

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



# المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل

رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الجنائي للأعمال

إشراف:

أ. كحلولة محمد

إعداد الطالبة:

مرخوص فاطمة

## لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة تلمسان	أستاذ	أ. بن عمار محمد
مشرفاً و مقرراً	جامعة تلمسان	أستاذ	أ. كحلولة محمد
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ. دايم بلقاسم
مناقشا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر "أ"	أ. هامل هواري

السنة الجامعية: 2016 - 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ:

قَالَ تَعَالَى:

﴿ وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا ﴿٨٥﴾ ﴾

سورة الإسراء، الآية: ٨٥

قَالَ تَعَالَى:

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾ ﴾

سورة طه، الآية: ١١٤

## كلمة شكر وتقدير

واعترافاً بالفضل و الجميل أتوجه بخالص الشكر و التقدير و الإمتنان إلى الأستاذ "كحلولة محمد" الذي

تكرم و أشرف على عملي هذا و تعهده بالتصويب في جميع مراحل إنجازة طيلة هذه السنوات.

كما أتقدم بخالص الشكر لأعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة بحثي المتواضع و إثرائه بملاحظاتهم القيمة.

فجزاهم الله عني كل خير .

## إهداء

إلى روح من منحني الحياة و كانت و لا زالت تمدني بالقوة و العزيمة لأستمر قدما في هذه الدنيا "أمي رحمها الله"

إلى روح والدي العزيز رحمه الله

إلى كل الإخوة و الأخوات و الأصدقاء و الزملاء.

إلى كل أساتذتي في كلية الحقوق و العلوم السياسية بتلمسان.

إلى كل طالب علم بحث من أجل الحقيقة و المعرفة.

## قائمة المختصرات

### ● باللغة العربية:

- ج: الجزء.
- ج ر: الجريدة الرسمية.
- د ج: دينار جزائري.
- ص: صفحة.
- م: مجلد.
- ق ع ع: قانون علاقات العمل.
- ق إ ج: قانون الإجراءات الجزائية.

### ● باللغة الفرنسية:

- art : article.
- Bull : Bulletin.
- c : code.
- cass : cassation.
- Cass.soc : cassation sociale.
- Ed : édition.
- FSPJS : faculté des sciences politiques, juridiques et sociales.
- N ° : numéro
- NCP : nouveau code pénal.
- Op.cit : opposition cité.
- P : page :
- RDPC : revue de droit pénal et de criminologie.
- RDS : revue de droit social.
- RFDA : revue française de droit administratif.
- Trav : travail

# مقدمة

يعتبر قانون العمل بصفة عامة، من القوانين الحديثة النشأة، حيث يعود ظهوره إلى منتصف القرن 19 عشر حتى القرن العشرين، لذا فإن هذا القانون يمكن اعتباره وليد النظام الرأسمالي، وكان لهذا التأخر عدة أسباب حالت دون ظهوره في العصرين القديم والوسيط، حيث ارتبط ظهوره بجملة من العوامل لذلك على رأسها مبادئ الثورة الفرنسية إلى انتشرت منها إلى كامل أنحاء الدول الأوربية، بالخصوص المبادئ التي تنادي على الحرية والمساواة والحقوق الطبيعية، وقد وجدت هذه المبادئ تطبيقا واسعا لها في مجال العمل، على غرار فروع القانون الأخرى، كمبدأ "حرية العمل"، المرتكز أساسا على مبدأ "سلطان الإرادة" وحرية التعاقد في التصرفات القانونية، حيث نص ما يعرف بمرسوم "آلارد" "Decret d'Allard" في مارس 1791 على أنه: "يكون كل شخص حرا في أن يمارس المهنة أو الصناعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له". إلا أن مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، قد أظهر محدودية في آثاره الإيجابية بالنسبة للعامل، الذي غالبا ما يكون الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، تحت ضغط الحاجة إلى الأجر، مما أدى إلى تصاعد الدعوات لضرورة ضبط النظام الاجتماعي، وتوفير أدنى حد من مستوى المعيشة والحقوق الاجتماعية والاقتصادية، وذلك بتدخل الدولة تدريجيا لوضع أحكام وقواعد تكفل تحقيق التوازن والاستقرار في مجال العمل.<sup>1</sup>

وفكرة علاقة العمل ظهرت لأول مرة في الفقه الألماني<sup>2</sup>، للمناداة بإحلال أساس التنظيم التشريعي واللائحي لعلاقات العمل على حساب حرية التعاقد والحد من "مبدأ سلطان الإرادة"، وتحقيق أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل، باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة كما قلنا سابقا، ويتم ذلك عن طريق توسيع دائرة التشريعات العمالية وشمولها بالتنظيم للعديد من مجالات العمل، كما هو الشأن بالنسبة لممارسة الحق النقابي، والحق في الإضراب، والاستفادة من منافع الضمان الاجتماعي.

ولقد أصبح الأخذ بالمفهوم الجديد لعلاقة العمل أكثر تنظيما وعدالة من تلك التي يحققها المفهوم التقليدي لعقد العمل، فهذه الفكرة أصبحت تقوم حديثا على أساس اجتماعي، يتجسد في الضمانات التي تحققها أحكام التشريعات والاتفاقيات العمالية، مع الاحتفاظ بالمفهوم التقليدي لعقد العمل كأساس ومجالا حرا للتعاقد.

ويتميز 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، علاقة

<sup>1</sup> انظر: بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، طبعة 2006، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 07.

<sup>2</sup> انظر: جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 01، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 89.

تقوم على عدم التكافؤ وتعدى 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، والذي أطلق عليه اسم "القانون الجنائي للعمل"، باعتباره أحد فروع القانون الجنائي الحديثة، والذي يمكن تعريفه على أنه: "ذلك القانون الذي يتضمن الجرائم الناتجة عن مخالفة تشريع العمل والعقوبات المقررة لها"<sup>4</sup>، ولعل التشريع الفرنسي من بين التشريعات السبّاقة في هذا المجال، حيث اهتم القانون الفرنسي السابق لسنة 1810 بوضع نصوص قانونية تجرم بعض الأفعال المتعلقة بالعمل سواء كان هذا التجريم يعود إلى صفة القائم بالفعل أو إلى محل الجريمة، حيث لم يكن الهدف منها حماية العامل، وإنما تشديد العقاب على مرتكب الجريمة أي المستخدم، وبالتالي استحدث هذا الفرع الجديد من فروع القانون الجنائي. ففي علاقات العمل الفردية، إن إضفاء وصف المستخدم كان من شأنه أن يؤدي إلى تشديد العقاب عند ارتكاب بعض الجرائم مثل السرقة وخيانة الأمانة، إذا وقعت من طرف المستخدم، أما في علاقات العمل الجماعية، فقد جرم المشرع الفرنسي فعل المضاربة غير المشروعة، واعتبرها جنحة وشدّد العقاب عليها عندما ترتكب من قبل المستخدم، كما جرم أيضا فعل التجمهر أو مقاومة السلطات والعصيان، وشدّد العقاب على مرتكبها العامل.

ولقد تطور مفهوم القانون الجنائي للعمل منذ بداية النصف الثاني من القرن 19 عشر، حيث تحولت وظيفة هذا الأخير لصالح حماية العمال ضد أصحاب العمل، باعتبار العامل يمثل الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، وبصدور قانون 05 جويلية 1972 الذي اعتبر من أهم القوانين التي أضفت حماية جنائية على هذا الإطار، زادت فعالية قوانين العمل في فرنسا، وتوسعت اختصاصات مفتشي العمل بإعطائهم الحق في تحرير محاضر، بعد ذلك صدر قانون 06 جويلية 1973، أين تم تجريم بعض الأفعال المتعلقة بالتشغيل غير المشروع للعمال، ولقد تطور الأمر بعد ذلك نحو إضفاء حماية قانونية وجنائية لصالح العمال، بظهور نظرية "الوقاية للعمال" من خلال صدور قانون 06 ديسمبر 1996 المتعلق بحوادث العمل، الذي فرض التزامات على أصحاب العمل لمواجهة الأخطار المهنية، وعند مخالفتها تطبق جزاءات عليهم. بعد ذلك أضيفت عدة نصوص لاحقة في مجال العمل غير المشروع، كالقانون الصادر في 10 جويلية 1989 الذي ضاعف العقوبة عند

<sup>3</sup> - انظر: محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، مجلة الشريعة والقانون، العدد 47، دمشق، يوليو 2011، ص 23.

<sup>4</sup> - انظر Bouharou Ahmed، le droit pénal du travail et la sécurité sociale، El maarif Aljadida، 5، Rebat، 2012، p : 0



استخدام الأجانب دون تصريح، والذي تم تأييده بالقانون الصادر في 31 ديسمبر 1991، أين تم تشديد العقاب في مجال حوادث العمل كذلك بموجب القانون الصادر في 31 ديسمبر 1993، وتم وضع تجريم خاص بجريمة التحرش الجنسي في علاقات العمل من خلال القانون الصادر في 02 نوفمبر 1992.

والتشريع الجزائري هو الآخر بدوره اهتم بمسألة التجريم والعقاب في إطار علاقات العمل، فتطور القانون الجنائي للعمل في الجزائر ارتبط بتشريعات العمل الأخرى خاصة التشريع الفرنسي، وحديثنا عن تطور القانون الجنائي للعمل، يقودنا حتما إلى الحديث عن تطور قانون العمل، ومدى احتوائه على نصوص تجرم وتعاقب بعض الأفعال والسلوكيات المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية من خلال المراحل المتعاقبة التي عاشتها الجزائر، بداية بمرحلة ما قبل الاستقلال، والتي تميزت بالهيمنة الاستعمارية في إطار العمل، أين كان العامل الجزائري يفتقد لأبسط حقوقه، لذلك لا يمكن الحديث عن وجود قانون جنائي للعمل ولا قانون العمل في الجزائر إلا بعد الاستقلال.

وبعد حصول الجزائر على الاستقلال، كان لا بد أن تعمل السلطات آنذاك على بسط السيادة الوطنية وإعادة بناء الاقتصاد، حيث بادرت في هذه الفترة الأولى وإلى غاية سنة 1978، إلى إصدار بعض القوانين والتنظيمات، على رأسها القانون الصادر في 31 ديسمبر 1962، الذي نص على استمرار سريان العمل بالتشريع الفرنسي، باستثناء ما يتعارض والسيادة الوطنية، وكانت السلطات الوطنية مرغمة على إصداره، نظرا للفرغ القانوني والتنظيمي التي مرت به الجزائر في تلك الفترة، بهدف مواصلة السير في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وسريان هذا القانون عمل على تكريس الفصل التقليدي بين مجال العمل في إطار العلاقات القانونية والتنظيمية، ومجال العمل في إطار العلاقات التعاقدية، تطبيقا للتشريع الفرنسي المجسد في قانون 04 فبراير 1959.<sup>5</sup>

و لقد كانت أول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>6</sup>، والذي لم يستثنى من مجال تطبيقه عمال المؤسسات الاقتصادية غير أن هذا التوحيد قد فشل، بسبب صدور المرسوم التنظيمي لسنة 1966، الذي علق تطبيق هذا القانون على عمال المؤسسات الاقتصادية بشروط تحدد عن طريق التنظيم، إلا أن هذا المرسوم التنظيمي الموعد به لم يصدر، وتجسدت أول محاولة للتنظيم الاجتماعي للعمل، لكي يتماشى مع المفهوم

<sup>5</sup> - انظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 45.

<sup>6</sup> - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي لوظيفة العمومية، ج ر العدد 47 لسنة 1966، الملغى بموجب القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر العدد 32 لسنة 1978.

الاشتراكي، بصدور الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالسير الاشتراكي للمؤسسات<sup>7</sup>، والذي يعتبر أول قانون عمل في الجزائر المستقلة، حيث كرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال، والاعتراف لهم بالحقوق النقابي والترقية، والمساهمة في تسيير المؤسسات، وحق العامل في المشاركة في التسيير وفقا لمبدأ "الملكية العامة لوسائل الإنتاج"، فأصبح العامل منتجا ومسيرا في آن واحد، لكن هذه الفترة تميزت بقلة الجزاءات الجنائية في مجال العمل، لأن الدولة لا يمكنها تسليط جزاءات وعقوبات جنائية ضد مؤسساتها باعتبارها تحتكر هذا المجال. وقد تلى ذلك صدور عدة نصوص أخرى لتنظيم العمل كالأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 فبراير 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>8</sup>، الذي جرم عدة أفعال وسلوكات كالمساومة والعزل الجماعي للعمال وعدم تسليم شهادة العمل وعرقلة العمل النقابي وعدم مراعاة أحكام العمل الليلي للشبان والنسوة... الخ، غير أن هذا القانون لم يحقق التنظيم المطلوب بشكل كامل لعلاقات العمل بسبب الاختلاف الواضح في تنظيم قطاعات العمل المختلفة والمتعددة، وعدم تجانسها، والتباين في الأحكام وتعارضها مع الأحكام السارية على مؤسسات القطاع العام.

