف ما هو مقرر بشأن تلك المحاضر المثبتة للمخالفات المعاينة من طرف بعض أعوان و موظفي الضبط القضائي المكلفين بمهام خاصة طبقا لنص المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية، حيث أوجبت بعض القوانين الخاصة خضوع المحاضر المحررة من قبلهم إلى المصادقة من طرف المحكمة المختصة إقليميا أو ضابط الشرطة القضائية المختص بموجب نصوص خاصة<sup>1</sup>.

إلا أن المشرع الجزائري لم يورد نص خاص لا في قانون العمل و لا في القوانين المكمل له، يلزم فيه مفتشو العمل ضرورة إخضاع محاضرهم للمصادقة عليها، مما يستثني هذا النوع من المحاضر من إجراء التصديق عليها.

**الفرع الثاني : أصناف أخرى من الموظفين المؤهلين للمعاينة في حالة ارتكاب مخالفات أخرى.**

إن كان القانون قد متع ضباط الشرطة القضائية باختصاص عام يقضي بمعاينة جميع الجرائم حتى تلك التي تتهمها القوانين الخاصة بما فيها قانون العمل، فإنه و بالإضافة إلى هؤلاء الموظفين، هناك أصناف أخرى من الأعوان الذين يقومون بنفس مهمة مفتش العمل، لكن لا يكون الأمر يتعلق بضبط و معاينة جميع الجرائم مثلما هو الحال بالنسبة لضباط الشرطة القضائية، و إنما يختصون بضبط البعض منها و في حالة ارتكاب مخالفات محددة فقط، و يتعلق الأمر خاصة بمخالفات الضمان الاجتماعي (أولا) و مخالفات العمل غير الشرعي (ثانيا).

**أولا: مخالفات الضمان الاجتماعي.**

تعتبر وظيفة مراقبة تطبيق تشريعات الضمان الاجتماعي و ضبط الجرائم المتعلقة به ، من أهم الآليات التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي منذ إحداثه ، تحقيقا للأمن الاجتماعي و ضمان التوازن المالي ، لهذا لقد اسند القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم ، هذه المهمة إلى عون مؤهلين لذلك<sup>2</sup> يعرفون ب"مراقبي الضمان الاجتماعي" حيث نصت المادة 28 من القانون رقم 83-14 المعدل

<sup>1</sup> كالمحاضر التي يحررها أعوان الجمارك يجب أن تصادق عليها المحكمة طبقا لنص المادة 247 من قانون الجمارك رقم 79-07 المعدل و المتمم.

<sup>2</sup> نصت المادة 29 من القانون رقم 83-14 على أنه "يؤدي أعوان المراقبة المنصوص عليهم في المادة السابقة المبلغ أمام المحكمة".

و المتمم على أنه "يتولى مراقبة تطبيق التشريع و التنظيم في مجال الضمان الاجتماعي أعوان و هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي".

حيث تعتبر المهمة الرئيسية لمراقبي الضمان الاجتماعي في ضمان المراقبة المستمرة و الفعالة و التطبيق الدقيق للتشريع المعمول به في هذا الإطار، حرصا في الدرجة الأولى على تمكين الأجراء من حقوقهم و ضمان وفاء المستخدمين بالتزاماتهم.

و بتعديل القانون رقم 83-14 بموجب القانون رقم 04-17 المشار إليه سابقا، عزز ذلك بشكل كبير هذه المهام و منحتها خاصة فيما يتعلق بمدى حجية التقارير و المحاضر المحررة من قبلهم حيث نصت المادة 36 من القانون رقم 83-14 قبل التعديل على أنه "يعد العون المراقب تقرير حول ما يقوم به من مراقبة يبين فيه العيوب و المخالفات التي يكشفها ، و يرسل هذا التقرير إلى وكيل الدولة إذا اقتضى الأمر كذلك"

إلا أنه بعد تعديل هذه المادة بموجب المادة 19 من قانون رقم 04-17 ، أصبحت تنص على أنه "يعد العون المراقب تقريرا و محضرا حول ما يقوم به من مراقبة يبين فيها على الخصوص العيوب و المخالفات المعايينة ، يمتد بهذا المحضر الى غاية إثبات العكس"

هذا ما أكسب مراقبي الضمان الاجتماعي نفس الصلاحيات التي تثبت لمفتشي العمل في معايينة الجرائم لكن بالنسبة لمخالفات خاصة لمجال الضمان الاجتماعي فقط هذا من جهة ، و من جهة أخرى اكتسبت المحاضر التي يحررونها الحجية التي تثبت بشأن تلك المحررة من طرف مفتشي العمل أن يثبت عكس ما ورد فيها.

و باعتبار أن نضام الضمان الاجتماعي هو احد صور التضامن الاجتماعي العمالي ، وهو جانب هام من جوانب الحياة الاجتماعية التي تبسطها التشريعات العمالية الحديثة للعمال ، فإن المشرع الجزائري و بموجب هذا التعديل فقد قام بتمديد اختصاص مفتشي العمل و وسعه ، من خلال تأهيلهم لتسجيل و معايينة مخالفات تشريع و تنظيم الضمان الاجتماعي حيث نصت المادة 38 مكرر من القانون رقم 83-14 المعدل و المتمم على أنه "يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه لتسجيل كل مخالفة للتشريع و التنظيم المتعلقة بالضمان الاجتماعي و يلزم مفتش العمل بإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بهذه المخالفات كتابيا" الأمر الذي يجعل مفتش العمل ينافس مراقب الضمان الاجتماعي في ممارسة الصلاحيات الموكلة إليه بهذا الشأن و العكس ليس صحيحاً.

ثانيا: مخالفات العمل الغير مشروع.

إن مخالفات العمل الغير مشروع هي من الجرائم الخاصة التي يمكن معاينتها من قبل أعوان و موظفون آخرون و مؤهلون قانونا لمزاولة مهامهم ، حيث يتعلق الأمر خاصة بأعوان المديرية العامة للضرائب و أعوان المديرية العامة للجمارك و ضبط الملاحة البحرية إضافة إلى الموظفين المؤهلين في مجال الطيران المدني . . . إلخ و غيرهم من الأعوان الذين أهلهم القانون لمعاينة هذه المخالفات الخاصة كل بحسب مجال اختصاصه ، من خلال تبادل مختلف المعلومات و الوثائق اللازمة فيما بينهم من أجل القيام بمهامهم في مكافحة العمل غير الشرعي ، و تحرير محاضر تسلم مباشرة إلى النيابة العامة تثبت لها نفس الحجية المقدره لتلك المقدمة من قبل مفتش العمل إلى غاية إثبات عكس ما ورد فيها.

### المبحث الثاني : الأحكام و الإجراءات القضائية.

عند انتهاء مفتش العمل من تحرير محضر الخاص بالمخالفة المعاينة ، و عند انتهاء هذا الأخير من جمع البيانات و المعلومات التي تمنح للنيابة العامة بمتابعة المجرم بتهمة مخالفة الأحكام التشريعية و التنظيمية لقانون العمل ، يلتزم بإيداع هذا المحضر لدى النيابة العامة ممثلة في شخص وكيل الجمهورية ، فينشأ في هذه الحالة الحق بتسليط العقاب على مرتكب الجريمة ، و الإجراءات الخاصة بمتابعة ما هي في الحقيقة سوى تلك المنصوص عليها في الأحكام العامة و المطبقة على بقية الأجزاء الأخرى أي هي نفس الأحكام و الإجراءات القضائية التي نص عليها قانون الإجراءات الجزئية بشأن الجرائم المرتكبة و المكيفة على أنها جنح و مخالفات ، مع وجود في بعض الأحيان نوع من الخصوصية لكنها ليست مطلقة تماما ، و ينشأ الحق في العقاب بصفة عامة بمجرد ارتكاب جريمة ما تشكل اعتداء على مصلحة يحميها القانون الجنائي ، و وسيلة تحقيق هذا الحق يكمن في تحريك الدعوى<sup>1</sup> تسمى ب "الدعوى العمومية" التي تعبر عن حق الجماعة في توقيع الجزاء<sup>2</sup> كما أنه قد ينشأ عن بعض الجرائم بما فيها تلك المتعلقة بمجال العمل و ظروفه<sup>3</sup>، حتى يسمع للمضرور بالتعويض عما أصابه من ضرر بسبب تلك الجريمة ، حيث

<sup>1</sup> تعرف الدعوى بصفة عامة على أنها تلك الوسيلة القانونية لتقرير الحق و إستعانه بمعاونة السلطة العامة.

<sup>2</sup> نصت المادة 29 من قانون إ.ج على أنه "تباشر النيابة العامة الدعوى العمومية باسم المجتمع و تهاب بتطبيق القانون و هي ممثل أمام كل جهة قضائية".

<sup>3</sup> ليس ضروريا أن ينشأ عن كل جريمة دعوى مدنية تبعية مثل جرائم الشروع و جرمتي التشرد و التسول.

يتجسد ذلك من خلال ما يسمى بـ "الدعوى المدنية التبعية" و يتم ذلك أمام القضاء الجنائي نظرا لتبعية الدعوى المدنية للدعوى العمومية من حيث الإجراءات المتبعة بشأنها ، و من حيث مصيرها أيضا باعتبار أن هذا النوع من الدعاوي -أي الدعوى المدنية التبعية- يخضع لنفس القانون الذي ينظم سير الدعاوي الجنائية ألا و هو قانون الإجراءات الجزائية ، و وجود ملف بين أيدي وكيل الجمهورية ممثل الرئيس للنيابة العامة أمام المحكمة ، يدفعه بالضرورة الى اتخاذ الإجراءات الأتمة ، و بإخطار الجهة القضائية المختصة حكماً و تحقيقاً<sup>1</sup> إذا تطلب الأمر ذلك بشأن بعض الجرح و المخالفات ، حيث تنتظر المحكمة في موضوع الدعوى و تصدر حكماً فيه إما بالبراءة للمتهم أو بإدانتته ، مع وجود إمكانية للطعن في الحكم لحاصل عام بكافة طرق الطعن العادية و الغير عادية ، كل هذا سوف نحاول التطرق إليه من خلال دراسة المواضيع التالية : تحريك الدعوى العمومية (المطلب الأول) ، الدعوى المدنية التبعية (المطلب الثاني) ، و مرحلة المحاكمة (المطلب الثالث).