أما الفترة الممتدة ما بين سنتي 1978 و 1989 فتميزت بإصدار العديد من التشريعات الهامة في مجال العمل، أهمها القانون رقم 78-12 المتضمن بالقانون الأساسي العام للعامل، والذي كان يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي آنذاك، والذي لم يهتم في الحقيقة بتنفيذ قواعد التجريم والعقاب في هذا المجال باستثناء تجريمه لسلوك افشاء الأسرار وعرقلة حرية العمل أو حرية الانتاج أو احتلال أماكن العمل أو توقيف وسائل العمل. وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية لعالم الشغل، صدر القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية<sup>9</sup>، حيث أدخل نوع من الليونة في التسيير واستقلالية المؤسسات، أين ظل متأثرا بالطبيعة العامة للمؤسسات الاشتراكية.

وبصدور دستور 1989، تم التأكيد على مبدأ الحق في العمل وحمائته، والمساواة في الحقوق والواجبات، على ذلك صدرت عدة تشريعات خاصة بتنظيم علاقات العمل، والتي حاول المشرع الجزائري من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي للعمل، منها القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق

<sup>7</sup> - الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر العدد 101 لسنة 1971.

<sup>8</sup> - الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر العدد 39 لسنة 1975.

<sup>9</sup> - القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر العدد 02 لسنة 1988.

بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب<sup>10</sup>، والقانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل<sup>11</sup>.

ثم تلاها القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل<sup>12</sup>، الذي يعتبر "قانون العمل" بحد ذاته أو شريعة العمل في الجزائر، الذي اعتبر نتيجة مترتبة عن انتقال الجزائر من الاشتراكية القائمة على تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل إلى اقتصاد السوق والعمل الحر، حيث كرست بذلك مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية التي لم يكن معترفا بها سابقا كالاقرار بالحق في إنشاء المنظمات النقابية وممارسة الحق النقابي من خلال صدور القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>13</sup>، كذلك منح الدستور للعمال سلاحا مهما للدفاع عن مصالحهم المشروعة، وذلك بالاعتراف لهم ولأول مرة بالحق في ممارسة الإضراب، أين كان هذا الحق حكرا على عمال القطاع الخاص فقط.

وقانون علاقات العمل رقم 90-11<sup>14</sup>، قد ساهم في إعادة تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد، حيث جاء بنصوص أكثر مرونة وقابلية للتعديل مسايرة للتطور الاقتصادي، تمت عنونته بـ "علاقات

---

<sup>10</sup> - القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وبتسويتها وممارسة الحق في الإضراب، ج ر مؤرخة في 07 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>11</sup> - القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر 36 مؤرخة في 02 جوان 1996.

<sup>12</sup> - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، ج ر 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 ج ر مؤرخة في 13 أبريل 1994)، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جوان 1996 ج ر 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، وبالأمر رقم 97-02 المؤرخ في 01 جانفي 1997 ج ر 03 مؤرخة في 12 جانفي 1997، والقانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

<sup>13</sup> - القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر 23 مؤرخة في 06 جوان 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 ج ر مؤرخة في 12 جوان 1996.

<sup>14</sup> - ارتكز المشرع الجزائري في إصداره لقانون علاقات العمل 90-11 على النصوص التشريعية التالية: الأمر رقم 71-74 والأمر رقم 75-31 والقانون رقم 78-12 المشار إليهم سابقا بالرغم من أنه تم إلغاء هذه النصوص بموجب المادة 157 من قانون علاقات العمل السالف الذكر، حيث نصت على أنه: "تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتفسير الاشتراكي للمؤسسات، والأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والمواد من 1 إلى 179 ومن 199 إلى 216 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل..."

العمل" كاصطلاح عام مساير لما ذهبت إليه غالبية التشريعات الحديثة، يوحي بالشمولية لجميع علاقات العمل  
المأجور.

إلا أن قانون علاقات العمل لم يعرف الثبات والاستقرار، كونه تضمن أحكام وردت بصفة عامة، تحتاج  
إلى نصوص تنظيمية حتى تتكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة في عالم الشغل محليا ودوليا،  
لذلك تم صدور عدة نصوص تنظيمية، كالمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 الذي  
يتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات<sup>15</sup>، أين أخضع مسيري المؤسسات في علاقات  
العمل إلى ازدواجية تشريعية، وهم يلتزمون بالواجبات ويتمتعون بنفس حقوق العمال الواردة في قانون علاقات  
العمل، دون عقد عمل المسير الذي يخضع لأحكام خاصة ينظمها هذا المرسوم، حيث وقبل صدور النص  
التنظيمي الخاص بمسيري المؤسسات، كان هؤلاء لا يخضعون لنطاق قانون العمل، باعتبارهم كانوا يعينون من  
طرف الوصاية الإدارية عن طريق المراسيم الرئاسية، أي خضوعهم للقانون الأساسي للتوظيف العمومي. صدر  
كذلك المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 الذي حدد النظام الخاص لعلاقات  
العمل التي تخص عمال المنازل<sup>16</sup>، أين حدد مفهوم العامل في المنزل والمستخدم أيضا وكيفية تنفيذ الأعمال في  
المنازل، إلى جانب صدور عدة مراسيم أخرى تنظيمية مؤخرا التي تنظم علاقات عمل خاصة والتي سوف نتطرق  
إليها لاحقا.

ولقد خصص المشرع الجزائري لموضوع التجريم والعقاب بابا كاملا، وهو "الباب الثامن" من قانون  
علاقات العمل رقم 90-11 تحت عنوان "الأحكام الجزائية"، غير أن مجال التجريم والعقاب في إطار علاقات  
العمل لا يقتصر فقط على تلك النصوص والأحكام الجزائية الواردة في ظل قانون علاقات العمل، بل توجد  
أحكام جزائية أخرى مبعثرة وموزعة على عدة قوانين فرعية أخرى تعنى بعالم الشغل والتوظيف وتتم بتنظيمه  
و حمايته .

و أهمية دراسة موضوع "المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل في التشريع الجزائري"، تظهر من خلال  
محاولة البحث في حقيقة وجود مساءلة جزائية فعالة في إطار علاقات قانونية، قائمة على عدم التكافؤ الواقعي بين  
طرفيها، ومدى تمكن المشرع الجزائري من إعادة التوازن والالتزان للعلاقة التعاقدية العمالية من الناحية الجزائية

---

<sup>15</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل مسيري المؤسسات ،  
ج ر العدد 42 لسنة 1990.

<sup>16</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 97-474 في 08 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص لعلاقات العمل التي تخص العمال في المنازل ،  
ج ر العدد 82 مؤرخة في 14 ديسمبر 1997.

والعقابية، باعتبارها تجمع بين شخصين، أحدهما يتمتع بالتمكن والقوة الاقتصادية، والآخر يتمتع بالوهن والضعف الاقتصادي والاجتماعي أيضا، سواء قامت هذه المسؤولية في إطار علاقات عمل فردية تستند على عقد عمل فردي، أو في إطار اتفاقية عمل جماعية تستند على عقد عمل جماعي.

على ذلك فإن إشكالية هذا الموضوع تتمثل في: تحديد مدى فعالية تكريس مسؤولية جزائية في إطار علاقات العمل للحصول على حماية جنائية فعالة غايتها المحافظة على النظام القانوني والتنظيمي لقواعد التجريم والعقاب من جهة، وضمان التوفيق بين المصالح الاجتماعية والاقتصادية للعمال والمستخدمين من جهة أخرى، وبالتالي تحقيق المصلحة العامة والخاصة في نفس الوقت.

ومن أجل مناقشة هذه الإشكالية قمنا بالاستناد في دراستنا هذه على المنهج التحليلي، الذي ينصب على تحليل النصوص القانونية، وفي نفس الوقت، تتبعنا التطور التاريخي للقوانين وأحكامها، وبالتالي استعملنا المنهج التاريخي أيضا، معتمدين في ذلك على التجربة الفرنسية، التي برزت في هذا المجال، وسجلت منذ القرن الماضي قفزات جد ملموسة، ساهمت بشكل كبير في ترسيخ فلسفة التجريم والعقاب في مجال العمل، ناهيك عن غنى هذه الأخيرة على المستويين الفقهي والاجتهادي، مشيرين كلما أمكن الأمر، إلى تجربة المشرع الجزائري، والخطوات التي خطاها بدوره في هذا الإطار، وإن كان قد اعتمد وبصفة شبه كلية في وضع أسس وأحكام التجريم والعقاب في مجال العمل، على التشريع الفرنسي، باعتباره المصدر والأصل.

هذا ما يتطلب منّا، مرحلة أولى من بحثنا، دراسة الأحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل (الباب الأول)، لنوجّه بحثنا في مرحلة ثانية نحو تحديد الإطار القانوني للمسؤولية الجزائية في علاقات العمل وإجراءات المتابعة (الباب الثاني).

**الباب الأول**  
**الأحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في**  
**إطار علاقات العمل**

إن المسؤولية الجزائية بصفة عامة، هي تلك الصلة التي تربط بين الجريمة والجزاء، وتعتبر هذه الصفة الشرط الأساس لاستحقاق العقاب، هذا يدل على انه عند وقوع جريمة ما سواء كانت معاقب عليها في قانون العقوبات أو في القوانين الخاصة، لا يجب التسرع في تقرير الجزاء فوراً، وإنما يتعين التدرج في البحث، بحيث يجري التحقق أولاً من وقوع الجريمة و أنها تنسب فعلاً إلى الجاني، ثم التحقق من قيام مسؤولية جزائية عنها، فإن توافرت استحق الجاني الجزاء المقرر في القانون.<sup>17</sup>

ولا يكفي لتوقيع الجزاء على الجاني، أن يقع منه الركن المادي المكون للجريمة، كما هو موصوف في النص الجزائي، وأن يتوافر لديه الركن المعنوي اللازم لتمامها، وإنما يلزم أيضاً توافر في حقه شروط المسؤولية الجزائية الموجبة للجزاء، وهذا ما ينطبق عليه الحال بالنسبة للمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل، باعتبار أنه ولقيام المساءلة الجزائية بوجه عام، لا بد من وقوع جريمة تستوفي جميع أركانها، وأن يكون مرتكبها خاضع لقانون العقوبات أو غيره من القوانين الخاصة. إلا أن المساءلة الجزائية في إطار علاقات العمل، وبالإضافة إلى خضوعها لهذه الأحكام العامة، فإنها تنفرد بأحكام خاصة بها من الناحية الموضوعية، أولها أنها تخاطب أشخاص محددين بصفاتهم، وهذا ما يعبر عنه بنطاق المسؤولية الجزائية من حيث أطراف علاقات العمل التعاقدية (الفصل الأول)، وثانيها تميزها بأحكام خاصة من حيث طبيعة العلاقة التعاقدية، وهذا ما يعبر عنه أيضاً بنطاق المسؤولية الجزائية من حيث الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل (الفصل الثاني).

<sup>17</sup> - فالمسؤولية الجزائية على هذا الوجه، ليست ركناً من أركان الجريمة، إذ لا تنشأ إلا إذا توافرت ابتداء جميع أركان الجريمة، فهي إزاء هذه الأركان حصيلة وأثر لاجتماعها في شخص إنسان عاقل ومميز، ويتوافر هذا التحليل مع اشتقاق لفظ "المسؤولية" فهو مرادف للمساءلة، والمسؤولية لغة هي: "كل ما يتحمله مسؤول تناط بعهدته أعمال تكون تبعة نجاحها أو إخفاقها عليه أي سؤال الجاني عن السبب في اختياره الجريمة كسلوك مناقض للقانون، وهو في الواقع سؤال يحمل معنى الاستنكار واللوم والتهديد بالجزاء على السلوك، وهذا يقتضي أن يكون المسؤول عاقلاً، أما المسؤولية قانوناً فيراد - عموماً - بها: "الجزاء الذي يترتب على المرء عند إخلاله بقاعدة من قواعد السلوك"، ويختلف هذا الجزاء باختلاف نوع القاعدة المخل بها، فقد يتعلق الأمر بقاعدة جزائية فتكون المسؤولية الجزائية، ويتمثل الجزاء في العقوبة (الحبس أو الغرامة)، وقد تكون القاعدة المخل بها مدنية أين تكون المسؤولية مدنية، وبالتالي يتجسد الجزاء حينئذ في الالتزام بالتعويض.

## الفصل الأول: نطاق المسؤولية الجزائية من حيث أطراف علاقات العمل التعاقدية

إن تطبيق قواعد التجريم والعقاب في ظل قانون العمل، يستدعي توافر صفة خاصة لدى فئة معينة من الأشخاص ألا وهي "صفة العامل" و"صفة المستخدم" أو صاحب العمل. فنطاق المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل، مقيد ومحدد بتمتع مرتكب السلوك الإجرامي بصفة العامل وصاحب العمل، ودراسة موضوع المساءلة القانونية في هذا الإطار تستدعي منا الإشارة إلى أن المسؤولية في مجال علاقات العمل، قد تكون مدنية وجزائية، وهذا الاختلاف بينهما<sup>18</sup> لا يعني أنهما لا يجتمعان أولاً تترتبان عن الفعل الواحد<sup>19</sup>.

عليه ففي إطار علاقات العمل وقبل الحديث عن تحقق الركبتين المادي والمعنوي، يجب البحث أولاً فيما إذا كان الفاعل يتمتع بصفة العامل أو صاحب العمل، كشرط مبدئي وعنصر أساسي لقيام أي جريمة من جرائم العمل، وإلا فإنه يجب البحث في ظل القانون الجنائي عن التكيف الصحيح للجريمة التي ارتكبت من غير هؤلاء<sup>20</sup>، ويعود ذلك إلى السلطة التقديرية للقاضي، لذلك سوف نركز اهتمامنا في هذا الفصل على دراسة المسؤولية الجزائية في حق شخص العامل كطرف من أطراف علاقات العمل التعاقدية (المبحث الأول)، ثم سنعرج إلى دراسة المسؤولية الجزائية في حق شخص المستخدم كطرف آخر من أطراف علاقات العمل التعاقدية (المبحث الثاني).

<sup>18</sup> - يظهر هذا الاختلاف الكبير بين المسؤولية المدنية والجزائية من خلال عدة فوارق جوهرية موجودة بينهما أهمها: إن المسؤولية الجزائية ترمي إلى حماية المجتمع من السلوكات التي تخل بقيمه الأساسية في حين إن الغرض من المسؤولية المدنية هو حماية المصالح الشخصية أي حماية الأفراد المادية والمعنوية التي تلحق بهم من قبل الغير، إن الجزاء في المسؤولية الجزائية يتمثل في العقوبة التي توقع على الفاعل وهذا ردعا له وزجرا بالنسبة للغير، بينما جزاء المسؤولية المدنية يكون ممتثلاً في التعويض جبراً للضرر الذي لحق بالضحية، إن مجال المسؤولية الجزائية هو الاعتداء على حق المجتمع أما مجال المسؤولية المدنية هو الاعتداء على حق الغير، كذلك إن المسؤولية الجزائية تستند في قيامها على خطأ جزائي الذي يخضع "لمبدأ الشرعية" وهي أخطاء معينة ومعروفة مسبقاً أما الخطأ المدني فهو لا يخضع "لمبدأ الشرعية" باعتبار أن الأخطاء المدنية غير محصورة أو مقيدة، والقصد الجرمي في المساءلة الجنائية تلعب دوراً هاماً حيث هو الذي يحدد وصف الجريمة على خلاف المساءلة المدنية التي لا تعطي القصد أي وزن فهي تتحقق ولو صدر الضرر كنتيجة إهمال أو تقصير أو سهو، وأخيراً إن الدعوى المدنية تتقدم بمضي 15 سنة من يوم وقوع الضرر، بينما تتقدم الدعوى العمومية مرتبطاً بطبيعة الفعل المجرم، فالجنائيات تتقدم بمضي 10 سنوات كاملة ابتداء من يوم ارتكابها، والجنح تتقدم بمرور 03 سنوات كاملة، أما المخالفات فالتقدم يكون فيها بمرور سنتين كاملتين.

<sup>19</sup> - انظر: علي فيلالي، الالتزامات، الطبعة الثانية، موفم للنشر، الجزائر، 2007، ص 11.

<sup>20</sup> - يقصد بذلك إذا ارتكب السلوك المجرم من طرف شخص آخر لا يتمتع بصفة العامل أو صاحب العمل (المستخدم).



## المبحث الأول : المسؤولية الجزائية القائمة في حق العامل كطرف من أطراف علاقات

## العمل التعاقدية

كقاعدة عامة، ولقيام المساءلة الجنائية في أي جريمة، سواء تلك المعاقب عليها في ظل قانون العقوبات او في ظل القوانين الخاصة الاخرى، يجب أن يكون الشخص المسؤول قد ارتكب خطأ جزائي<sup>21</sup> سيتوجب توقيع الجزاء والعقاب لمخالفة قاعدة قانونية، وأن يكون متمتعاً بالأهلية<sup>22</sup> القائمة على الوعي والإرادة، غير أن المسؤولية الجزائية في قانون العمل، وبالإضافة إلى هذه الشروط<sup>23</sup> الأساسية، تتطلب لقيامها أيضاً، تحقق شرط أساسي مبدئي ألا وهو ضرورة تمتع الفاعل بصفة العامل، والذي يمثل الجانب الأول من هذه المسؤولية، فعندما تتقرر المسؤولية عن الجريمة يعني ذلك بأن المسؤولية قد استندت على أساس خاص يبرر مشروعية توقيع الجزاء، لكن وفي نفس الوقت وبالرغم من توافر جميع أركان وشروط قيام المسؤولية، قد توجد بعض المبررات الشرعية التي تنفي وتسقط هذه الأخيرة، لذلك يستلزم دراسة المسؤولية الجزائية في حق شخص العامل، تحديد أولاً شرط قيام مسؤولية العامل الجزائية وأساس مشروعية توقيع الجزاء تبعاً لهذه المسؤولية (المطلب الأول)، وإبراز ثانياً موانع المسؤولية الجزائية (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: شروط قيام المسؤولية الجزائية للعامل وأساس مشروعية توقيع الجزاء

إن المساءلة الجزائية لأي شخص، تستلزم توافر مجموعة من الشروط والأركان للقول بتحققها وقيامها، والأصل في الجزاء هو تحمل المسؤولية، لكن الأصل في تحمل المسؤولية هو حرية الاختيار، كون أن الجاني يكون مخيراً بين الإقدام على الفعل المجرم أو الإحجام عنه أو اختيار غيره<sup>24</sup>، فتحقق المسؤولية الجنائية في حق الفاعل تستوجب توقيع الجزاء عليه، وعندما تتقرر مسؤوليته عن الجريمة، معنى ذلك أن هذه المسؤولية قد استندت إلى أساس خاص تبرر مشروعية توقيع الجزاء عليه، ويقضي المنطق والمعقول، أن يتحمل الشخص تبعاً تصرفاته الضارة،

<sup>21</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة 07، دار هومة للنشر، الجزائر، 2008، ص 179.

<sup>22</sup> - انظر: سمير عالية، شرح قانون العقوبات، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2002، ص 297.

<sup>23</sup> - يعبر كذلك عن الشروط الواجب توافرها لقيام المسؤولية الجزائية بأركان المسؤولية الجزائية، حين ترى بعض الكتب بأن هذه المسؤولية تتجسد أركانها في الخطأ الجزائي والأهلية، وهناك من عبر عنها بتوافر الأهلية والتبعية الجزائية، لكن يبقى المعنى في الأخير واحد.

<sup>24</sup> - انظر: منصور رحمانى، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 193.

سواء كانت أفعال مدنية أو جزائية، والأساس المنطقي المتبادر إلى الأذهان يجعلنا نتساءل فيما إذا كان من ارتكب الجريمة هو مخير أو مجبر عليها؟. إذن فالمسألة الجزائية في إطار علاقات العمل تتطلب توافر شروط لقيام المسؤولية الجزائية للعامل (الفرع الأول)، واستنادها على أساس يحدد مشروعية توقيع الجزاء تبعا لهذه المسؤولية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: شروط قيام مسؤولية الجزائية للعامل

لا يكفي أن تتحقق أركان الجريمة ليعاقب فاعلها، وإنما يجب كذلك البحث في مدى وجود إمكانية تحميل هذه الأركان وتبسيدها في شخص مستوفي جميع الشروط الشخصية من إنسانية وعقل وتمييز. علاوة عن ذلك فالشخص يُلزم على إتيان فعل مجرم معاقب عليه قانونا، إذن فارتكاب خطأ جزائي والاتصاف بمجموعة من الصفات والعوامل الذهنية أي الأهلية يترتب عنها حتما قيام المسؤولية الجزائية. إلا أن قواعد التجريم والعقاب في مجال العمل وبالإضافة إلى الشروط العامة، تستوجب توافر صفة العامل كشرط مبدئي لقيام المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل، لذلك فتتحققها مقيد بتوافر شرط صفة العامل (أولا)، وأن يقوم بارتكاب خطأ جزائي (ثانيا)، وأن يتمتع بالأهلية كشرط وجوبي لقيام مسؤولية الجزائية (ثالثا).

#### أولا- صفة العامل كشرط أساسي لمبدئي لقيام المسؤولية الجزائية

إن المشرع الجزائري وفيما يخص قانون العمل، لم يضع فيه تعريفا محددًا لشخص العامل، وجميع قوانين العمل الجزائرية لم تضع مفهوم محدد للعامل أيضا<sup>25</sup> على خلاف التشريعات العربية الأخرى على سبيل المثال التشريع المصري<sup>26</sup> والعراقي<sup>27</sup>، ولقد اكتفى بوضع معايير يتم من خلالها تحديد من هو العامل في التشريع الجزائري، والتي تم النص عليها في المادة 02 من قانون علاقات العمل رقم 90-11<sup>28</sup>، في حين نجد أنه قد

<sup>25</sup> - قوانين العمل الجزائرية، قد أهملت تعريف العامل، سواء كان ذلك في نصوص الأمر رقم 76-31 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، أو في قانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، وكذلك بالنسبة لقانون علاقات العمل 90-11، هو الآخر لم يتضمن تعريف خاص بالعامل ولا القوانين المعدلة والمتممة له المشار إليها سابقا، ولا في القوانين الفرعية الأخرى كالقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية والعمل على تسويتها وممارسة الحق في الإضراب المعدل والمتمم، والقانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، والقانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم. كذلك أهمل المشرع الجزائري وضع تعريف خاص بالعامل الأجنبي في القانون رقم 81-10 المؤرخ في 01 جوان 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ج ر 25 مؤرخة في 14 جويلية 1981.

<sup>26</sup> - عرف المشرع المصري العامل في المادة الأولى من القانون رقم 12 لسنة 2003 على أنه: "يقصد بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه".

<sup>27</sup> - أما المشرع العراقي، فقد عرف شخص العامل في المادة 08 من قانون العمل لسنة 1987 على أنه: "كل من يؤدي عملا لقاء أجر ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل".

<sup>28</sup> - نصت المادة 02 من القانون رقم 90-11 على أنه: "يعتبر عمالا أجرا في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

أورد تعريفا خاصا للعامل في المنازل وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الذي حدد النظام الخاص لعلاقات العمل التي تخضع العمال في المنازل في مادته الثانية.<sup>29</sup>

وتحديد صفة العامل هو موضوع يتطلب منا دراسة شروط تطبيق قانون العمل(أ)، والمقصود بالعامل الخاضع لقانون العمل (ب).

### (أ) شروط تطبيق قانون العمل:

بصفة عامة إن قانون العمل لا يتصف بالشمولية التي تمكنه من إخضاع كل الأعمال لنطاق تطبيقه، فهناك الكثير من الأعمال التي تخضع لنصوص وقوانين أخرى كالقانون المدني والتجاري والإداري...، أما بالنسبة للأشخاص المناط لهم القيام بالعمل فليس كل عمل يقوم به العامل يخضع بالضرورة لأحكام قانون العمل، مثلا هناك أشخاص يؤدون أعمالا لكنهم يخضعون لقوانين أخرى. ومن النصوص القانونية يمكن استنتاج شروط يجب توافرها في العمل وفي الأشخاص القائمين به لكي يوصف الشخص بأنه عامل ويخضع لنطاق تطبيق قانون العمل، والتي تتمثل فيما يلي:

#### 1- الشرط الأول: أن يكون العمل مقوما من شخص لشخص آخر ولمصلحته

لكي يخضع العامل لنطاق تطبيق قانون العمل يجب أن يكون العمل مقوما من ومصلحة شخص آخر، هذا ما عبر عنه المشرع الجزائري في المادة 02 من قانون علاقات العمل السالف الذكر، بعبارة "لحساب شخص آخر"، فأحكام قانون العمل لا تعنى بالعمل الذي يؤديه الشخص لمصلحته الشخصية.<sup>30</sup> ويقصد من عبارة "لمصلحته أو لحسابه" أن يكون العمل خاص يقدم لمصلحة أو لحساب شخص آخر وليس عمل عام يقدم لمصلحة المجتمع ككل.