### المطلب الأول : تحريك الدعوى العمومية.

أخضع قانون الإجراءات الجزائية كل جهاز للضبط القضائي بجميع أصنافه و رتبه ، إلى تقرير النيابة العامة ، و باعتبارها سلطة الإدارة و من لها الحق في التصرف في تتابع البحث و التحري ، فعند انتهاء أعضاء الضبطية القضائية من عملهم و تحرير المحاضر ، توجه مباشرة إلى وكيل الجمهورية ، حيث نصت المادة 18 الفترة الثانية من قانون الإجراءات الجزائية على أنه "عليهم و بمجرد انجاز أعمالهم أن يوافقوه -أي وكيل الجمهورية- بأصول المحاضر التي يحرونها مصحوبة بنسخة منها مؤشر عليها بأنها مطابقة لأصول تلك المحاضر التي حرروها و كذلك جميع المستندات و الوثائق المتعلقة بها و كذا الأشياء المضبوطة" و هنا تشرك النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية و التي تعرف بصفة عامة<sup>2</sup> على أنها " تلك الدعوى التي يتم طرحها أمام القضاء الجنائي للفصل في مدى حق الدولة في توقيع الجزاء على مخالفة أحكام قانون العقوبات و أحكام القوانين المكملة له" فتحريك الدعوى الجنائية يعتبر أول إجراء تقوم به النيابة العامة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> راجع المادة 36 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>2</sup> أنظر : عبد الله وهابية، المرجع السابق، ص54.

<sup>3</sup> نصت المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية على أنه "الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها و يباشرها رجال القضاء و الموظفون المعهود إليهم بمقتضى القانون.

و إن كان مصطلح "التحريك" له مفهوم شامل يتسع لشمول عدة إجراءات كإقامة الدعوى العمومية أمام قاضي التحقيق بتقديم طلب من قبل وكيل الجمهورية ، من أجل فتح تحقيق بشأن الجرح و المخالفات التي يرى بأن التحقيق ضروري فيها ، أو رفع دعوى أمام جهة الحكم و هو الذي لا يكون إلا أمام محكمة الجرح و المخالفات ، حيث تبقى لوكيل الجمهورية السلطة التقديرية في ذلك، غير أن السير العادي للدعوى العمومية لا يمنع إطلاقاً من وجود أسباب أو موانع تؤدي إلى انقضاء هذه الدعوى، و من أجل توضيح ذلك ، سنحاول التطرق إلى دراسة العناصر التالية : بداية بفتح تحقيق (الفرع الأول) ثم رفع الدعوى أمام محكمة الجرح و المخالفات (الفرع الثاني) و أخيراً انقضاء الدعوى العمومية (الفرع الثالث).

### الفرع الأول : طلب فتح تحقيق.

تتمتع النيابة العامة بسلطة المتابعة و الاتهام ، و هي تقوم أولاً بإجراء يثبت لها قانوناً ، و المتمثل في عرض الدعوى أمام قضاء التحقيق أو أمام قضاء الحكم ، و لها الأمر بحفظ الأوراق. و يعتبر طلب فتح التحقيق الذي تقدمه النيابة العامة هو تحريك للدعوى العمومية ، من حيث أنه أول إجراء افتتحي في الدعوى العمومية تبادر به النيابة تطبيقاً لأحكام القانون الواردة في المادة الأولى و المواد 29 و 60 و 67 من قانون إجراءات جزائية<sup>1</sup>.

هذا الإجراء يختلف باختلاف نوع الجريمة، فيما إذا كان بصدد جنائية أو جنحة أو مخالفة لا يستطيع قاضي التحقيق القيام بتحقيق في موضوع الواقعة إلا بناء على طلب من النيابة العامة ، حيث نصت المادة 38 الفقرة الثالثة من ق. إجراءات الجزائية على أنه "و يختص -أي قاضي التحقيق- بالتحقيق في الحادث بناء على طلب من وكيل الجمهورية"

و المادة 67 الفقرة الأولى من نفس القانون نصت على أنه "لا يجوز للقاضي أن يجري تحقيقاً إلا بموجب طلب من وكيل الجمهورية لإجراء تحقيق حتى و لو كان ذلك بصدد جنائية أو جنحة متلبس بها" بما يجوز تقديم هذا الطلب ضد شخص مسمى أو غير مسمى<sup>1</sup> و هذا الإجراء يختلف باختلاف نوع الجريمة المطلوب التحقيق بشأنها ، أي فيما إذا كنا بصدد جنائية أو جنحة أو مخالفة ، فالقاعدة في طلب النيابة العامة بإجراء تحقيق أنه إلزامي في مواد الجنايات بصفة عامة و الجرح التي يقرر لها ذلك بنصوص خاصة<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> راجع المواد 01-29-60-67 من قانون الإجراءات الجزائية.

و قد تكون مسألة التحقيق هي اختيارية بالنسبة لوكيل الجمهورية بالنسبة للجنح الأخرى و جوازه بالنسبة للمخالفات ، أي تكون لوكيل الجمهورية السلطة التقديرية في تقديم الطلب<sup>3</sup> حيث نصت المادة 66 من قانون إجراءات الجزائية على أنه "التحقيق الابتدائي وجوبي في مواد الجنايات ، أما مواد الجنح فيكون اختياريا ما لم يكن فيه نصوص خاصة ، كما يجوز إجراءه في مواد المخالفات إذا طلبه وكيل الجمهورية".

و طلب فتح تحقيق مقدم من قبل وكيل الجمهورية إلى قاضي التحقيق،نراه بالنسبة للجرائم المتعلقة بمجال العمل ، عادة هي تلك المعاقب عليها في ظل قانون العقوبات و المكيفة على أنها جنحة،غير أن ذلك لا يمنع وكيل الجمهورية من تقديم هذا الطلب إذا ما تعلق الأمر بمخالفة رأي بأنها يستوجب التحقيق بشأنها.

### الفرع الثاني : رفع الدعوى أمام محكمة الجنح و المخالفات.

عندما لا ينطبق على الواقعة الجريمة وصف الجناية أو الجنحة التي أوجب القانون التحقيق بشأنها أي لا يكون التحقيق فيها هو أمر وجوبي و إلزامي ، هنا يكون لوكيل الجمهورية سلطة تقدير فيها إذا كانت هذه الأخيرة تستحق التحقيق فيها من عدمه ، فإذا رأى ممثل النيابة العامة عدم وجود ضرورة لطلب فتح تحقيق قضائي في الجنح و المخالفات المعروضة عليه ، يقوم برفع الدعوى العمومية مباشرة أمام قضاء الحكم طبقا لأحكام المواد 334 و 335 و 439 من ق.إ.خ.

حيث نصت المادة 1/334 من ق. إجراءات الجزائية على أنه "إخطار المسلّم بمعرفة النيابة العامة نفي عن التكليف بالحضور إذا تبعه حضور الشخص الموجه إليه الإخطار بإرادته"

و تنص المادة 335 من نفس القانون على أنه "يسلم التكليف بالحضور في المواعيد بالأوضاع المنصوص عليها في المواد 439 و ما يليها" ، فرفع الدعوى أمام قضاء الحكم يعتبر أول إجراء في الدعوى العمومية كذلك ، إلا أنه يتم أمام جهة الحكم و هي محكمة الجنح و المخالفات و بالتالي يوصف بأنه تحريك للدعوى غير أنه و في هذه الحالة يجب التفرقة بين تحريك الدعوى العمومية أمام قاضي التحقيق ضد أي شخص سواء كان معلوما أو مجهولا ، أما

<sup>1</sup> راجع المادة 67 الفقرة الثانية من قانون إجراءات جزائية.

<sup>2</sup> كجنح الأحداث التي يكون التحقيق فيها وجوبي أمام الجهة المختصة بالتحقيق.

<sup>3</sup> أنظر : عمر خوري، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009، ص57.

الحالة الثانية و هي رفع الدعوى أمام محكمة الجرح و المخالفات و طبقا لما هو منصوص عليه في المواد 59 و 333 و 334 و 338 من ق.إجراءات جزائية<sup>1</sup>، فإن ذلك لا يتم إلاّ ضد شخص معلوم فقط ، و هذا الأمر ينطبق حتما على المخالفات المرتكبة في مجال العمل باعتبار أن المحضر المحرر من قبل مفتش العمل يشترط فيه لزوما تحديد هوية الفاعل و الظروف المحيطة بالواقعة المجرمة بصفة دقيقة، لذا يتم رفع الدعوى مباشرة أمام جهة الحكم إما عن طريق الإدانة إليها من قبل جهة إجراء التحقيق، أو بحضور أطراف الدعوى وفقا للأوضاع المنصوص عليها في المادة 334 من ق.إجراءات جزائية. و إما بتسليم التكاليف بالحضور مباشرة إلى الأشخاص المسؤولين مدنيا للأوضاع التي حددتها المواد 66 و 339 و 340 و 341 من ق. إجراءات الجزائية<sup>2</sup>.

و الأصل العام في تحريك الدعوى العمومية و رفعها هو أنها من اختصاص النيابة العامة ، حيث نصت المادة 29 الفقرة الأولى من ق. إجراءات الجزائية على أنه "تباشر النيابة العامة الدعوى العمومية باسم المجتمع و تطالب بتطبيق القانون"

هذا ما يثبت لها الحرية في تحريكها باعتبارها صاحبة الاختصاص في ذلك إلا أنه المشرع الجزائري لم يطلق يد النيابة العامة من كل قيد ، و لكنه جعل حريتها هذه تتسع و تضيق بحسب الإجراء و المرحلة التي تباشره فيها<sup>3</sup> فقانون الإجراءات الجزائية قد أورد استثناءات على هذه القاعدة العامة ، سواء كان ذلك بإشراك الغير لها في تحريك الدعوى العمومية أو بقيد حقها في تحريكها ، باعتبار أنه لا يجوز لها تحريك الدعوى في جرائم محددة إلا بعد رفع هذا القيد ، و المتمثل في حصولها على شكوى أو طلب أو إذن ، فبالنسبة لقيد الشكوى فإن القانون يعلق سير إجراءات الدعوى في هذه الحالة بحصول النيابة العامة على شكوى من طرف المجني عليه أو وكيله مراعيًا في ذلك المصلحة الاجتماعية و العامة في نفس الوقت<sup>4</sup> ، أما قيد الطلب وهو يتعلق بجنايات و جنح المحددة نص عليها قانون العقوبات ، يقدمه وزير الدفاع الوصفي للنيابة العامة في الجرائم المرتكبة من طرف متعهد التوريد للجيش

<sup>1</sup> راجع المواد 59 و 333 و 334 و 338 من قانون إجراءات جزائية.