<sup>29</sup> نصت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 على أنه: "يعتبر عاملا في المنزل بمفهوم هذا المرسوم كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر، مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها المستخدم دون أي وسيط".

<sup>30</sup> - كالمزارع مثلا في مزرعته أو صاحب المتجر في متجره، فلا بد من توافر شخص يناط به تأدية العمل يسمى "العامل"، ولصالح شخص آخر سواء كان طبيعي أو معنوي يسمى "المستخدم".

## 2- الشرط الثاني: التبعية لصاحب العمل (المستخدم)

إن الشرط السابق، لا يعتبر شرطا كافيا لتطبيق قانون العمل، لأنه توجد الكثير من الأعمال التي تؤدي من قبل شخص ولمصلحة شخص آخر ولا تقع في دائرة قانون العمل<sup>31</sup>. أما التبعية المقصودة هنا فهي "التبعية القانونية" التي أخذ بها المشرع الجزائري<sup>32</sup> شأنه شأن التشريعات العربية الحديثة الأخرى<sup>33</sup>. حيث تنشأ هذه التبعية في إطار عقد العمل ممثلة في سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه بالنسبة للعامل في أداء عمله، و يلتزم بطاعة تلك الأوامر والتعليمات التي يصدرها المستخدم. والتبعية القانونية تتضمن من جهة حق صاحب العمل في توزيع الساعات والتنظيم التقني للعمل والتي تسمى "بالتبعية الفنية"، وحقه كذلك في الإشراف على الظروف الخارجية للعمل كتحديد مكان العمل ووقته وتقسيمه بين العمال، وهنا نكون أمام "تبعية تنظيمية أو إدارية"<sup>34</sup>. كما أنه لا يشترط توافر الرقابة والإشراف الفني من طرف صاحب العمل بالضرورة، فيكفي قيامه بالإشراف والإدارة ووضع الخطط العامة لمنشأته. إلا أنه أجمع غالبية الفقه والقضاء في نظم العمل الحديثة، على كفاية توافر التبعية التنظيمية أو الإدارية، التي تتجسد في أن يحدد المستخدم للعامل وقت أدائه للعمل ومكانه، حيث يستخدم عادة في عمله الأدوات الخاصة بصاحب العمل حتى ولو لم تتحقق التبعية الفنية<sup>35</sup>.

<sup>31</sup> - كعمل المقاتل أو النجار، فكلها أعمال تؤدي لمصلحة شخص آخر ومع ذلك تخرج عن نطاق قانون العمل، لأنها تفقد شرط هام ألا وهو وجود التبعية القانونية، أي الخضوع لإشراف ورقابة وإدارة رب العمل، والتي اتفق عليها غالبية الشراح، على أنها تمثل المعيار الصحيح لتحديد مدى خضوع العامل لأحكام قانون العمل، وبالتالي يخرج عن نطاق هذا القانون، كل عمل يوصف بالعمل الحر أو المستقل رغم توافر التبعية الاقتصادية.

<sup>32</sup> - انظر: بشير هدفى، المرجع السابق، ص 59.

<sup>33</sup> - من بين التشريعات الحديثة التي أخذت بمعيار التبعية القانونية: المشرع المصري مثلا، وعلى هذا النهج سار المشرعين الكويتي والسعودي كذلك.

<sup>34</sup> - انظر: يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب والوثائق العراقية، بغداد، 1989، العراق، ص 28.

<sup>35</sup> - على ذلك فإن قانون العمل يمكن أن يطبق على أصحاب المهن الحرة، كالأطباء والمهندسين والمحامين حتى ولو لم تتوفر المعرفة الفنية لدى صاحب العمل، طالما أنه يتحقق له الإشراف من الناحية التنظيمية، بتحديد مكان وأوقات مباشرة العمل، وتطبيقا لهذا الرأي فإنه يكون الطبيب عاملا، عندما يتعاقد مع منشأة لعلاج عمالها، إذا حدد له مكان الكشف على المرضى من هؤلاء العمال ومواعيده، ولا يشترط تفرغ الطبيب للعمل في المنشأة طالما أنه يؤدي عمله في الوقت المحدد ويحترم التعليمات، أما إذا كان الطبيب يستقبل مرضاه من هؤلاء العمال في عيادته ويستقل في تحديد الوقت، فإن العقد الذي يربطه بالمنشأة لا يعتبر عقد عمل ويتساوى في ذلك مع العقد الذي يتم بين الطبيب وأي مريض عادي، كذلك الأمر نفسه بالنسبة للمحامي الذي يعمل مديرا بقلم قضايا الشركة، فإنه يعتبر عاملا حسب رأي غالبية الفقه والقضاء، إذا تحققت التبعية التنظيمية، التي تتمثل في تقارير أسبوعية يقدمها إلى إدارة الشركة عن أعماله وعن سير القضايا الأسبوعي، يؤشر المسؤولون في الشركة بملاحظتهم وتوجيهاتهم العامة وذلك بالرغم من عدم وجود رقابة فنية على المحامي، ويطبق نفس الحكم على المهندسين والمدرسين والفنانين إذا تحققت التبعية الإدارية أو التنظيمية أين تثبت سلطة المستخدم في تحديد وقت العمل ومكانه.

**3- الشرط الثالث: أن يكون العمل في مقابل أجر**

لتطبيق أحكام وقواعد قانون العمل، يجب كذلك توافر شرط آخر، لا يقل أهمية عن سابقه ألا وهو أن يكون هذا العمل المؤدى من شخص لآخر وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر<sup>36</sup>، يدفعه صاحب العمل، فيعتبر الأجر كمقابل شرط أساسي وجوهري.

**(ب) المقصود بالعامل الخاضع لقانون العمل:**

قد يتصور البعض، بأن قانون العمل له من الشمولية ما يكفي لإسباغ حمايته على كافة علاقات العمل، وهذا الأمر يفتقر للدقة، فبالرغم من أن قواعده قانونية لكنها بأي حال لا يمكنها الاتساع إلى كل تلك العلاقات، حيث توجد فئات مستثناة بنصوص تنظيمية خاصة، تجعلها لا تخضع لأحكام قانون العمل، وتطبق عليها قوانين خاصة بموجب التنظيم، تضفي عليها وصف عقود عمل من نوع خاص مقيدة بتوافر شرطين: المقابل والتبعية.

**1- العمل التابع:** يقصد به ذلك العمل المقدم من شخص لمصلحة الغير (أي المستخدم) وتحت إشرافه وإدارته، وبالتالي يخرج من نطاق تطبيق قانون العمل كل ما هو مقدم لمصلحة الشخص نفسه، وكل ما هو مقدم لمصلحة الدولة أو إحدى هيئاتها، وإلا اعتبر عملا عاما، يخضع لأحكام القانون الإداري.

**2- توافر المقابل (الأجر):** بالإضافة إلى الشرط السابق، يجب أن يكون هذا العمل لقاء أجر، متفق عليه صراحة أو ضمنا، وبالتالي لا يخضع لأحكام قانون العمل، ذلك العمل الذي يقدم على سبيل التبرع أو الخدمة.<sup>37</sup>

**3- الفئات المستثناة من تطبيق قانون العمل:** هناك بعض الفئات استثناها المشرع الجزائري صراحة من مجال قانون العمل بموجب نصوص وأحكام تنظيمية صريحة لا يجوز القياس عليها أو التوسع فيها، وهذا الاستثناء الذي وقع عليها-اي الفئات- لا يعني بأنها لا تكتسي صفة العامل، ولكن أضفى المشرع عليها صفة العامل لكن أخضعها إلى قوانين وتنظيمات خاصة، تجعلها تخرج عن نطاق تطبيق قانون العمل، سواء كان ذلك

<sup>36</sup>- يمثل الأجر بسبب الالتزام بالنسبة للعامل، ومحل الالتزام بالنسبة لصاحب العمل، وهو مقابل العمل أو المقدار المادي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل.

<sup>37</sup>- انظر: محمد التوجري، قانون العمل والعمال في دولة الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية، م 1، الطبعة الأولى، مجموعة محمد التوجري للدراسات القانونية، الكويت، 2003، ص 54.

راجع إلى طبيعتها الخاصة أو لغاية تشريعية، حيث عددها المشرع على سبيل الحصر في المادة الثالثة<sup>38</sup> والمادة الرابعة<sup>39</sup> من قانون علاقات العمل رقم 90-11، واعتبرها عقود عمل خاصة، كما عمل المشرع الجزائري على إصدار النصوص التنظيمية التي تحكم علاقات العمل الخاصة للفئات المحددة في المادة الرابعة من نفس القانون. بداية صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 والمتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيرى المؤسسات المذكور سابقا، واتخذ نصا آخر كذلك يتعلق بكيفية ضبط التوقيت اليومي للعمل وترخيص الغيابات المدفوعة الأجر لرياضي الطليعة والنخبة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991، كذلك المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 والمتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل بالمنازل المشار إليه سابقا أيضا، ولقد أضاف المشرع الجزائري مؤخرا نصوص تنظيمية أخرى تعنى بها بعض الفئات المتبقية، كالمرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل للمستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري<sup>41</sup>، كذلك في سنة 2008 صدر المرسوم التنفيذي رقم 08-140 المؤرخ في 10 ماي 2008 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين<sup>42</sup>، والمرسوم التنفيذي رقم 10-140 المؤرخ في 23 ماي 2010 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل للمستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني<sup>43</sup>، في حين لازلنا في انتظار صدور القوانين التنظيمية الخاصة بالفئات المهنية الأخرى.

<sup>38</sup> نصت المادة الثالثة من ق ع ع على أنه: "يخضع المستخدمون المدينون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة".

<sup>39</sup> نصت المادة الرابعة من ق ع ع على أنه: "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعنى مسيرى المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به".

<sup>40</sup> المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفية ضبط التوقيت اليومي للعمل وترخيص الغيابات المدفوعة الأجر لرياضي الطليعة والنخبة، ج ر عدد 66 مؤرخة في 22 ديسمبر 1991.

<sup>41</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج ر عدد 22 مؤرخة في 27 مارس 2005.

<sup>42</sup> المرسوم التنفيذي رقم 08-140 المؤرخ في 10 ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، ج ر عدد 24 مؤرخة في 11 ماي 2008.

<sup>43</sup> المرسوم التنفيذي رقم 10-140 المؤرخ في 23 ماي 2010 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني، ج ر عدد 34 مؤرخة في 23 ماي 2010.

ومن خلال دراستنا لأحكام المادة 02 من قانون علاقات العمل، نلاحظ أن المشرع قد قام بتحديد صفة المستخدم (صاحب العمل) بشكل دقيق، على أنه قد يكون شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، في حين لم يحدد صراحة من هو العامل؟ وهل يمكن أن يكون شخص معنوي مثله مثل المستخدم؟ رأى البعض<sup>44</sup> بأنه ليس هناك من القواعد العامة، ولا مقتضيات الفن القانوني ما يعترض أن يكون للشخص المعنوي صفة العامل، ويكفي لبيان ذلك، أن عقد الوكالة وعقد المقاولة هي جميعا عقود ترد على العمل، ولا تتبين بوضوح لماذا يمكن أن يكون الشخص المعنوي وكيلا أو مقاولا، بينما لا يمكن أن يكون عاملا، حيث انتهى هذا الرأي إلى القول بأنه ليس هناك ما يمنع من وجوده في حالة تبعية مميزة لعقد العمل.

غير أن هذا القول يكون محل نظر في المادة الثانية من قانون علاقات العمل السالف الذكر التي نصت على أنه: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم..."، هذا النص يؤكد أنه حتى وإن لم يحدد المشرع الجزائري صراحة صفة العامل في ظل هذا القانون، فإنه يفهم ضمنا من خلال هذه المادة، أنه قصد العامل الشخص الطبيعي فقط، لأن الشخص الطبيعي وحده هو الذي يمكنه ممارسة الأعمال والنشاطات اليدوية والفكرية، وهنا تبرز أهمية الحماية التي خص بها المشرع شخص الإنسان العامل.