<sup>2</sup> راجع المواد 66 و 339 و 340 و 341 من قانون إجراءات جزائية.

<sup>3</sup> عبد الله أوهابيه، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الرابعة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2013، ص173 .

<sup>4</sup> يرى المشرع الجزائري بأن تحقيق مصلحة المجني عليه في عدم تحريك الدعوى العمومية عن طريق شكوى تكون أولى محققا بذلك المصلحة العامة، و يتعلق الأمر في هذه الحالة بجرائم معينة تمس بسمعة الأسرة و الطلاق و خيانة الأمانة و إخفاء الأشياء المسروقة، هجر العائلة، خطف قاصر و أبعادها بالإضافة إلى الجنح المرتكبة من قبل الجزائريين في الخارج و الجرائم الجمركية المرتكبة من قبل الأحداث.

الوطني الشعبي<sup>1</sup> في حين أن قيد الإذن يتعلق برفع الحصانة البرلمانية أو القضائية التي يتمتع بها يشغلون مناصب و مراكز خاصة كحصانة المقدر للبرلمانيين في المجلس الشعبي الوطني و مجلس الأمة و كذلك رجال القضاء ، يتم ذلك عن طريق حصول النيابة العامة على إذن من قبل هيئة نظامية عامة يحددها القانون مسبقا<sup>2</sup>. غير أنه و فيما يخص جنح ومخالفات العمل فإن القانون لم يضع على عاتق النيابة العامة أي قيد لتحريك الدعوى العمومية ، نظرا لعدم وجود أي نص خاص يشترط حصولها على طلب أو إذن أو شكوى مسبقة ، حتى بشأن تلك المنصوص عليها في قانون العقوبات كجريمتي إفساء الأسرار و التحرش الجنسي و غيرها من الجرائم الأخرى.

أما بالنسبة لمسألة إشراك الغير في تحريك الدعوى العمومية ، فإن قانون الإجراءات الجزائية خول الطرف المضرور من أي جريمة سواء جنائية أو جنحة أو مخالفة تحريك الدعوى العمومية ، وفق الأوضاع و الأحكام التي يحددها ، و في مثل هذه الحالات يجوز للنيابة العامة تحريك الدعوى العمومية دون قيد فيها كذا الحالات المذكورة سابقا ، إذا الأمر هنا يتعلق بحق خاص يكمن في تعويض الضرر الذي أصاب المضرور ، الذي أطلق عليه القانون اسم "المدعي المدني" حيث نصت المادة الأولى الفقرة الأولى من ق. إجراءات الجزائية على أنه "كما يجوز أيضا للطرف المضرور أن يحرك هذه الدعوى -أي الدعوى العمومية- طبقا للشروط المحددة للقانون" و هو مخير في هذه الحالة بين الإدعاء المدني أمام قاضي التحقيق عندما يتعلق الأمر بجنائية أو جنحة وفقا لما نصت عليه المادة 72 من ق. إجراءات الجزائية<sup>3</sup>.

أو الادعاء المباشر أمام جهة الحكم بتكليف منهم بالحضور أمامها بعد حصوله على ترخيص مسبق من قبل وكيل الجمهورية بالنسبة لجميع الجرائم بما فيها جنح و مخالفات العمل ، باستثناء الجرائم المنصوص في ظل المادة 337 مكرر من ق. إجراءات الجزائية<sup>4</sup> أين يمكن للطرف المتضرر تكليف الخصم بالحضور أمام المحكمة دون الحاجة إلى

<sup>1</sup> راجع المادة 164 من قانون العقوبات المعدل و المتمم.

<sup>2</sup> أنظر : عبد الله أوهابية، المرجع السابق، ص116.

<sup>3</sup> إن تعديل المادة 72 من قانون إجراءات جزائية بموجب القانون 06-22 جعل الادعاء المدني أمام قاضي التحقيق يقتصر على الجنايات و الجنح فقط، هذا ما يتناقض من نص المادة الثانية من نفس القانون.

<sup>4</sup> راجع المادة 337 مكرر من قانون إجراءات جزائية.

ترخيص من وكيل الجمهورية<sup>1</sup> و إذا قام وكيل الجمهورية بتحريك الدعوي سواء كان بفتح تحقيق أو برفعها أمام جهة الحكم لا يجوز له أن يأمر بحفظ الأوراق ، فإن طلب من قاضي التحقيق أو يرفعها أمام جهة الحكم ، خرجت من اختصاصه الدعوى و أصبحت من اختصاص القضاء ، سواء قاضي التحقيق أو محكمة الجناح و المخالفات للبحث فيها ، و لا يمكنه سواء أن يقدم طلباته إلى هذه الجهات فقط ، و القانون أعطى للقضاة الحق في تحريك الدعوى العمومية أيضا مهما كان نوع الجلسة ضد كل من يخل بنظامها هذا ما يجعل رجال القضاء يشاركون النيابة العامة في ممارستها هذا الحق العام طبقا لما نصت عليه المادة 01 من ق. إجراءات الجزائية" الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها و يباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بمقتضى القانون"

### الفرع الثالث : انقضاء الدعوى العمومية.

تحرك الدعوى العمومية و تباشر للمطالبة بحق عام أمام القضاء الجنائي يتمثل في توقيع الجزاء على مرتكب الجريمة بواسطة الجهة القضائية المختصة ، على ما ترتب عنه من فعل أو عدة أفعال بجرمها و يعاقب عليها القانون ، نهدف من خلال ذلك إلى تطبيق قواعد القانون و أحكامه و توقيع العقوبات أو تدابير الأمن على كل من خالف نصوصه التجريبية ، حيث يتحقق هذا الهدف عن صدور حكم نهائي في الموضوع و هو السير العادي في للدعوى العمومية ، إلا أنه قد يعرض هذا الأخير بعض الأمور التي تؤدي إلى وقف مسيرتها أو انقضائها قبل وصولها إلى إصدار حكم فاصل بشأنها ، عندما يتعلق الأمر بوجود أسباب عامة و أخرى خاصة تحول دون ذلك ، و أسباب انقضاء الدعوى العمومية المحركة بشأن جرائم العمل سواء كانت جناح أو مخالفة معاقب عليها في ظل قانون العقوبات أو قانون العمل ، هي نفسها تلك المقررة بشأن بقية الجرائم الأخرى ، هنا يتعلق الأمر بأسباب انقضاء الدعوى العامة التي خص بها المشرع جميع الجرائم باختلاف أنواعها و اختلاف القوانين المجرمة لها ، غير أن ذلك لا يمنع من وجود أسباب خاصة تحدث نفس الأثر نص عليها قانون الإجراءات الجزائية بخصوص جرائم بسيطة ينطبق عليها وصف مخالفات، و يسمح بها بشأن نوع محدد منها هذا ما سوف نوضحه من خلال التطرق إلى دراسة الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية (أولاً) ثم الأسباب الخاصة لانقضاء الدعوى العمومية (ثانياً).

<sup>1</sup> يتم تكليف الخصم بالحضور المباشر أمام المحكمة من قبل المدعي المدني دون الحاجة الى ترخيص من قبل النيابة العامة في حالات حددتها المادة 337 مكرر من قانون إجراءات جزائية حصرا المتمثلة في: ترك الأسرة -عدم تسليم طفل - انتهاك حرمة منزل - القذف - إصدار شيك بدون رصيد.

أولاً : الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية.

لقد حدد المشرع الجزائري الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية من خلال المادة 06 الفقرة الأولى والثانية من ق. إجراءات الجزائية المعدل و المتمم التي نصت على ما يلي "تقتضي الدعوى العمومية إلى تطبيق العقوبات بوفاة المتهم أو بالتقادم و العفو الشامل و بإلغاء قانون العقوبات و بصدور حائز بقوة الشيء المقضي فيه" إذا الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية تتمثل في :

أ- وفاة المتهم :

إن واقعة الوفاة هي سبب من الأسباب العامة التي بموجبها تقتضي الدعوى العمومية ، و تضع حدا للمتابعة المباشرة في حقه ، و بالتالي لا توجد هناك أي ضرورة لتسليط العقاب على شخص انتهت حياته عملاً بقاعدة "شخصية العقوبة و تقريرها" ، فوفاة المتهم تنهي الدعوى و تسقطها ، سواء حدثت هذه الوفاة قبل تحريكها أو كانت لاحقة لها<sup>1</sup>، فإذا توفي المتهم بعد تحريك الدعوى و قبل صدور الحكم في موضوعها ، فإنه لا يمكن السير فيها، هنا تصدر الجهة المعروضة عليها القضية أمراً بانقضائها و سقوط أوجه المتابعة في حق المتوفي ، أما إذا حدثت الوفاة خلال مرحلة المحاكمة و صدر الحكم فيها ، فإن بعد الوفاة يسقط هذا الأخير و تسقط العقوبة معه.

ب- التقادم :

يقصد بالتقادم مضي مدة زمنية معينة من تاريخ وقوع الجريمة أو من يوم انقطاع المدة ، و قد نص عليه المشرع في المواد 07 و 08 و 09 من ق. إجراءات الجزائية، بحيث أن مدة التقادم تختلف على حسب جسامة الجريمة المرتكبة و التي تتمثل في مرور 10 سنوات كاملة بالنسبة للجنايات ، و 03 سنوات كاملة بالنسبة للجنح ، أما في مواد المخالفات فقد حددت مدة التقادم بمضي سنتين كاملتين بصفة عامة باستثناء بعض الجرائم الخاصة التي لم يصفها القانون لقائمة التقادم.<sup>2</sup>

ج- العفو الشامل :

<sup>1</sup> أنظر : عبد الله أوهابية، المرجع السابق، ص136.

<sup>2</sup> أنظر : محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية، الطبعة الأولى -دار هومة للنشر، الجزائر- 2003، ص14.

هو إجراء قانوني تقتضي بموجبه الدعوى العمومية الناشئة عن الجريمة في أي مرحلة كانت عليها<sup>1</sup> و يتميز هذا العفو عن العفو الخاص الذي هو من اختصاص رئيس الجمهورية ، باعتباره يمكن أن يصدر في أي مرحلة من مراحل الدعوى العمومية ، كما يمكن أن يكون لاحقا للمحاكمة ، كونه وسيلة في يد المشرع يقرر على أساسه طبيعة المخالفات و الفقرة الزمنية التي ارتكبت فيها ، و يكون عادة لاحقا لأزمات سياسية و أعمال شغب تعرفها البلاد.

د- إلغاء قانون العقوبات :

يتجسد هذا السبب في قيام المشرع بإلغاء بعض النصوص التجريبية لأفعال يرى بأنها أصبحت غير مناسبة مع ظروف و متغيرات الواقع الاجتماعي بنزعه الوصف التجريبي عنها ، فتصبح بذلك من الأفعال المباحة.

هـ- الحكم الحائز لقوة الشيء المقضي فيه :

أي يكون الحكم نهائي و غير قابل للطعن فيه بأي طريقة من طرق الطعن العادية و الغير عادية ، و هو عنوان للحقيقة ، فلا يجوز النظر فيه من جديد حيث الموضوع نفسه و من قبل نفس الأطراف و أمام نفس الجهة القضائية ، إلا أن ذلك لا يمنع العودة من جديد للنظر في موضوع بعض القضايا الخاصة ، المتعلقة بجريمة التزوير أو استعمال المزور ، حيث يعتبر التقادم موقوفا بالنسبة لهذا النوع من الجرائم منذ اليوم الذي صار فيه الحكم أو القرار النهائي إلى يوم الإدانة بالتزوير و استعمال المزور<sup>2</sup>.

ثانيا : الأسباب الخاصة لانقضاء الدعوى العمومية.

في الحقيقة هذا النوع من الأسباب هو الذي يرتبط بشكل خاص بموضوعنا هذا باعتبار هذه الأخيرة أسباب انقضاء خاصة بجرائم معينة حصرا ، تتعلق بوقائع مجرمة حددها القانون سلفا عكس الأسباب العامة و في هذا الإطار فإن تعديل قانون الإجراءات الجزائية بموجب الأمر رقم 15-02 المشار إليه سابقا قد أضاف شكلا آخر من الأسباب الخاصة التي بموجبه يمكن وضع حد للمتابعة الجزائية بالإضافة إلى إجراء سحب الدعوى و المصالحة ، و تعلق الأمر باتفاق "الوساطة" كشكل جديد نص عليه في مواد بعض الجرح و بالنسبة لجميع المخالفات في حدود ما اقره القانون بشأن ذلك ، حيث نصت المادة 06 من الفقرة الثالثة و الرابعة من ق. إجراءات الجزائية المعدل و المتمم

<sup>1</sup> أنظر : عبد الله أوهايبية، المرجع السابق، ص132.

<sup>2</sup> أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص لجرائم الفساد و جرائم المال والأعمال و جرائم التزوير، الجزء الثاني، الطبعة 11، دار هومة للنشر،

على أنه "تتقضي الدعوى العمومية بتقييد اتفاق الوساطة بإجراء بديل عن السير في الدعوى من أجل فض الصراع ، بالإضافة إلى إجراء الصلح الذي يعتبر السبب الرئيسي لانقضاء الدعوى العمومية المباشرة بالنسبة لمخالفات العمل ، خاصة و أن غالبية السلوكات الإجرامية المرتكبة في هذا الإطار يكيفها القانون على أنها مخالفة ، هذا ما يضيفي عليها نوع من الخصوصية من حيث جانبها الإجرامي " ،إذا فالأسباب الخاصة لانقضاء الدعوى العمومية تتمثل فيما يلي :

#### أ- إتفاق الوساطة

لقد فتح المشرع الجزائري و من خلال المادة من 37 مكرر إلى المادة 37 مكرر 09 من الأمر 02-15- المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن من قانون إجراءات جزائية المعدل والمتمم<sup>1</sup>.

أمام الضحية و المشتكى منه باب الوساطة كحل إجرائي يجوز لوكيل الجمهورية أن يأمر قبل اتخاذ أي إجراء للمتابعة الجنائية باعتبارها - أي الوساطة- وسيلة ودية لحل النزاع القائم بين الطرفين من أجل الوصول إلى حل يكون من شأنه وضع حد للنزاع و أجبر الضرر المترتب عن الأفعال المجرمة المرتكبة على أن تأخذه هذه الوساطة التي يشرف عليها وكيل الجمهورية تشكل اتفاق مكتوب بين الطرفين و له قبول كليهما أيضا إلا أن المادة 37 مكرر 02 من الأمر 02-15 المشار إليه سابقا قد قيدت وكيل الجمهورية في إجراء الوساطة و في مواد الجرح بجرائم محددة تمثل فيما يلي :

جرائم السب و القذف و الاعتداء على الحياة الخاصة ،الوشاية الكاذبة و ترك الأسرة و الامتناع الهذي عن تقديم النفقة و ترك الأسرة ، الاستيلاء عن طريق الغش على أصول الإرث من قبل تقسيمها أو على أشياء مشتركة أو على أموال الشركة ، جريمة إصدار شيك بدون رصيد و جرائم التخريب أو الإلتلاف العمدي لأموال الغير ، جنح الضرب و الجرح العمدي و الغير عمدي و جرائم الاعتداء على الأملاك العقارية و المحاصيل الزراعية ، الرعي في أملاك الغير و استهلاك مأكولات أو مشروبات أو الاستفادة من خدمات أخرى عن طريق الاحتيال ، و على عكس ما اقره المشرع بهذا الخصوص بالنسبة للجنح فإنه سمع بإجراء الوساطة بالنسبة لكافة مواد المخالفات بما فيها تلك المتصلة بإطار العمل و التشغيل و ظروفه و اشترك القانون أن يأخذ بإجراء الوساطة الذي يقوم به وكيل الجمهورية عندما

<sup>1</sup> أنظر المواد من 37 مكرر إلى المادة 37 مكرر 09 من الأمر 02-15- المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن من قانون إجراءات جزائية المعدل والمتمم.

يرى ضرورة لذلك شكل اتفاق مكتوب في محضر يضم جميع المعلومات الخاصة بهوية الأطراف و عنوانهم و عرض وجيز عن الأفعال المرتكبة و تاريخ وقوعها و آجال تنفيذ الاتفاق و مضمونه الذي قد يقضي بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه أو التعويض عن الضرر أو بأي اتفاق آخر يكون مناسباً و غير مخالف للقانون ، يكون موقفاً من قبل رئيس الجمهورية و أمين ضبط المحكمة و الأطراف المادة 37 مكرر 4 من نفس القانون حيث يعتبر هذا الاتفاق سند تنفيذي غير قابل للطعن فيه بأي طريقة من طرق الطعن المادة 37 مكرر 5 من الأمر 02-15 و إذا أخل أو لم ينفذ الطرفين عمداً هذا الاتفاق و في الآجال المتفق عليها ، يكون وكيل الجمهورية مضطراً طبقاً لما نصت عليه المادتين 37 مكرر 8 و 9 من نفس القانون الى اتخاذ ما يراه مناسباً للمتابعة الجزائية و تسليط العقوبة على المخل المنصوص عليها في المادة 2/147 من قانون العقوبات ، و إدراج اتفاق الوساطة كإجراء في يد النيابة العامة من خلاله يمكن وضع حد للدعوى العمومية ، و يكون عرضة في المقام الأول و التحقيق من الحمل الملقى على كاهل القضاء و نظراً لكم الهائل من القضايا و الخلافات المعروضة أمامه.

#### ب- إجراء الصلح :

يعتبر الصلح من الأسباب الخاصة لانقضاء الدعوى العمومية كما أنه مقرر فقط بالنسبة لبعض الجرائم البسيطة المكيفة على أنها مخالفة معاقب بعقوبة الغرامة المالية نظراً لقلّة أهميتها و تخفيفاً من الأعباء التي تقع على عاتق القضاء ، ولقد نظم قانون إجراءات الجزائية إجراء المصالحة الذي سمع به النيابة العامة في مواد المخالفات التي يعاقب عليها القانون بالغرامة المالية فقط و بالنسبة لنوع محدد منها و في ظل بعض القوانين الخاصة من بينها تشريع العمل ، حيث نصت المادة 06 الفقرة 4 من ق. إجراءات الجزائية على أنه "كما تنقضي الدعوى العمومية بالمصالحة إذا كان القانون يجيزها صراحة"

ونص المادة 389 من ق. إجراءات الجزائية على أنه "تنقضي الدعوى العمومية بقيام المخالف بدفع غرامة الصلح ، فمن الشروط و المهل المنصوص عليها في المادة 384" كما أن المادة 392 من نفس القانون قضت بأنه "يمكن أن تنقضي الدعوة العمومية الناشئة عن مخالفة في المواد المنصوص عليها بصفة خاصة في القانون بدفع غرامة جزائية داخلية في قاعدة العود" إلا أن المادة 393 من ق. إجراءات الجزائية<sup>1</sup> حدد شروط يجب توافرها في الواقعة المكيفة

<sup>1</sup> عمر خوري، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2009، ص 40 .