إذن يعتبر عاملا في مفهوم قانون العمل الجزائري، كل شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا أو فكريا، مقابل مرتب بموجب التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عام أو خاص سواء تم ذلك في إطار علاقة عمل غير محددة المدة أو محددة المدة وكذلك أثناء الفترة التجريبية، والتي تسمى فترة التأكد من كفاءة العمل والعامل.

### ثانيا- ارتكاب خطأ جزائي يرتب جزاء جنائي تطبيقا "لمبدأ الشرعية"

المسؤولية الجزائية ليست ركنا من أركان الجريمة، وإنما هي أثرها المباشر ونتيجتها القانونية، ولكي تقوم المسؤولية الجزائية بصفة عامة، وليس فقط في إطار علاقات العمل، فإنها تتوجب توافر عنصر الخطأ الجزائي (أ)، والذي يترتب عنه حتما جزاء جنائي تطبيقا "لمبدأ الشرعية" (ب).

<sup>44</sup> - انظر: رشيد بن عيسى، مدى تعاقدية شروط وظروف العمل، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 1999-2000، ص 52.

## أ) ارتكاب خطأ جزائي:

يمكن تعريف الخطأ على أنه: "إتيان فعل مجرم قانونا ومعاقب عليه، سواء عن قصد أو عن غير قصد"<sup>45</sup>. فالخطأ في القديم لم يكن أساسا للمسؤولية الجزائية بل كان الفعل المادي هو أساسها، وكان الإنسان يسأل عن فعله باعتباره مصدرا للضرر، بصرف النظر عما إذا كان قاصدا فعلة أو غير قاصد ذلك، وسواء كان مدركا لفعله أو غير مدرك له، وسواء كان حرا في ارتكابه أو مكرها عليه. والخطأ نوعان: خطأ عمدي (قصد جنائي) وخطأ غير عمدي.

فبالنسبة للخطأ العمدي أو القصد الجنائي، لم يتخذ بشأنه القانون الجزائري تعريفا محكما، في حين تعددت التعريفات الفقهية له<sup>46</sup>، غير أنه يمكن تعريفه على أنه: "انصراف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع علمه بأركانها التي يتطلبها القانون"، وهو ينقسم بذلك إلى قسمين: قصد جنائي عام وقصد جنائي خاص.

فالقصد الجنائي العام يعبر عنه بانصراف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع توافر عنصر العلم بأركانها، أما القصد الجنائي الخاص فهو ذلك الباعث على ارتكاب الجريمة ويسمى كذلك "الباعث الخاص" الذي يتجسد في الدافع النفسي لتحقيق سلوك معين بالنظر إلى غاية أو نتيجة محددة.

أما الخطأ غير العمدي فهو ذلك التصرف الذي لا يتفق مع الحيطة التي تتطلبها الحياة الاجتماعية، وقد يقع بموجب فعل إيجابي أو سلبي، ويتخذ الخطأ غير العمدي عدة صور، فقد يقع في صورة إهمال أو رعونة، أو عدم الاحتياط وعدم مراعاة الأنظمة:

فالإهمال كصورة من صور الخطأ غير العمدي هو ذلك الخطأ الذي ينطوي عليه نشاط سلبي ترك أو امتناع يتمثل في إغفال الفاعل اتخاذ الحيطة التي يوجبها الحذر، والتي لو اتخذت لما وقعت النتيجة.

والرعونة هي تلك الواقعة المادية التي تنطوي على خفة وسوء تصرف، وقد تنصب على واقعة معنوية تتمثل في الجهل وعدم الكفاءة.

أما عدم الاحتياط فهو ذلك الخطأ الذي ينطوي على نشاط إيجابي من الجاني، يدل على عدم تبصر العواقب، وأخيرا عدم مراعاة الأنظمة يمكن القول بأنها مخالفة كل ما تصدره جهات الإدارة المختلفة من تعليمات لحفظ النظام والأمن والصحة، في صورة قوانين أو لوائح أو منشورات.

<sup>45</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، دار هومة للنشر، الجزائر، 2012-2013، ص 238.

<sup>46</sup> - عرف جانب آخر من الفقه الخطأ العمدي على أنه: "علم الجاني بأنه يقوم مختارا بارتكاب الفعل الموصوف جريمة في القانون، وعلمه أنه بذلك يخالف أوامر ونواهيه.



ولقد استمر الأخذ بالخطأ كأساس للمسؤولية الجزائية إلى غاية أواخر القرن 19 وبداية القرن العشرين، حيث ظهر اتجاه آخر يذهب نحو إقرار مبدأ المسؤولية الجزائية بدون خطأ، والتي تتحقق بمجرد حصول السلوك المادي.

### (ب) خطأ يرتب جزاء جنائي تطبيقاً "لمبدأ الشرعية"

يعرف الجزاء الجنائي على أنه: "رد فعل اجتماعي على انتهاك القاعدة الجنائية ينص عليه القانون ويأمر به القضاء، وتطبقه السلطات العامة، والذي يتمثل في إهدار أو إنقاص أو تقييد محيط الحقوق الشخصية للمحكوم عليه المقررة بالقانون للناس كافة، بهدف وقاية المجتمع من الإجرام".<sup>47</sup>

ومن خلال هذا التعريف، يتضح لنا بأن الجزاء الجنائي يتكون من العناصر التالية:

- إنه رد فعل اجتماعي على انتهاك قاعدة قانونية.
- منصوص عليه قانوناً.
- يتم بأمر من القضاء.
- تنفرد السلطات العامة بتطبيقه على المحكوم عليه.
- يؤدي إلى الإهدار أو الإنقاص من حقوق الجاني الشخصية.

تتمثل غاية الجزاء الجنائي في مكافحة الإجرام، ويتخذ لبلوغ هذه الغاية طريقتين: فالطريقة الأولى تتجسد في تهديده للكافة أو ما يسمى "بالردع العام" أين تتجه القاعدة الجنائية بتوجيه خطاياها للناس كافة لتحذيرهم من سوء عاقبة الإجرام وتهدد بتوقيعه الجزاء على الجاني، أما الطريقة الثانية تتمثل فيما يسمى "بالردع الخاص" الذي يقوم بإنزال الجزاء الجنائي على المجرم لردعه ومنعه من معاودة الإجرام ثانية. ودراستنا للجزاء الجنائي في إطار علاقة العمل، يتطلب منا تمييزه عن بعض الجزاءات القانونية الأخرى، التي يمكن أن يتم تسليطها على العامل وصاحب العمل أيضاً، بحيث يختلف الجزاء في القانون الجنائي عن الجزاء في القوانين الأخرى، تبعاً لاختلاف الغاية التي يهدف كل جزاء لتحقيقها، حيث سنتطرق إلى مقارنة الجزاء الجنائي مع الجزاء المدني والتأديبي، وإبراز أوجه الاختلاف بينهما خاصة:

فبالنسبة للجزاء المدني فالغاية منه تكون لإصلاح الضرر الذي حدث نتيجة إخلال الشخص بالقاعدة القانونية التي كان عليه واجب الالتزام بها، سواء تم هذا الإخلال من طرف المستخدم أو العامل، كإخلال صاحب

<sup>47</sup> - انظر: عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، طبعة 04، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 406.

العمل بتلك الالتزامات المنصوص عليها في المادتين الخامسة و السادسة من قانون علاقات العمل رقم 90-11<sup>48</sup>، أو إخلال العامل كذلك بتلك الالتزامات المنصوص عليها في المادة السابعة من نفس القانون<sup>49</sup>، لهذا وصف الجزاء المدني "بالجزاء الإصلاحية" "Réparatoire" لبلوغ هدفه الإصلاحي والذي ينفذ بإحدى الوسيلتين التنفيذ المباشر<sup>50</sup> والتنفيذ غير المباشر<sup>51</sup>.

أما الجزاء الجنائي فهو يهدف إلى مكافحة الإجرام كعصيان اجتماعي من جهة، ومن جهة أخرى إنه يتجه إلى شخصية الجاني وعقليته، للعمل على رده وتأديبه، في حين إن الجزاء المدني يمس الذمة المالية لفاعل العمل الضار، وأخيرا فإن الجزاء الجنائي وتطبيقا لمبدأ "شخصية العقوبة" ينقضي بالوفاة ولا ينتقل للورثة على عكس الجزاء المدني الذي لا ينقضي بالوفاة وينتقل إلى الورثة أيضا.

وتدقق المسألة، عندما نقارن بين الجزاء الجنائي والجزاء التأديبي، أين يكون الردع هو هدفا مشتركا بينهما، ومع ذلك فإنه توجد اختلافات واضحة تقوم بينهما على الأمور التالية:<sup>52</sup>

- يهدف الجزاء التأديبي إلى حماية مصلحة محددة ترتبط بهيئة معينة داخل المجتمع، في حين يهدف الجزاء الجنائي إلى حماية المصالح العامة للمجتمع ككل.
- يجوز للهيئة المستخدمة التي توقع الجزاء التأديبي، أن تتنازل عنه، في حين لا يمكن لأحد أن يتنازل عن الجزاء الجنائي، لأنه مقرر لمصلحة المجتمع، فالمجتمع وحده له حق التنازل عنه.
- يهدف الجزاء الجنائي إلى تحقيق العدالة كغرض من بين أغراضه، في حين أن الجزاء التأديبي مرتبط بتحقيق منفعة خاصة لهيئة معينة.
- تتبع بشأن الحكم في الجزاء الجنائي إجراءات الخاصة لا يعرفها الجزاء التأديبي، فالقضاء الجنائي يختلف في تشكيله وقواعد التحقيق التي يتبعها عن الهيئات المختصة بالمحاكمة التأديبية.
- يختلف الجزاء الجنائي عن نظيره التأديبي أيضا في نوعه وكيفية تنفيذه، فالجزاء الجنائي عقوبة (الحبس والغرامة) أو تديبير وقائي، في حين يتمثل الجزاء التأديبي في الطرد من الهيئة أو التوقيف عن العمل أو الخصم من

<sup>48</sup> - راجع المادتين الخامسة و السادسة من ق ع ع.

<sup>49</sup> - راجع المادة السابعة من ق ع ع.

<sup>50</sup> - يتمثل التنفيذ المباشر في القيام برد الشيء إلى أصله ومحو كل أثر للمخالفة فيما يسمى بالاسترداد (Restitution) كذلك.

<sup>51</sup> - أما التنفيذ غير المباشر فهو يتمثل في إجبار من وقعت منه المخالفة على دفع تعويض إلى المضرور بقيمة الضرر، عندما يصبح التنفيذ المباشر غير ممكن.

<sup>52</sup> - انظر: عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص 413.

المرتب، كسلطة يتمتع بها المستخدم في توقيع جزاء التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم<sup>53</sup>، ولقد نص صراحة على هذه الأخطاء الجسيمة في المادة 73 من قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.<sup>54</sup>

ويترتب عن هذا التمييز نتيجة هامة جدا تتجسد في وجود إمكانية الجمع بين هذه الجزاءات، فتوقيع الجزاء الجنائي على المجرم، لا يحول دون تطبيق عليه جزاء التعويض المدني والجزاء التأديبي عند ارتكاب نفس الجريمة، فقد يخضع المجرم لجزاء جنائي نتيجة ارتكاب جريمة، ويكون في نفس الوقت عرضة لإلزامه بالتعويض، إلى جانب إمكانية تسليط عليه جزاء تأديبي نتيجة ارتكابه خطأ جسيم يستوجب التسريح متى ثبتت صفة العمد في حق الفاعل وهذا ما قد يحدث في إطار علاقات العمل عندما قام المشرع، ومن خلال المادة 73 من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم 91-29 المشار إليه أعلاه، بتحديد الأخطاء الجسيمة التي قد يرتكبها العامل تستوجب تسريحه نظرا لارتكابه خطأ تأديبي وفي نفس الوقت تثير المساءلة الجنائية في حقه نظرا لارتكابه خطأ جنائي تطبيقا "لمبدأ المشروعية" أي استنادا لنص قانوني يقضي بذلك و أبرز مثال على ذلك "رفض العامل تنفيذ أمر التسخير" بحيث أن القانون يرخص للمستخدم في حالة الاضراب المشروع بأن يسخر عدد من العمال وفقا لما تنص عليه الاتفاقية الجماعية للحفاظ على مصالح الهيئة أو المؤسسة المستخدمة، فهنا العامل ملزم بتنفيذ الأمر ولا يمكنه الاحتجاج بمشروعية الاضراب للتملص من المساءلة التأديبية و المساءلة الجنائية لأن هذا الرفض يشكل أيضا خطأ جزائي يعاقب عليه القانون حيث نصت المادة 42 من القانون رقم 90-02 المتعلق بممارسة الحق في الاضراب على أنه: "يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري". و بالرجوع الى القانون العام نجد بأن المشرع الجزائري قد عاقب على سلوك رفض أمر التسخير من خلال المادة 187 مكرر من قانون العقوبات المعدلة بموجب الأمر رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006

<sup>53</sup> - إن المشرع الجزائري لم يورد تعريف للخطأ الجسيم، إلا أن محكمة النقض الفرنسية عرفت على أنه: "خرق العامل الأجير للالتزامات الواردة في عقد العمل أو في النصوص القانونية أو التنظيمية أو المهنية، والتي تجعل استمرارية العلاقة مستحيلة".

<sup>54</sup> - نصت المادة 73 من ق ع المعدل والمنتم على أنه: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال الآتية: إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليقات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته، إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون، إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال، إذا قام بأعمال عنف، إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء التي لها علاقة بالعمل، إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به، إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل".

التي نصت على أنه: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر و بغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج أو باحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية " ، و عند اقتران المساءلتين التأديبية و الجزائية ببعضهما البعض يلزم المستخدم بانتظار صدور الحكم النهائي في الدعوى قبل توقيع الجزاء التأديبي على العامل ، أما اذا تمت المتابعة التأديبية دون نظيرتها الجزائية فهنا يلزم المستخدم باثبات واقعة رفض أمر التسخير .

### ثالثا- التمتع بالأهلية كشرط وجوبي لقيام المسؤولية الجزائية

علاوة على الخطأ<sup>55</sup> كركن من أركان قيام المسؤولية الجزائية، يجب أن يكون الفاعل قد أقدم على فعله وهو واع ومدرك لما يفعله، قادر على اتخاذ القرار أي حر الإرادة والخيار، ومعنى ذلك أن تتوافر لديه الأهلية الجزائية، وتتوافرها يكون الإنسان كامل الإدراك وبالتالي لديه القدرة على تقييم الأشياء والأفعال والأقوال وتوقع نتائجها الخيرة أو الشريرة، النافعة أو الضارة، ونوع الجزاء الذي يوقع عليه نتيجة مخالفة هذا الفعل أو القول أو الامتناع عنها.<sup>56</sup>

فلا يحمل القانون شخصا عبء تصرفاته، إلا إذا كان قادرا على الإدراك والفهم، بمعنى أن تكون لديه مقدرة عقلية تجعله يفقه أعماله، وتجعله حرا في اختيارها مع معرفة ماهيتها ونتائجها<sup>57</sup> ، لذلك لا تقوم المسؤولية على شخص لا قدرة له على إدراك وفهم ما يقوم به من تصرفات كالمجنون أو القاصر غير مميز، كما لا تقوم المسؤولية على من أكرهته قوة لا يمكن مقاومتها أو ردها أفقدته حرية القرار والخيار كما في حالة الإكراه<sup>58</sup> .

<sup>55</sup> يرى الفقيهان "ميرل" و"فيتو" بأن الخطأ يتوافر بصورة موضوعية، عندما يحصل خرقا للقاعدة الجزائية، إلا أن المساءلة الجزائية عنه تستوجب توافر الإدراك والوعي لدى الفاعل.

<sup>56</sup> انظر: بوضنيرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل ، رسالة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، 2008-2009 ، ص 18.

<sup>57</sup> انظر: أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائي العام ، طبعة 12، المرجع السابق ، ص 239.

<sup>58</sup> ذهب بعض الفقه كالفقيهان "ستيفاني" و"وفاسور"، إلى القول أن الخطأ نفسه لا يتوافر عند فقدان الإدراك والوعي، لأن القصد أو الإهمال يفترضان صدورهما عن إدراك ووعي، وهما شرطان لقيام الخطأ ذاته، وتبعاً لذلك، من كان فاقدا للإدراك والوعي لا يخطئ لأنه غير قادر على الخطأ، ومن تم فهو لا يرتكب جرماً. هذا ما أخذ به المشرع الفرنسي كذلك قبل تعديل قانون العقوبات بموجب القانون الصادر في 1992، أين كانت المادة 64 منه قبل إلغائها تنص على أنه: "لا جريمة إذا كان الفاعل فاقد الوعي والإرادة".

تبعاً لذلك من كان فاقد الوعي والإدراك لا يتحمل نتائج خطئه ومنها العقاب، هذا ما أخذت به المادة 47 من قانون العقوبات المعدل والمتمم<sup>59</sup>. التي أكدت على أنه لا تسلط أية عقوبة على من كان في حالة جنون وقت ارتكاب الجريمة دون الإخلال بالفقرة الثانية من المادة 21 من نفس القانون.<sup>60</sup>

بالتالي إن الأهلية الجزائية لا تثبت إلا إذا كان الإنسان يتمتع بالحرية والوعي والإرادة<sup>61</sup>، على أن يكون الشخص الذي يمكن مساءلته جزائياً حياً طبعاً، لأن الإنسان المتوفي لا يكون أهلاً للمسؤولية تطبيقاً لمبدأ "شخصية العقوبة". وأن يكون هذا الشخص المعني بالمسؤولية الجزائية بالغاً سناً معينة، حيث تتفق التشريعات العقابية المعاصرة<sup>62</sup>، على إبعاد الجاني الصغير من نطاق المساءلة الجنائية وهذا مبدأ عام سائد في الفكر الجزائي الحديث. إلا أن الخلاف بين التشريعات يدور دائماً حول السن التي إذا بلغها الجاني اعتبر أهلاً للمسؤولية الجنائية، غير أن هذا الخلاف لا يمس المبدأ وإنما يتعلق بالتطبيقات والتفاصيل.

<sup>59</sup> - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ب: الأمر رقم 69-74 المؤرخ في 16 سبتمبر 1969 ج ر عدد 80 لسنة 1969 ، 73-48 المؤرخ في 25 يونيو 1973 ج ر عدد 100 لسنة 1973، الأمر 75-47 المؤرخ في 17 يونيو 1975 ج ر عدد 53 لسنة 1975، القانون رقم 78-03 المؤرخ في 11 فبراير 1978 ج ر عدد 07 لسنة 1978، القانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982 ج ر عدد 07 لسنة 1982، القانون رقم 88-26 المؤرخ في 12 يونيو 1988 ج ر عدد 28 لسنة 1988، القانون رقم 89-05 المؤرخ في 25 أبريل 1989 ج ر عدد 17 لسنة 1989، القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 ج ر عدد 06 لسنة 1990، القانون رقم 90-15 المؤرخ في 14 يونيو 1990 ج ر عدد 29 لسنة 1990، الأمر رقم 95-11 المؤرخ في 25 فبراير 1995 ج ر عدد 11 لسنة 1995، الأمر رقم 96-22 المؤرخ في 09 يونيو 1996 ج ر عدد 43 لسنة 1996، الأمر رقم 97-10 المؤرخ في 06 مارس 1997 ج ر عدد 13 لسنة 1997، والقانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 يونيو 2001 ج ر عدد 34 لسنة 2001، القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 ج ر عدد 71 لسنة 2004، الأمر رقم 05-06 المؤرخ في 28 غشت 2005 ج ر عدد 59 لسنة 2005، القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ج ر عدد 14 لسنة 2006، القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 ج ر عدد 84 لسنة 2006، القانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009 ج ر عدد 15 لسنة 2009، القانون رقم 11-14 المؤرخ في 02 غشت 2011 ج ر عدد 44 لسنة 2011، القانون رقم 14-01 المؤرخ في 04 فبراير 2014 ج ر عدد 07 لسنة 2014، والقانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 ج ر عدد 71 مؤرخة في 30 ديسمبر 2015.

<sup>60</sup> - نصت المادة 21 من قانون العقوبات في فقرتها الثانية على أنه: "يمكن أن يصدر الأمر بالحجز القضائي بموجب أي أمر أو حكم أو قرار بإدانة المتهم أو العفو عنه أو ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، غير أنه وفي الحالتين الأخيرتين يجب أن يكون مشاركته في الوقائع المادية ثابتة".

<sup>61</sup> - انظر: منصور رحمانى ، المرجع السابق ، ص 195.

<sup>62</sup> - انظر: سمير عالية ، المرجع السابق ، ص 299.

والمشروع الجزائري كمنظيره الفرنسي، وقبل تعديل قانون العقوبات الجزائري بموجب القانون رقم 14-01 المؤرخ في 04 فبراير 2014<sup>63</sup>، ميز بين مرحلتين: المرحلة الأولى تتجسد في فترة ما قبل 13 سنة، والتي يرى الاجتهاد القضائي الفرنسي بأنها قرينة على انعدام التمييز، فالحدث في هذه المرحلة لا يكون محلا للعقاب وإنما يخضع لتدابير الحماية والتربية، هذا ما نصت عليه المادة 49 من قانون العقوبات قبل التعديل.<sup>64</sup>

أما المرحلة الثانية فتحدث عن القاصر الذي بلغ سن 13 سنة كاملة إلى 18 سنة، فهو بدوره يخضع لتدابير الحماية أو التربية أو لعقوبات مخففة، هذا ما نصت عليه نفس المادة في فقرتها الثالثة، إلا أنه قد يتعرض لحكم جزائي وفقا لما قررته ونصت عليه المادة 50 من نفس القانون.<sup>65</sup>

لكن بعد تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 14-01، أقر المشروع الجزائري تخفيض سن المساءلة الجنائية إلى 10 (عشرة) سنوات عوض 13 سنة، مراعيًا في ذلك عدة مستجدات واعتبارات اجتماعية مرت بها الجزائر، حيث كان هذا التعديل من خلال المادة 06 من القانون رقم 14-01، وأصبح يميز المشروع بين 03 مراحل متتالية: مرحلة ما دون 10 سنوات والتي لا يكون فيها صغير السن عرضة لا للمتابعة ولا للمساءلة الجنائية، ومرحلة تبدأ من 10 سنوات إلى أقل من 13 سنة أين لا يخضع فيها القاصر إلا لتدابير الحماية والتهذيب، ومرحلة بلوغ سن 13 إلى 18 سنة أين يكون القاصر عرضة إلى تدابير الحماية أو التهذيب أو لعقوبات مخففة. وأصبحت تنص المادة 49 من قانون العقوبات المعدلة على ما يلي: "لا يكون محلا للمتابعة الجزائية القاصر الذي لم يكمل عشرة (10) سنوات، ولا توقع على القاصر الذي يتراوح سنه 10 إلى أقل من 13 سنة إلا تدابير الحماية والتهذيب، ومع ذلك فإنه في مواد المخالفات لا يكون محلا إلا للتوبيخ، ويخضع القاصر الذي يبلغ سنه من 13 إلى 18 سنة إما لتدابير الحماية أو التهذيب أو لعقوبات مخففة".

ولقد اختلف المشروع الجنائي في تحديد سن الرشد الجزائري ببلوغ 18 سنة كاملة عن المشروع المدني أين يكون الشخص أهلا للمسؤولية المدنية، ويكون ذلك ببلوغ سن 19 سنة كاملة، هذا ما نصت عليه المادة 40

<sup>63</sup> - القانون رقم 14-01 المؤرخ في 04 فبراير 2014 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 07 لسنة 2014.

<sup>64</sup> - نصت المادة 49 من قانون العقوبات قبل تعديلها بموجب القانون رقم 14-01 المشار إليه أعلاه على أنه: "لا توقع على القاصر الذي لم يكمل الثالثة عشر (13) سنة إلا تدابير الحماية أو التربية، ومع ذلك في مواد المخالفات لا يكون محلا إلا للتوبيخ، ويخضع القاصر الذي يبلغ سنه من 13 إلى 18 إما لتدابير الحماية أو التربية أو لعقوبات مخففة".

<sup>65</sup> - راجع المادة 50 من قانون العقوبات المعدل والمتمم.

من القانون المدني المعدل والمتمم<sup>66</sup> بقولها: "كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية، وسن الرشد هو بلوغ 19 سنة كاملة".

إن التعديل الأخير الذي مس قانون العقوبات بموجب القانون رقم 14-01، يعتبر انتصارا للعدالة الجزائرية، لاسيما ذلك الذي مس حقوق الطفولة ومكافحة التمييز العنصري، والذي كان استجابة لطلبات واسعة من شرائح المجتمع الجزائري، إلا أن تخفيض سن المسؤولية الجزائية إلى 10 سنوات هي مسألة أثارت عدة إشكالات، باعتبار أن هذه الفئة المعنية بذلك أي "الحدث"، لا يجب اتخاذ في حقها إلا تدابير تأديبية فقط، لكي لا يتم وضع الأطفال في مؤسسات إعادة التربية، كون أن ذلك يتعارض مع مبدأ أساسي في الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، والذي يحث على المصلحة الفضلى<sup>67</sup>، إلى جانب أنه رأى البعض بأن ذلك يعد أمرا متعارضا مع ما هو معمول به في القانون المدني، بشأن قيام المسؤولية المدنية والتي حددت ابتداء من سن 13 سنة.