على أنها مخالفة لكي تخضع لإجراء المصالحة بدفع غرامة الصلح إلى جانب نص المادة 392 من نفس القانون ، والتي تتمثل فيما يلي :

- وجود نص في ظل القوانين و التشريعات الخاصة الذي يسمح بإجراء الصلح مع المخالف .
- ألا تكون المخالفة المعنية بإجراء الصلح معاقب عليها بعقوبة الحبس ، ولا بعقوبتي الحبس و الغرامة ، بل يجب أن تتجلى العقوبة بالغرامة المالية فقط.
- ألا تؤدي المخالفة المعنية غالى ضرر يجب القيام بإصلاح التعويضات للأشخاص أو الأموال.
- ألا يقترن تعدد المخالفات بمخالفة أخرى يعاقب عليها قانون العقوبات أو القوانين المكملة له بالحبس فقط أو مع الغرامة ، و مفهوم المخالفة تكون المصالحة جائزة في حالة تعدد المخالفات عند ارتكاب مخالفات أو أكثر يعاقب عليها القانون بالغرامة فقط.

و إجراء الصلح كسبب خاص لانقضاء الدعوى العمومية و حسب نص المادة 06 الفقرة 4 من ق. إجراءات الجزائية يجد له نطاقا واسعا للتطبيق في موضوع دراستنا هذه خاصة أن غالبية المخالفات المرتكبة في مجال العمل يتم وضع حد للمتابعة الجنائية فيها عن طريق دفع غرامة الصلح ، إكمالا بنص المادة 155 من قانون علاقات العمل التي أقرت بأنه " يمكن لمخالف أحكام هذا القانون أن يضيفوا حد للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون و لا يزيح دفع غرامة الصلح طابع العود في الغرامة المتكررة أو يحدد التنظيم إجراءات و كفاءات دفع غرامة الصلح المذكورة" فوجود نص خاص يجيز إجراء المصالحة في هذا النوع من المخالفات يسمح للمخالف في جرائم العمل من خلال النيابة العامة بوضع حد للدعوى المحركة ضده عن طريق دفع غرامة الصلح وفقا للأحكام التي يحددها التنظيم.<sup>1</sup>

#### ج- سحب الشكوى :

يعتبر إجراء سحب الشكوى هو الآخر سبب خاص لانقضاء الدعوى إلا أن هذا الأخير لا يعني سوى جرائم خاصة يعلق فيها المشرع تحريك الدعوى على ضرورة تقديم شكوى من قبل المتضرر ، و في الحالات المحددة قانونا الواردة على سبيل الحصر ، سواء كان ذلك في ظل قانون العقوبات أو في قانون الإجراءات الجزائية.

#### المطلب الثاني : مرحلة المحاكمة

<sup>1</sup> أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، طبعة 1999، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 76.

لقد نظم قانون الإجراءات الجزائية موضوع الأحكام الجزائية و الإجراءات القضائية بصفة مرحلية ، هذا ما جعل القضايا الجزائية تمرّ عبر عدة مراحل مختلفة، من المرحلة شبه القضائية التي تتعلق بنشاط ضباط الشرطة القضائية تحت إرادة و إشراف وكيل الجمهورية و رقابة غرفة الاتهام، و إجراءات التحقيق التي يشرف عليها جهاز قضائي مستقلّ يهدف إلى البحث و التحريّ عن الجرائم و الكشف عن مرتكبيها ، إلى مرحلة المحاكمة أو مرحلة التحقيق النهائي كما يسمّيها البعض، و التي هي آخر مرحلة تمرّ بها الدعوى العمومية، تستهدف أساسا البحث في الأدلة المقدمة إلى قاضي الحكم من طرف الضبطية القضائية و جهات التحقيق الابتدائي، حيث يقوم بتصفّح من جديد جميع الأدلة و التأكد من صحتها، كما يبحث كذلك عن أدلة جديدة تكون من شأنها إظهار الحقيقة، و في نهاية المحاكمة يتم الفصل في موضوع الدعوى سواء بالبراءة أو الأدلّة، و الجرائم المتعلقة بمجال العمل و التشغيل هي بدورها تخضع للأحكام و القواعد العامة ، فبعد مرورها بمختلف المراحل الإجرائية المقررة قانونا، ينتهي بها المطاف إلى مرحلة التحقيق النهائي و هي مرحلة إصدار الحكم من قبل قاضي الموضوع ، و إن كان ذلك الأمر لا ينطبق على جميعها خاصة تلك المكيفة على أنها مخالفة، باعتبار أن القانون قد أخضع هذا النوع من المخالفات إلى إجراء المصالحة في جزء خاص لوضع حد للنزاع القائم ، غير أن الحكم الصادر في هذا النوع من الجرائم يبقى قابلا للطعن فيه طبقا لما هو مقرر من طرق الطعن في الأحكام الجزائية.

- لذلك سنحاول التطرق و لو بإيجاز إلى دراسة مختلف العناصر الأساسية التي أشرنا إليها أعلاه و المتمثلة خاصة في إجراءات المحاكمة أمام محكمة الجنج و المخالفات (الفرع الأول) ، المصالحة بإجراء يضع حدا لمرحلة المحاكمة في مخالفات العمل (الفرع الثاني)، و الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة الجنج و المخالفات (الفرع الثالث).

### الفرع الأول : إجراءات المحاكمة أمام محكمة الجنج و المخالفات

تتميز مرحلة المحاكمة بخصائص من شأنها تحقيق العدالة ، يظهر ذلك من خلال توفير كافة السبل لضمان حق المتهم في الدفاع أهمها العلنية و شفهيّة المرافعات و الحضورية و التدوين ، و هي قواعد مشتركة يجب أن تلتزم بها الجهات القضائية ، باعتبار أن المشرّع قد تأثر في وضعه لهذه القواعد الخاصة بمرحلة المحاكمة بالنظام الاتهامي<sup>1</sup> ، فالأصل أن تكون جلسات المحاكمة علنية أي يسمح للجمهور بحضورها حتى يكون الأفراد قريبين من المحاكم

<sup>1</sup> راجع المواد : 345 ، 346 ، 347 ، 349 و 350 من قانون الإجراءات الجزائية.

الجزائية و يكون القضاة أكثر حرصا على تحقيق العدالة ، إلا أن هذا الأمر يبقى مرهونا بأن لا تكون لعنوية المرافعة خطر على النظام العام و الآداب و ألا تصدر المحكمة حكما بعقد جلسة سرية<sup>1</sup>، على أن يتم مناقشة الدفوع التي قدّمها الخصوم و هيئات النيابة العامة شفاهة<sup>2</sup> و القاضي لا يجوز أن يؤسس حكمه دليل لم يطرح من طرف الخصوم أمامه لأن حضورهم ضروري لمناقشة الأدلة ، حيث يتعلق الأمر بحضور الأشخاص التاليين :

المتهم مثلا بمحاميه ، و المدعي المدني يلزم القانون وجوده أيضا أثناء الجلسة الخاصة إذا ما تم رفع دعوى مدنية تبعية التي يتم الفصل فيها في نفس الوقت إلى جانب الدعوى العمومية ، النيابة العامة ممثل المجتمع في جميع الدعاوى حضوره ضروري إذا لا تتعدّد الجلسة غيابيا.

و باختصاص المحكمة بالنظر في مواد الجرح و المخالفات<sup>3</sup> يتولى الرئيس مهمة ضبط حسن سير الجلسة و فرض الاحترام.

و اتخاذ أي إجراء يراه مناسباً لإظهار الحقيقة ، كما يمكنه الأمر بإحضار الشهود و إن تطلّب ذلك استعمال القوة العمومية ، هذا ما نصّت عليه المادة 286 من قانون الإجراءات الجزائية كما أن نص المادة 343 من قانون الإجراءات الجزائية ألزمه أيضا بأن يتحقّق من حضور المتهم و من هويته و يعرف بالإجراء الذي رفعت به الدعوى أمامه إلى جانب تحقّقه من حضور المدّعي المدني و المسؤول المدني و الشهود أو غيابهم ، فإذا تم تكليف المتهم بالحضور شخصيا و لكنه تغيب و لم يقدم عذرا مقبولا ، اعتبرت المحاكمة حضورية ، أما في حالة عدم تبليغه بالتكليف بالحضور و تخلّف عن ذلك ، تصدر المحكمة في هذه الحالة حكما غيابيا في حقه ، و الأصل أن تصدر المحكمة حكمها في جلسة علانية ، أما في نفس الجلسة أو جلسة لاحقة و في هذه الحالة يقوم الرئيس بإخطار أطراف الدعوى بيوم النطق بالحكم ، و قبل ذلك يتحقّق من جديد من حضور الخصوم أو غيابهم حسب ما نصّت عليه المادة 355 من قانون الإجراءات الجزائية ، و يحرر كاتب الجلسة لدى محكمة الجرح و المخالفات الحكم

<sup>1</sup> راجع المادة 285 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>2</sup> تم النص على شفوية المرافعات في المادة 289 من قانون الإجراءات الجزائية بالنسبة للجنايات و المادة 333 من نفس القانون أمام محكمة الجرح و المخالفات.

<sup>3</sup> محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2003 ،ص82.

الصادر ، و تؤرّخ النسخة الأصلية متضمّنة أسماء القضاة الذين أصدروا الحكم و كاتب الجلسة موافقة من قبل الرئيس ثم تودع نسخة منها لدى قلم كاتب الضبط ، فإن كان المتهم حاضرا في الجلسة فإنه يجوز له استئناف الحكم الحضورى ، أما إذا كان غائبا فأجاز له القانون في هذه الحالة معارضة الحكم أمام نفس المحكمة التي أصدرته. إلا أنه و في بعض القضايا تضطر المحكمة بأن تثبت في موضوعها في جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ أي يكون الحكم القضائي يتّصف بالقوة التنفيذية رغم المعارضة أو الاستئناف ، فهو حكم مشمول بالنفذ المعجل<sup>1</sup> ، إلا أن هذا الأمر لا ينطبق إلا على تلك الأحكام التي نص عليها القانون صراحة سواء كان ذل في ظل قانون الإجراءات الجزائية أو في ظل القوانين الخاصة الأخرى ، و من بين الأحكام التي ينطبق عليها هذا الوصف تلك الصادرة بشأن المخالفات العمل المعاينة من قبل مفتشي العمل ، فتكون هذه الأحكام مشمولة بالنفذ المعجل بقوة القانون، باعتبار أن قانون العمل نص على ذلك صراحة ، فلا يحتاج هذا النوع من الأحكام بطبيعته إلى تصريح من المحكمة كي ينفذ و لا إلى طلب ذلك أيضا.