إلا أنه ومن خلال هذا التعديل الذي طرأ على المادة 49 من قانون العقوبات، يكون المشرع الجزائري بذلك قد تدارك النقص والفراغ القانوني الذي كان يحوم حول عدم تحديد السن الأدنى التي لا يكون فيها صغير السن محلا للمتابعة ولا للمساءلة الجنائية كما فعلت بعض التشريعات، التي حددت سن السابعة من العمر كحد أقصى للمتابعة الجزائية أما دونه فلا تجوز هذه الأخيرة، حيث سد المشرع الجزائري هذا النقص بتحديد بدوره الحد الأدنى لسن المتابعة الجزائية بـ 10 سنوات بقوله: "لا يكون محلا للمتابعة الجزائية القاصر الذي لم يكمل عشرة (10) سنوات..."، هذا يعني أن صغير السن دون 10 سنوات لا يخضع للمتابعة ولا الجزاء.

<sup>66</sup> - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ب: القانون رقم 80-07 المؤرخ في 09 غشت 1980 ج ر عدد 33 لسنة 1980، القانون رقم 83-01 المؤرخ في 29 يناير 1983 ج ر عدد 05 لسنة 1983، القانون رقم 84-21 المؤرخ في 24 ديسمبر 1984 ج ر عدد 72 لسنة 1984، والقانون رقم 87-19 المؤرخ في 08 ديسمبر 1987 ج ر عدد 50 لسنة 1987، القانون رقم 88-14 المؤرخ في 03 ماي 1988 ج ر عدد 18 لسنة 1988، القانون رقم 89-01 المؤرخ في 07 فبراير 1989 ج ر عدد 06 لسنة 1989، القانون رقم 89-05 المؤرخ في 20 يونيو 2005 ج ر عدد 44 لسنة 2005، والقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007 ج ر عدد 31 لسنة 2007.

<sup>67</sup> - إن مبدأ "مصالح الطفل الفضلى"، يعتبر حقا فرديا وجماعيا، يطبق هذا الحق على جميع أطفال الشعوب، حيث لا يعتبر مفهوم جديد في حد ذاته، لكنه في الواقع سابق لظهور "اتفاقية حقوق الطفل"، وهو مكرس في إعلان عام 1959 لحقوق الطفل.

وإذا كان من حيث المبدأ، الأهلية اللازمة للتعاقد هي بلوغ سن 19 سنة كاملة، غير أنه ونظرا للطابع المميز لعقد العمل من جهة ، ووجود عدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية لاسيما تلك التي تحمل خطورة على الجانب الصحي والأخلاقي من جهة أخرى ، أجاز المشرع وبموجب المادة 15 من قانون علاقات العمل<sup>68</sup> تشغيل الحدث الذي بلغ سن 16 سنة ، وهذه السن تعبر عن الاهلية القانونية لمباشرة العمل اي "اهلية العمل" و امكانية نشوء علاقة عمل بين العامل القاصر والمستخدم لكن يكون ذلك بتوافر شرطين هما: ضرورة وجود رخصة من الوصي الشرعي لكي يقوم بالعمل، وعدم استخدام العامل القاصر في أشغال خطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه، وتبقى المساءلة الجنائية للعامل تخضع للأحكام والشروط المعمول بها في القواعد العامة.

### الفرع الثاني: أساس مشروعية توقيع الجزاء

الأصل في الجزاء هو تحمل المسؤولية، والأصل في تحمل المسؤولية هو حرية الاختيار أي أن الجاني مخير بين الإقدام على الفعل المجرم أو الإحجام عنه، والاتفاق حاصل حول هذا الأساس<sup>69</sup>، فتحقق المسؤولية الجزائية في حق الفاعل، يستلزم توقيع الجزاء عليه، وعندما تنقرر مسؤوليته عن الجريمة، فمعنى ذلك أن المسؤولية قد استندت على أساس خاص، يبرر مشروعية توقيع الجزاء، ويقضي المنطق والمعقول، أن يتحمل الشخص تبعه تصرفاته الضارة، سواء كانت أعمال مدنية أو جزائية، والأساس المنطقي المتبادر إلى الأذهان هو أنه من قام بارتكاب جريمة ما فهل هو مخير أو مجبر عليها؟

في الحقيقة ان الإجابة عن هذا التساؤل تتجسد في أن أساس المسؤولية الجزائية هو فكرة فلسفية، انكب على دراستها علماء القانون في القرنين الأخيرين، فاختلّفوا حول ماهية هذا الأساس، وانقسموا إلى رأي يمثل مذهب حرية الاختيار أو المذهب التقليدي (أولا) ورأي آخر يمثل مذهب الجبرية أو المذهب الوضعي (ثانيا).

<sup>68</sup> نصت المادة 15 من ق ع على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين والتي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بها، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه".

<sup>69</sup> - انظر: منصور رحمانى ، المرجع السابق ، ص 193.



## أولاً- مذهب حرية الاختيار أو المذهب التقليدي

يقوم هذا المذهب على أن الإنسان المكتمل لمداركه العقلية، يصبح حراً في تصرفاته، يوجه إرادته حيث يريد ويكون مسؤولاً عن كل أفعاله<sup>70</sup>، وهذا ما أخذ به الفكر الإسلامي قبله<sup>71</sup>، فيكون أمامه طريق الخير والشر، يتبع أيهما كما يختار ويريد وحسبما يوجه إرادته يتحمل مسؤوليته، على ذلك فإن الجريمة هو وليدة إرادة الفاعل الحرة، ويكون أساس المسؤولية تبعاً لذلك مسؤولية أدبية أو أخلاقية غير أن المساءلة الجنائية عن أي جريمة لا تتم إلا إذا توافر إلى جانب الإرادة عنصر الحرية، أما إذا انعدمت هذه الحرية حسب رأيهم بأن يكون الفاعل مكرهاً على ذلك أو نادماً غير مدركاً لما يفعل، أو كما لو كان مجنوناً أو صغيراً، وفي هذه الحالة تنعدم المسؤولية أي لا يمكن إسناد الخطأ إليه، لأن هذا الأخير يقاس بمدى إدراك الإنسان لفعله الخاطئ، ويبنى هذا الرأي نتيجة أخرى، والتي تكمن في أن ناقص الإدراك أو ناقص الإرادة، يكون مسؤولاً ولكن تخفض مسؤوليته بالقدر الذي ينقص به إدراكه أو اختياره<sup>72</sup>.

واشترط حرية الاختيار كأساس للمساءلة الجزائية، يجد سنداً له في ضمير الشخص العادي، إذ يشعر بقدرته على المفاضلة والتمييز بين الخير والشر، ويستطيع أن يتحسس مدى تحرره أو وقوعه تحت وطأة العوامل التي دفعت به إلى هذا السلوك بعينه، إذن حسب أنصار هذا المذهب، فحرية الاختيار الفكرة السائدة في المجتمع، وتحدد حكم الناس على المجرم واستحقاقه للجزاء، وعلى هذا الأساس يكون الجزاء تحقيقاً للعدالة وإرضاء للشعور وردعاً للمجرم المدرك لسلوكه والمسيطر على تصرفاته والقادر على التحكم بها.

فالحرية تعتبر إذن القاسم المشترك بين الفقهاء الذين يأخذون بالاختيار، كونه قدرة المرء على تصفح صور السلوك الممكنة وانتقاء أفضلها من وجهة نظره.

<sup>70</sup> - انظر: سمير عالية، المرجع السابق، ص 293.

<sup>71</sup> - أطلق الفكر الإسلامي على مذهب حرية الاختيار اسم "مذهب القدرية" الذي اشتهر به المعتزلة، ومعناه أن الإنسان قادر على خلق كل أفعاله من خير وشر وليس للقدر دخل في ذلك، فلو له دخل في ذلك، فإن هذا يعني انتفاء حرية الاختيار، وانتفاؤها يسقط العقاب الإلهي، وما دام أن الله تعالى قد توعد بالعقاب، فإنه عادل وهو يدل على أن الإنسان مخير في أفعاله كلها.

<sup>72</sup> - انظر: سمير عالية، المرجع السابق، ص 293.

## ثانيا- مذهب الجبرية أو المذهب الوضعي

يرى أنصار هذا المذهب، بأن الإنسان يكون مسيطرا وليس مخيرا، وإن تصرفاته ليست وليدة اختياره وحرته، وإن بدت في الظاهر كذلك، وإنما هي حتمية عليه لعوامل لا دخل لإرادته فيها كالوراثة والمزاج الخلقي والعوامل البيئية والوسط الاجتماعي، أما الفكر الإسلامي فقد أطلق عليه اسم "مذهب الجهمية"<sup>73</sup>. فالإرادة ليست هي التي توجه الإنسان في تصرفاته، وإنما هي ثمرة تلك العوامل جميعا التي تدفع به إلى الجريمة بقدر اجتماعي مكتوب عليه<sup>74</sup>، لهذا وحسبهم فلا يجوز اعتبار حرية الاختيار أساسا للمسؤولية الجزائية، وإنما يجب أن يكون هذا الأساس اجتماعي، يقوم على الدفاع عن المجتمع ضد للأفعال الضارة التي تؤثر في كيانه. فالجرم يسأل عن الجريمة التي اقترفها، لأنها تكشف عن خطورة كامنة في شخصه، مما يهدد كيان المجتمع، ولهذا يكون المجتمع أن يتخذ ضده التدابير الاحترازية كي يحفظ نفسه من خطورته، والنتيجة المنطقية لهذا الرأي أنه لا محل لامتناع المسؤولية إذا انتفت حرية الاختيار، فالجنون مسؤول اتجاه المجتمع عن الخطورة الكامنة في شخصه هو والعاقل، إذا اقترفا أي جريمة لأنهما يستهدفان بجريمتهم سلامة المجتمع، فهما محل المسؤولية، وما يميز بين العاقل والجنون هو فقط اختلاف نوع الجزاء الذي يتخذ اتجاه كل واحد منهما، إذ توقع العقوبة على العاقل وينزل التدابير الاحترازي بالجنون.<sup>75</sup>

ونظرا للخلاف القائم بين المذهبين، حذى بعض العلماء إلى إقامة المسؤولية الجزائية على أساس مذهب توفيقى، الذي يأخذ بحسنات كل مذهب ويتفادى عيوبها دون التحلي عن المبادئ الأساسية للمسؤولية الأخلاقية القائمة على أساس حرية الاختيار والتمييز بالإضافة إلى الاهتمام بالظروف الداخلية والعوامل الشخصية أو الخارجية أو الاجتماعية واعتبارها ظروف ضرورية ومهمة يجب الأخذ بها أيضا دون إهمال حرية الإنسان وإرادته.

<sup>73</sup> - لقد أطلق الفكر الإسلامي على مذهب الجبرية اسم "مذهب الجهمية" المنسوبة إلى جهنم بن صفوان، والجبر هو نفي الفعل حقيقة عن العبد وإضافته إلى الله تعالى، والقائلون بالجبر أصناف، فهناك جبرية خالصة وهي التي تثبت للعبد فعلا ولا قدرة على الفعل أصلا وإلى هذا الصنف تنتمي الجهمية، وجبرية متوسطة وهي التي تثبت للعبد قدرة غير مؤثرة، ولقد احتجت الجبرية على ما ذهب إليها باعتبارها أنه كما كان الله تعالى فعلا وكان لا يشبهه شيء من خلقه، وجب على ألا يكون لأحد فعل غيره.

<sup>74</sup> - حسب الفقيه "قيري" فإنه إذا وجدت عوامل عضوية ونفسية شخصية معينة، وأضيفت إليها عوامل خارجية مادية معينة وأخرى اجتماعية، فلا بد من وقوع عدد من الجرائم داخل المجتمع.

<sup>75</sup> - انظر: منصور رحمانى ، المرجع السابق ، ص 194.