و لا يكون للقاضي أي سلطة تقديرية في هذا، حيث تثبت المحكمة خلال جلستها الأولى في القضية بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر على المعارضة و الاستئناف ، فعندما يقوم مفتش العمل بإخطار الجهة القضائية المختصة بالمخالفة التي أشرف على ضبطها بواسطة محضر معاينة يضم جميع البيانات و المعلومات اللازمة التي تثبت عدم قيام المستخدم بتنفيذ التزام أو أكثر من الالتزامات المتعلقة بالقواعد الآمرة التشريعية ، و التنظيمية في مجال العمل ، بعدما يكون قد تم إعداره بضرورة الامتثال لها في لأجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اكتشاف هذا الإخلال ، تثبت المحكمة و عملا بنص المادة 12 من القانون رقم 90-03 ، المتضمن مفتشية العمل، و من خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ ، حيث نصّت المادة 12 من القانون رقم 90-03 ،على أنه "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام و إذا لم ينفذ

<sup>1</sup> الأصل في الأحكام أنها لا تنفّذ إلا إذا كانت نهائية أي أن يكون الحكم قد استنفذ طرق الطعن العادية إلا أنه توجد بعض الحالات التي يكون فيها الحكم قابلا للتنفيذ بالدعم من إمكانية الطعن فيه بالمعارضة أو الاستئناف فيكون في هذه الحالة الحكم المشمول بالنفذ المعجل :

- نفاذ معجل بقوة القانون أي أن الحكم يتّصف بذلك دون الحاجة إلى أن يذكره القاضي في حكمه و من دون أن يطلبه الخصوم ، و يكون بناء على نصّ خاص.

- نفاذ معجل قضائي و هو بخلاف الأول لا يكون فيه الحكم يتصف بذلك ، بل لا بد من أن يذكره القاضي في حكمه كما أنه لا يجوز للقاضي أن يحكم به تلقائيا ، بل يجب أن يطلبه الخصوم.

المستخدم هذا الالتزام، خلال الأجل المحدد له يحزر المفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تثبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".  
و في هذا الإطار إن جرائم العمل من جنح أو مخالفات باختلاف أسسها أو قواعد التجريمية ، غالبا ما يتم إثباتها عن طريق محاضر محررة من قبل الضبطية القضائية من ضباط الشرطة و أعوانهم الموظفين المناط إليهم بمهام خاصة على رأسهم مفتشو العمل.

فإذا ما رفعت الدعوى أمام المحكمة ، أصبحت هي المختصة بإجراء التحقيق فيها ، ما يبرز الدور الإيجابي للقاضي في مجال الإثبات ، باعتباره لا يكتفي بما قدمته النيابة العامة من أدلة لإثبات التهمة و إما يقوم بكل إجراء لازم من تحريات و تحقيقات للكشف عن الحقيقة مثل الأخذ باعتراف المتهم الخالي من أي عيب من عيوب الإرادة ، أو بشهادة الشهود أو بالقيام بالمعاينات<sup>1</sup> ، أو الاستناد على القرائن<sup>2</sup> و يكون ذلك خاصة بالنسبة للمحاضر المحررة من طرف ضباط الشرطة القضائية فلا يمكنه أن يتقيد بها لتأسيس حكمه ، محاضرا استدلالية لا تفرق بمفردها لمرتبة الدليل الذي يمكن الاعتماد عليه وحده من طرف القاضي الجزائي ، في حين و بخلاف ذلك ، أن المحاضر المحررة من قبل موظفي و أعوان الضبطية القضائية المنوط بهم مهام خاصة لإثبات المخالفات المرتكبة في مجال اختصاصهم ، هي محاضر لها حجّة على القاضي ، يأخذ بها كدليل إثبات في تأسيس حكمه ، إلى أن يقوم الدليل العكسي على ورد فيها إما عن طريق الكتابة أو بواسطة شهادة شهود طبقا لنص المادة 400 من قانون الإجراءات الجزائية.

### الفرع الثاني : المصالحة كحل إجرائي يضع حدا لمرحلة المحاكمة في مخالفات العمل

إذا كانت مرحلة المحاكمة كقاعدة عامة هي المرحلة النهائية التي يعاد فيها تفحص الأدلة من قبل قضاء الحكم ليصدر في النهاية حكما في الموضوع بإدانة أو تبرئة المتهم ، فإنه و في مواد المخالفات ، قد أقر قانون الإجراءات

<sup>1</sup> المعاينات هي وسيلة تساهم في تكوين اقتناع و عقيدة المحكمة ، عن طريق الإطلاع أو الفحص أو المناظرة المباشرة بمحل الجريمة ، عن طريق الانتقال إلى مكان وقوعها و مشاهدة آثارها و أدلتها المادية ، و قد يقوم بها إما ضابط شرطة أو قاضي التحقيق أو المحكمة ، سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طالب من النيابة العام أو المدعي المدني ، أو المتهم طبقا لنص المادة 235 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>2</sup> القرائن هي حكم أو نتيجة تستنبط من واقعة أو أكثر قام الدليل عليها ، باعتبارها الصلة الضرورية التي ينشئها القانون بين وقائع معينة ، باستنتاج الواقعة المطلوب إثباتها من واقعة أخرى قام عليها دليل الإثبات.

الجزائية وسيلة أخرى تعتبر بمثابة حل إجرائي يعترض المسار العادي و الطبيعي لهذه المرحلة ، الذي يعرف ب "الصلح و المصالحة" أين سمح به القانون و أجاز به بشأن نوع محدد من المخالفات فقط ، أي تلك التي تتوافر فيها شروط معينة.

نظرا لبساطة هذه الجرائم من جهة ، و تخفيفا من أعباء القضاء من جهة أخرى ، حيث يتعلق الأمر بتلك المخالفات المحددة في ظل القوانين خاصة يسمح فيها بإجراء الصلح مع المخالف ، و من بين التشريعات الخاصة التي تسمح بالقيام بمثل هذا الإجراء قانون العمل طبقا لما نصّت عليه المادة 155 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>1</sup> ، خاصة بالنسبة لتلك المخالفات المتعلقة بظروف العمل و كميّاته و تلك الماسّة بقواعد السلامة و الأمن و طب العمل ، لكن و إن كان القانون قد أجاز مثل هذا الإجراء كقاعدة عامة طبقا لما نصّت عليه المادة 392 من قانون الإجراءات الجزائية<sup>2</sup> .

بحيث يمكن تطبيق إجراء المصالحة على المخالفات المنصوص عليها في القوانين الخاصة ، فإنه قد ورد استثناء على ذلك في ظل المادة 393 من قانون الإجراءات الجزائية بقولها "لا يعمل بإجراء الغرامة الجزافية في الأحوال التالية :

- إذا كانت المخالفة تعرّض مرتكبها للقيام بإصلاح التعويضات للأشخاص أو الأموال .
- في حال ارتكاب مخالفات في آن واحد و التي لا تنطبق على إجراء الغرامة الجزافية".
- هذا ما يجعل إجراء المصالحة يسمح به بالنسبة للمخالفات التي تتوافر فيها الشروط التالية :
- وجود نص في ظل التشريعات الخاصة يجيز إجراء الصلح بشأن المخالفات الماسّة بقواعدها.
- أن تكون المخالفة مقرر لها عقوبة الغرامة فقط .
- ألا تلحق هذه المخالفة ضررا بالغير يرتب الحق في التعويض على مرتكبها .
- اقتران أجزاء المصالحة بقاعدة التعدد في المخالفات بالنسبة لتلك المعاقب عليها بالغرامة فقط.

<sup>1</sup> نصّت المادة 155 من قانون العقوبات على أنه "يمكن لمخالف هذا القانون أن يضعوا أحكاما للدعوى الجنائية المباشرة ضدّهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون"

<sup>2</sup> نصت المادة 392 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه "يمكن أن تنقضي الدعوى العمومية الناشئة عن مخالفة المواد المنصوص عليها بصفة خاصة في القانون بدفع غرامة جزافية داخلية في قاعدة العود.

و يعتبر قانون الإجراءات الجزائية بمثابة الشريعة العامة بالنسبة لقانون العمل في هذا الإطار بتنظيمه لأحكام تنفيذ إجراء المصالحة و كفيياته ، حيث نصّت المادة 389 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه "فنتقضي الدعوى العمومية بقيام المخالف بدفع غرامة الصلح ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 384".

حيث أنه و قبل أن تكلف المحكمة المخالف بالحضور أمامها ، تقوم النيابة العامة التي تمّ إخطارها بمحضر المخالفة بإخطار هذا الأخير بأنه يجوز له دفع غرامة صلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها بالنسبة للعقوبة المحددة ، في حين إذا ما ثبت في نفس المحضر ارتكاب مخالفتين فإنه يجب على المخالف دفع المقدار الإجمالي لغرامتي الصلح المستحقّتين<sup>1</sup> ، و طبقا لما نصّت عليه المادة 383 من قانون الإجراءات الجزائية ، فإن النيابة العامة ملزمة بإخطار المخالف خلال أجل 15 يوما من صدور القرار المحدّد لمقدار الغرامة ، بموجب رسالة بعلم الوصول ، يتضمن هذا الخطاب موطن المخالف موصى عليها بعلم الوصول ، يتضمن هذا الخطاب موطن المخالف و محل ارتكاب المخالفة تاريخها و سندها و النص القانوني ، المعاقب عليها ، مع تحديد غرامة الصلح و مهل و طرق دفعها المحدّدة في نص المادة 384 من قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم التي نصّت على أنه "يجب على المخالف خلال 30 يوما التالية لاستلامه الإخطار المشار إليه في المادة 393 أعلاه أن يدفع دفعة واحدة نقدا أو بحوالة بريدية مبلغ غرامة الصلح بين يدي محصل مكان سكناه ، أو مكان الذي ارتكبت فيه المخالفة ، و ذلك طبقا لأحكام الاختصاص المذكورة في المادة 329 من نفس القانون ، و يجب أن يسهم الإخطار المحصل في جميع الأحوال تأييد الدفع".

و في المقابل يلتزم محصل غرامة الصلح بتبليغ النيابة العامة بعملية دفعها إذا تمت بصفة صحيحة خلال أجل 10 أيام من تاريخ الدفع<sup>2</sup> ، و عند عدم وصول هذا التبليغ إلى النيابة العامة خلال 45 يوما من تاريخ استلام المخالف للإخطار ، تقوم هذه الأخيرة بتكليف المخالف بالحضور إلى المحكمة<sup>3</sup> ، أما في حالة عدم قيام المخالف بدفع غرامة الصلح في حدود المهل الممنوحة له و المشار إليها في ظل المادة 384 أعلاه ، تشرع المحكمة في إجراءات الفصل في الدعوى طبقا لما نصّت عليه المواد 394 و ما يليها من قانون الإجراءات الجزائية ، و المتعلقة برفع

<sup>1</sup> عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص76.

<sup>2</sup> عبد الله أوهابيه، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الرابعة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2013، ص63.

<sup>3</sup> أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، طبعة 1999، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص79 .

الدعوى أمام المحكمة ، حيث تبث هذه الأخيرة في ذلك خلال 10 أيام من تاريخ رفع الدعوى دون أية مرافعة مسبقة ، أين يصدر القاضي أمرا جزائيا قابلا للتنفيذ يكوم غير ملزم بتعليقه<sup>1</sup> .

متضمنا الحكم بالغرامة التي لا يجب أن تقلّ عن ضعف الحد الأدنى لغرامة المخالفة ، بحيث يكون هذا الأمر الجزائري لا يقبل أي شكل من أشكال الطعن فيه المنصوص عليها قانونا طبقا لأحكام المادة 392 مكرر من قانون الإجراءات الجزائئية<sup>2</sup> ، مثلما هو الحال بالنسبة للقرار المحدد لغرامات الصلح فهو الآخر لا يقبل الطعن فيه ، حيث نصّت المادة 385 من قانون الإجراءات الجزائئية أنه "لا يكون القرار المحدّد لمقدار غرامة الصلح في المخالفات قابلا لأي طعن من جانب المخالف" غير أن ذلك لا يمنع المخالف من تقديم شكوى ضد هذا الأمر لدى الإدارة المالية بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب العلم بالوصول خلال 10 أيام من تاريخ تبليغه بالسند التنفيذي الصادر من قبل هذه الأخيرة ، و يكون لهذه الشكوى أثر موقف لتنفيذ سند الأداء ، أما الإدارة المالية المكلفة بتحصيل غرامة الصلح فهي ملزمة بإحالة هذه الشكوى خلال 10 أيام على القاضي الذي أصدر هذا الأمر ، حيث تكون له السلطة التقديرية في ذلك ، إما بقبول الشكوى أو بإلغاء الأمر الجزائري الذي أصدره في حق المخالف أو برفضها.

<sup>1</sup> يجب أن يتضمن الأمر الجزائري بدفع غرامة الصلح البيانات التالية : إسم المخالف ، لقبه ، تاريخ و محل ولادته ، عنوان سكناه ، الوصف القانوني ، تاريخ و مكان ارتكاب الفعل المنسوب إليه ، بيان النصوص المطبّقة و مبلغ الغرامة مع مصاريف الملاحقات.

<sup>2</sup> نظير فرج ميناؤ الوجيز في الإجراءات الجزائئية الجزائري، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة.

خاتمة

### الخاتمة :

لقد اتضح لنا من خلال دراستنا هذه بان مسالة وجود جزائي في نطاق علاقات العمل أمر ضروري فهو بمثابة حل وقائي وردعي في نفس الوقت يساهم في اجتناب مختلف التي ترد على القواعد القانونية والأحكام التطبيقية المعمول بها في هذا الازدهار ، و لقد قام المشرع الجزائري بفرض عدة جزاءات لمعظم الانتهاكات والاختلالات التي ترتكب في مجال علاقات العمل الفردية الجماعية من خلال تجريم مختلف السلوكات الإجرامية الماسة بالأحكام والقواعد الواجبة احترامها من قبل أطراف العلاقة سواء كان في ظل قوانين العمل بصفة عامة او بلا حالة على قانون العقوبات لمواجهة الحركية والمرونة التي يشهدها القانون الجنائي للعمل بصفة عامة او بلا حالة على قانون العقوبات لمواجهة الحركية والمرونة التي يشهدها القانون الجنائي للعمل في الآونة الأخيرة خاصة ، تميزه عن القواعد العامة ، مقرا بذلك حماية جنائية تسعى الى فرض احترام قواعد التجريم والعقاب لاسيما من جانب المستخدمين في مواجهة العمال وممثليهم .

ولقد شهد تشريع العمل الجنائي في الجزائر تطور هام ،ظهر من خلال ضمن القواعد تقضي بإقرار المسؤولية الجنائية للأشخاص الاعتبارية بصفتهم مستخدمين عن مفهوم الجرائم المرتكبة في مجال العمل كما أن إثراء المنظومة القانونية مؤخرا بنصوص قانونية تهتم بحماية العمال والمستخدمين من أي تمييز سواء كان متعلق بالعمل النقابي أو أجنبي تعد نقطة ايجابية تحتسب للمشرع الجزائري الذي عمل أيضا على توسيع من الاختصاصات المخولة لمفتشي العمل بإضفاء عليهم صفة القضائية التي تسمح لهم بمعاينة وتحرير المحاضر والاختلالات الوارد في مختلف الالتزامات الواجبة احترامها وان كان هذا الحق يقتصر على صنف المخالفات فقط دون الجرائم الأخرى .

ولكن بالرغم من ذلك لا زال التشريع الجزائري يعاني من بعض النقائص القانونية التي تضيي عن قواعده قصورا وعجزا خاصة من الجانب الجزائي والتي حدثت فعاليته نوعا ما للحصول على حماة جنائية كاملة بالنسبة للعامل ضد صاحب العمل أو المستخدم ، وهذه النقائص التشريعية قد تشكل ثغرات قانونية يمكن للمخالف أو الجاني استغلالها للإفلات من العقاب ،أبرزها اتسام العديد من القوانين والأحكام التشريعية بالركود وعدم التجديد والتي تؤثر بشكل كبير في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعي ،بحيث لم تطرأ عليها أي تعديلات حاسة في القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمل الأجانب القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية

و السلامة و الأمن و طلب العمل ، بالرغم من التطور الهائل الذي شهده مجال العمل والتشغيل خلال لسنوات الاخيرة الامر الذي ادى الى تطور عنصر الجريمة ولقد دهور السلوكات الاجرامية في نفس الوقت .

كذلك عدم تدعم المنظومة الجنائية العالمية المنصوص وقائية من شاتها منح المستخدم من ارتكاب المزيد من المخالفات في حق العامل هي نقطة سلبية يجب تداركها ، لان ذلك سوف يعمل على سد اية ثغرة قانونية يمكن استخدامها للتملص من المسألة الجنائية ،كتجريم واقعة تعريض الغير للخطر وهذا من جهة ،ومن جهة أخرى أو وجود نص جزائي خاص بتجريم ظاهرة التحرش الجنسي في ظل قانون العمل بدعم نظيره المدرج في ظل قانون العقوبات هو أمر ضروري ، سيساهم في توسيع دائرة التجريم الخاصة هذه الظاهرة التي شيدت انتشارا رهيبا بين الأوساط العالمية مؤخرا و إضافة إلى صور لوسائل أخرى يمكن للمتحرش واستعمالها و لما لا تجريم حتى الآثار المرتبة عمى فعل التحرش ،وعندما نذكر ظاهرة التحرش في نطاق العمل ،يجب الإشارة بالضرورة إلى ظاهرة التحرش المعنوي نظرا لارتباطها الوثيق بمجال العمل بصفة عامة وتأثيرها الكبير على الشخص العامل بصفة خاصة،بحيث يبقى هذا الأخير في تشريع الجزائري بعدم تعرضوا إلى أي ضغط أو إكراه نفسي أو معنوي ،يستهدف تفكيره وراحة النفسية، مرهون بمدى قدرته و عمى التحمل والصبر إلى أن يتغير المدير بأخر لعل هذا الأخير يمنحه السلام النفسي ،في حين كان من الممكن تلافي جميع هذه الأضرار من خلال تجريم هذا السلوك .

وفي الأخير، يمكننا القول وجود هذا القصور يحد من فعالية المساءلة الجنائية في عائلات العمل لو تأثير واضح على الجانب الإجرائي، لان عدم تشديد العقوبة و حصرها بغرامات ضئيلة مقارنة بجسامة الفعل المرتكبة من قبل المستخدمين أشخاص معنويين و طبيعيين، دفع بالكثير منهم إلى تفضيل دفع هذه المبالغ عوض عن السير قدما في الإجراءات القضائية العادية، الأمر الذي انعكس سلبا على منسوب الاجتهاد القضائي المسجل في الجزائر في مجال العمل، الذي هو منعدم إن صح التعبير هذه من جهة ومن جهة أخرى لا زالت جرائم العمل تخضع في جانبها الإجرائي للأحكام و القواعد العامة خاصة الجرح منها، ولا سيما مسألة معاينة وضبط هذا النوع من الجرائم، فتوسيع صلاحيات مفتشي العمل لتشمل معاينة الجرح أيضا و إيجاد أحكام وقواعد إجرائية خاصة بها، نقطة ايجابية من شأنها تفعيل نطاق المسائلة الجنائية، و إن كان المشرع الجزائري قد أورد حل إجرائي خاص متمثل في الصلح الآن و يخص فئة المخالفات وبشروط معينة، فهذه المسألة هي نقطة هامة أيضا نأمل تداركها مستقبلا.

### التوصيات:

- تشديد العقوبة ورفع الغرامات المالية فيما يخص جرائم تشريع العمل
- إيجاد أحكام و قواعد إجرائية خاصة في مجال تشريع العمل، فهي نقطة من شأنها تفعيل نطاق المسائلة

### الجنائية

- تدعيم المنظومة الجنائية العمالية بنصوص وقائية
- القيام بتعديلات حاسمة ألن القوانين و الأحكام التشريعية المتعلقة بتنظيم عالقات العمل الفردية والجماعية

تتسم بالركود وعدم التجديد

# قائمة المراجع

أولاً: الكتب (المؤلفات)

أ- كتب باللغة العربية :

- 01- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص لجرائم الفساد وجرائم المال والأعمال وجرائم التزوير، الجزء الثاني، الطبعة 11، دار هومة للنشر، 2011 -
- 02- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007،
- 03- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة 12، دار هومة للنشر، الجزائر، 2012-2013
- 04- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة التاسعة، دار هومة للنشر، الجزائر، 2008
- 05- أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، طبعة 1999، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- 06- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، الطبعة السادسة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996
- 07- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ،دار النشر والتوزيع، الجزائر ،طبعة 2006.
- 08- جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري-ج01-ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر
- 09- عبد الله أوهاببية، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الرابعة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2013
- 10- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات القسم العام، الجزء الأول، الطبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004
- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.

- 11- عبد الواحد العلمية شرح القانون الجنائي المغربي، الطبعة الثانية، دار النجاح الجديدة، الدار البيضاء المغرب، 2009.
- 12- عمر خوري، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2009.
- 13- عمرو إبراهيم الوقاد، الحماية الجنائية للعلاقات العمل، دار النهضة العربية القاهرة، 2009.
- 14- فرج رضا ، شرح قانون العقوبات ، الشركة الوطنية ، للنشر والتوزيع - الجزائر ، بدون سنة.
- 15- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قالمة للنشر، الجزائر، 1995.
- 16- محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2003
- 17- نظير فرج ميناء الوجيز في الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة.
- 18- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب والوثائق العراقية، بغداد، 1989.

#### ثانيا مقالات:

- 01- محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل (أزمة عقد العمل)، مجلة الشريعة والقانون العدد 7، دمشق، يوليو 2011 .

#### ثالثا: مذكرات والرسائل

- 01- عشاييو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة ماجستير في القانون فرع التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة مولود معمري، الجزائر، 2011-2012

#### رابعا : النصوص القانونية

أ-الدستور الجزائري سنة 1996، المعدل و المتمم ، الرسمية رقم 76 لسنة 1996

القوانين:

- 1- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يوليو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم
- 2- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 يوليو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم
- 3- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية العدد 101 لسنة 1971
- 4- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 01 جوان 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية العدد 25 مؤرخة في 14 جويلية 1981.
- 5- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983.
- 6- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الريدة الرسمية العدد 02 لسنة 1988
- 7- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية العدد 4 مؤرخة في 27 جانفي 1988 .
- 8- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 06 مؤرخة في 07 فبراير 1990.
- 9- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم
- 10- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 25 ابريل 1990.
- 11- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 06 جوان 1990.
- 12- القانون رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 المحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية العدد 03 مؤرخة في 12 يناير 1997.

- 13- القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية الشغل،  
الجريدة الرسمية العدد 80 مؤرخة في 11 ديسمبر 2006.
- 14- القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 يوليو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر  
وإقامتهم كما وتنقله فيها، الجريدة الرسمية العدد 36 لسنة 2008
- 15- القانون 02-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 ، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم .

#### خامسا: المراسيم

- 01- المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب  
في 19 ماي مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدل والمتمم توجب  
المرسوم التنفيذي رقم 34) -315 الممضي في 92) أكتوبر 2004، الجريدة الرسمية عدد 63 مؤرخة في  
03 أكتوبر 2004.
- 02- المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 يوليو 1990 المتضمن المفتشية العامة للعمل و  
سيرها، الجريدة الرسمية العدد 29 مؤرخة في 18 يوليو 1990 .
- 03- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر (1990) المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات  
العمل المسيري المؤسسات، الجريدة الرسمية العدد 42 لسنة 1990.
- 04- المرسوم التنفيذي رقم 91-44 الممضي في 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص  
المطبق على مفتشي العمل، الجريدة الرسمية العدد 08 مؤرخة في 20 فبراير 1991.
- 05- -المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفية ضبط التوقيت  
اليومي للعمل وترخيص الغيابات المدفوعة الأجر الرياضي الطليعة والنخبة، الجريدة الرسمية العدد 66  
مؤرخة في 22 ديسمبر 1996 .
- 06- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة  
التي يلزم بها المستخدمون و محتواها الجريدة الرسمية العدد 17 مؤرخة في 13 مارس 1996
- 07- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المحدد للنظام الخاص لعلاقات  
العمل التي تخص العمال بالمنازل، الجريدة الرسمية العدد 82 مؤرخة في 14 ديسمبر 1997

08- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 4) مؤرخة في 09 يناير 2005.

09- المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 المحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية العدد 66 مؤرخة في 04 ديسمبر 2011.

سادسا: القرارات

01- قرار الوزارية المشترك الصادر عن وزارتي العمل و الضمان الاجتماعي الممضي في 20 سبتمبر 1990 المتضمن الحدود الإقليمية للمفتشيات الحضرية للعمل ومكاتب تفتيش العمل، الجريدة الرسمية العدد 48 مؤرخة في 14 نوفمبر 1990.

02- القرار الوزاري المشترك الصادر عن وزارتي العمل و الضمان الاجتماعي للممضي في 06 يوليو 2002 المتعلق بتنظيم دورة تكوين نظري و تعليقي لفائدة المفتشين الرئيسيين للعمل الذين وظفوا عن طريق مسابقة على أساس الشهادة الجريدة الرسمية ، العدد 65 مؤرخة في 02 أكتوبر 2002.

03- القرار الوزاري المشترك الصادر عن وزارتي العمل و الضمان الاجتماعي المضي في 16 غشت 2005 المحدد لعدد المفتشيات الجهوية و تنظيمها في اختصاصها الإقليمي و تنظيم مفتشية العمل للولاية، الجريدة الرسمية ، العدد مؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

المراجع باللغة الفرنسية :

Ben haroun Ahmed le droit denal du travail et la securite sociale drmaarifAljadida

-Alain coeut Elisabeth Fortis P28

الفهرس

<u>الفهرس</u>	
	شكر وعرفان
	إهداء
5-2	مقدمة
<b>الفصل الأول: الأحكام الموضوعية لجرائم تشريع العمل</b>	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: الجرائم الماسة بعلاقة العمل
08	المطلب الأول: الجرائم الماسة لحقوق العمل
08	الفرع الأول المخالفات المنصوص عليها في المواد من 140 إلى 146 من القانون رقم 90-11
12	الفرع الثاني: المخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 إلى 154 من القانون رقم 90-11
16	المطلب الثاني: الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العمل
16	الفرع الأول: جريمة إفساء الأسرار
18	الفرع الثاني: جريمة الاعتداء غير الإرادي على حياة وسلامة جسم الإنسان
20	الفرع الثالث: واقعة تعريض الغير للخطر
21	المطلب الثالث: الجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن والطب العمل
21	الفرع الأول: الركن الشرعي للجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن والطب العمل
22	الفرع الثاني: الركن المادي للجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن والطب العمل
24	الفرع الثالث: الركن المعنوي للجرائم الماسة بالسلامة الصحية و الأمن والطب العمل
25	المطلب الرابع : الجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب والحق النقابي
	الفرع الأول : الجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب:
25	الفرع الثاني : الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي
30	المطلب الخامس : جريمة عرقلة مفتشية العمل
33	الفرع الأول: جريمة عرقلة مفتشي العمل في ظل القانون رقم 90-03
35	الفرع الثاني: جريمة عرقلة مفتش العمل في ظل قانون العقوبات
36	فرع الثالث: لجريمة المساس بالزامية مسك دفتر والإعدادات المخصص لمفتشي العمل
38	المبحث الثاني: الجرائم الماسة بالأشخاص العاملة

38	المطلب الأول : الجرائم الماسة لكرامة الأشخاص
38	الفرع الأول: جريمة التمييز في مجال العمل
40	الفرع الثاني: جريمة التحرش في مجال العمل
43	المطلب الثاني: التشغيل غير مشروع لليد العاملة
43	الفرع الأول: التشغيل غير المشروع للعمال خرقا للتكليف القانوني
45	الفرع الثاني: التشغيل غير المشروع للعمال الأجانب
<b>الفصل الثاني : الأحكام الإجرائية لجرائم تشريع العمل</b>	
50	تمهيد
51	المبحث الأول: الاشخاص المؤهلون لمعاينة الجرائم المتعلقة بمجال العمل
51	المطلب الأول : مفتشي العمل: ( Les inspecteurs du travail )
52	الفرع الاول : تنظيم جهاز تفتيش العمل .
57	الفرع الثاني : صلاحيات مفتشي العمل.
63	الفرع الثالث: التزامات مفتشي العمل و حمايتهم
64	الفرع الرابع: القوة الثبوتية للمحاضر المحددة من طرف مفتش العمل
67	المطلب الثاني: الموظفين الآخرين المختصين بمعاينة جرائم العمل
67	الفرع الأول : ضباط الشرطة القضائية :
73	الفرع الثاني : أصناف أخرى من الموظفين المؤهلين للمعاينة في حالة ارتكاب مخالفات أخرى.
75	المبحث الثاني : الأحكام و الإجراءات القضائية.
76	المطلب الأول : تحريك الدعوى العمومية.
77	الفرع الأول : طلب فتح تحقيق.
78	الفرع الثاني : رفع الدعوى أمام محكمة الجنج و المخالفات.
81	الفرع الثالث : انقضاء الدعوى العمومية.
86	المطلب الثاني : مرحلة المحاكمة
87	الفرع الأول : إجراءات المحاكمة أمام محكمة الجنج و المخالفات
90	الفرع الثاني : المصالحة كحل إجرائي يضع حدا لمرحلة المحاكمة في مخالفات العمل
96	خاتمة

100	قائمة المراجع
	قائمة المختصرات
	الفهرس

قائمة

المختصرات

قائمة المختصرات :

- 1- ق.ع : قانون العقوبات
- 2- ق.إ.ج: قانون الإجراءات الجزائية
- 3- ق.ع.ع: قانون علاقات العمل