## ثالثا- موقف المشرع الجزائري

لقد اعتنق المشرع الجزائري كبقية التشريعات الأخرى، المذهب التوفيقي في ظل قانون العقوبات، وإن كان ينحاز بعض الشيء نحو مذهب حرية الاختيار، فالوعي والإدراك والتمييز هي مقاييس تقدير الطابع غير المشروع للفعل، من خلالها يميز الخير من الشر الذي يعاقب عليه القانون الجزائري مرتكبه، فحرية الاختيار هي شرط لقيام المسؤولية الجزائية للشخص عند ارتكابه أي جريمة بما فيها جرائم العمل المعاقب عليها، على أساس الإرادة هي ملكة توجيه الذات إلى جهة محددة ورقابة الشخص على أفعاله، ومتى كان الإنسان مسؤولاً وجب تطبيق العقاب عليه.

إلا أنه توجد بعض الحالات أين تمتنع فيها المسؤولية، إذ تنتفي فيها حرية الشخص، سواء كان ذلك لجنون أصابه وقت ارتكاب الجريمة<sup>76</sup>، أو لقوة غالبية لا يمكن دفعها كالإكراه مثلاً<sup>77</sup>، أو لصغر السن<sup>78</sup>. وقد أخذ المشرع الجزائري من مذهب الجبرية ما رآه من حسنات، فهو لم يكتفي بعدم معاقبة الجنون وإنما أنزل عليه تدابير احترازية هو ما نصت عليه المادة 21 من قانون العقوبات<sup>79</sup>، هذا يعني أن المشرع قد اعترف بالعقوبة كجزاء مبني على أساس حرية الاختيار، فإذا امتنع توقيعها لانتفاء أساسها أو توجب تخفيضها لانتقاص شروطها، أقر المشرع وبالإضافة إليها تدابير احترازية آخذاً بمذهب الجبرية أيضاً.

## المطلب الثاني: موانع المسؤولية الجزائية

إن امتناع المسؤولية الجزائية بصفة عامة، يتوقف على تخلف أحد شروطها أو أركانها والتي تتجسد في الخطأ الجزائي والأهلية، وتنتفي بصفة خاصة في إطار علاقات العمل في حالة عدم توافر الصفة المطلوبة لدى الجاني المخالف لقواعد التحريم والعقاب في هذا المجال، إذن فلا مسؤولية جنائية دون خطأ ولا مسؤولية جزائية دون أهلية أيضاً، ولا يمكن الحديث عن المساءلة الجزائية إلا بعد وقوع الجريمة بتوافر أركانها وعناصرها الثلاث الركن الشرعي والمادي والمعنوي، ولعل أبرز دور للقانون، هو أنه يسعى إلى تحقيق العدل والمساواة في المجتمع، فهو يسعى إلى تحديد المسؤوليات، حيث أنه كل شخص ارتكب فعل أضر به الغير يحمله مسؤوليته.

<sup>76</sup> - راجع المادة 47 من قانون العقوبات .

<sup>77</sup> - نصت المادة 48 من قانون العقوبات على أنه: "لا عقوبة على من اضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا قبل له بدفعها".

<sup>78</sup> - راجع المادة 49 من قانون العقوبات.

<sup>79</sup> - نصت المادة 21 من قانون العقوبات على أنه: "الحجز القضائي في مؤسسة استشفائية للأمراض العقلية، هو وضع الشخص بناء على أمر أو حكم أو قرار في مؤسسة مهياة لهذا الغرض، بسبب خلل في قواه العقلية قائم وقت ارتكابه الجريمة أو اعتراه بعد ارتكابه...".

إلا أنه هناك بعض الحالات التي يرتكب فيها الشخص أفعالا مجرمة، إلا أن القانون ينفي عنه المسؤولية، فنكون في هذه الحالة أمام موانع المسؤولية الجزائية<sup>80</sup>، فقد تمتنع المسؤولية الجزائية بسبب انعدام الوعي (الفرع الأول)، وقد تنتفي أيضا بسبب غياب الإرادة (الفرع الثاني)، وقد يكون ذلك لسبب آخر يتجسد في الغلط أو الجهل (الفرع الثالث).

### الفرع الأول- امتناع المسؤولية الجزائية بسبب انعدام الوعي

لما كان الشخص مفروض عليه القيام بمحمل الأعمال شأنه شأن بقية الأفراد، كان مسؤولا عما يحدثه من ضرر نتيجة القيام بأفعال مخالفة للقانون. فلا تكون المسؤولية قائمة إلا إذا كان الشخص يتوافر على الإدراك والإرادة<sup>81</sup>، فبانعدام الوعي تنعدم الأهلية تماما. لكن نجد بعض الأشخاص، من يقومون بجرائم ولكن توفر لهم الحماية بعدم العقاب، وهذا ما يسمى بموانع المسؤولية الجزائية بسبب انعدام الوعي والتي تكون في حالتين هما: الجنون (أولا) وصغر السن (ثانيا).

### أولا- الجنون

إن حالة الجنون هي من الحالات التي تنعدم فيها المساءلة الجنائية، فهي تلك الحالة التي يفتقد فيها مرتكب الجريمة أثناء القيام بفعله إلى الإدراك والتمييز، حيث نصت المادة 47 من قانون العقوبات على أنه: "لا عقوبة على من كان في حالة جنون وقت ارتكاب الجريمة، وذلك دون الإخلال بأحكام الفقرة (02) من المادة 21". والمشرع الجزائري لم يعرف ما المقصود من الجنون، تاركا بذلك مهمة تعريفه للفقهاء، حيث تعددت التعريفات الفقهية والقضائية له.<sup>82</sup>

عرف البعض الجنون على أنه "كل آفة تعترى الإنسان فتؤثر على أجهزته أو قواه التي تهيمن على إدراكه واختياره، فتفسد أحدهما أو كلاهما سواء كانت هذه الآفة أصلية أو عارضة، وسواء تمثلت في مرض عقلي أو

<sup>80</sup> - فموانع المسؤولية الجزائية ليست هي أسباب الإباحة ولا موانع العقاب كما يظن البعض، فهي تختلف عنهما، حيث أن في أسباب الإباحة تنعدم الجريمة، فلا عقوبة جنائية ولا مدنية وهي ما نصت عليه المادتين 39 و40 من قانون العقوبات، والتي تتمثل في الأمر بالقانون والإذن بالقانون وحالة الضرورة أي الدفاع الشرعي، ونعني بأسباب الإباحة أنها تنقل الفعل من دائرة التجريم إلى دائرة الإباحة، أما بالنسبة لموانع العقاب، يكون الجاني فيها بالغا وعاقلا لكن يمنع العقاب عليه ويوجب الحق في التعويض مثلا كالسرقة بين الأصول والفروع والأزواج ولا عقوبة جنائية ولكن تبقى المسؤولية المدنية.

<sup>81</sup> - يراد بالوعي والإدراك أو التمييز، قدرة الشخص على فهم ماهية سلوكه وتقدير ما يترتب عليه من نتائج، فهذا الفهم ينبغي أن يحيط بالفعل في ذاته وبناتج هذا الفعل الطبيعية وأيضاً القيمة الاجتماعية له من حيث كونه ممنوعاً وليس مباحاً.

<sup>82</sup> - كما يقصد بالجنون في المفهوم الطبي: "ذلك المرض الذي يصيب المخ ويعطله عن النشاط العادي فيدفعه إلى مسار مغاير لأصله بأرض الواقع، فيشل الملكات الذهنية كلياً أو جزئياً، مؤبداً أو مؤقتاً"، ويعني التأييد استمرار فقدان المصاب بالجنون لحالة رشده، أما التأقيت فهو يعني تخلل حالات عقل الملكات الذهنية كحالات إفاقة يعود فيه المجنون إلى رشده.

عصبي أو نفسي أو عضوي"<sup>83</sup>، إلا أن الرأي المتفق عليه فقها وقضاء يرى بأنه: "يقصد بالجنون ذلك الاضطراب في القوى العقلية يفقد المرء القدرة على التمييز أو على السيطرة على أعماله"<sup>84</sup>.

والقانون الجزائري لم يوجد قرينة على تحديد الاضطراب في القوى العقلية، فسواء كان المتهم طليقا أو محجوزا في مؤسسة للأمراض العقلية، يبقى للقاضي الجزائري سلطة الفصل فيما إذا كان هذا الأخير تحت تأثير اضطراب نفسي أو عصبي نفساني وقت ارتكاب الجريمة، ومن ثم فإن تحديد فقدان حرية الاختيار مسألة وقائع يترك تحديدها إلى السلطة التقديرية للقاضي.

ويشمل الجنون بمعناه العام، كل نقص في الملكات الذهنية، سواء كان ذلك وراثيا أو كان مكتسبا نتيجة مرض مثلا، وقد يكون الجنون مستمرا أو متقطعا يأتي في فترات مختلفة تعقبها فترات إفاقة، أما سائر الأمراض والأحوال النفسية الأخرى التي لا يفقد فيها الشخص شعوره أو إدراكه وحرية اختياره، فلا تعد من قبيل ذلك، ولا تنعدم فيها المسؤولية الجزائية<sup>85</sup>، ويدخل كذلك تحت مصطلح الجنون صور أخرى من الأمراض العصبية والنفسية التي قد تجرد الإنسان من الإدراك كالصرع (Epilepsie) وهو إصابة المريض بنوبات يفقد فيها وعيه وذكرته ولا يسيطر على الحركات الإرادية لأعضائه، وبالتالي يفقد بها رشده، كذلك اليقظة النومية التي يقوم المصاب فيها وأثناء نومه بأفعال لا يشعر بها، بالإضافة إلى عدة أمراض عقلية أخرى<sup>86</sup> أدرجها الفقه ضمن حالات الجنون التي تعدم المسؤولية الجزائية، وما يتناسب مع المادة 47 من قانون العقوبات التي تتكلم عن حالة الجنون وتحيلنا إلى نص المادة 21 من هذا القانون، التي بدورها نصت على الخلل العقلي مما يوحي لنا بأن القانون يتكلم عن حالتين بمعنى واحد. لكن لا يدخل ضمن هذا المفهوم التنويم المغناطيسي إلا إذا ثبت بأن من قام بالتنويم قد سلب حرية المنوم وقت ارتكاب العمل الجرمي، كذلك السياقة في حالة سكر أو تناول المخدرات لا تعتبر مانعا للمساءلة الجنائية وإن كانت تستند على فقدان الوعي.

<sup>83</sup> - انظر: أحمد أبو الروس، القصد الجنائي والمساهمة والشروع والدفاع الشرعي والعلاقة السببية، طبعة 2001، دار المكتب الجامعي الحديث، مصر، ص 82.

<sup>84</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 240.

<sup>85</sup> - انظر: أحمد أبو الروس، المرجع السابق، ص 82.

<sup>86</sup> - كالعته، الذي هو العلة الشديدة أين يقف النمو العقلي عند سن الطفولة غير مميزة، ولا يتعدها ويبقى فاقدا للإدراك والتمييز، كذلك جنون الشيخوخة والذي هو مرض يصيب بعض الأشخاص في سن الشيخوخة يكون نتيجة تصلب في الشرايين وضعف خلايا المخ ويبدو فيه المرض ويفقد كل اهتمامه بالعالم المحيط به، وجنون العظمة أين يكون المريض تحت سيطرة أفكار متسلطة يعتقد معه أنه عظيم أو أنه ضحية اضطهاد ويتعرض المريض للهوسة والتخيلات، إلى جانب الفصام العقلي أين تسيطر على المريض أفكار معينة تلج عليه ويعاني من شعور الاضطهاد ويكون بذلك مصاب بحالة تفكك في تفكيره، فلا تنسق أفعاله ولا تتسم بالتماسك.

وعليه فإن الجنون يعدم المسؤولية الجزائية، فيعفى المجنون منها ولا تتخذ بشأنه إلا تدابير علاجية، ولكن وحتى يكون الإعفاء من العقوبة كاملاً، يجب توافر الشروط التالية:

- ضرورة فقدان المجنون الوعي والاختيار.<sup>87</sup>
  - معاصرة الجنون لارتكابه الجريمة<sup>88</sup> وهذا ما سينشق من حكم المادة 47 من قانون العقوبات.
  - ثبوت الجنون فعلاً والتي هي فعلاً مسألة صعبة باعتبار الجنون حالة واقعية يمكن إرجاعها إلى ذوي الاختصاص والخبرة لتقرير وجودها من عدمه كخبراء في علم الطب العقلي.
- إلا أنه أثير تساؤل حول ما إذا ثبت الجنون التام وقت ارتكاب الجريمة، فهل يحكم بالبراءة أو الإعفاء من العقوبة؟

يرى الفقه والقضاء في مصر وفرنسا، على أن الحكم في هذه الحالة يكون بالبراءة وليس بالإعفاء من العقوبة، على أساس أن الجنون ليس عذراً معفياً من العقوبة وإنما هو مانع من موانع المسؤولية، وهذا ما ذهبت إليه مؤخرًا المحكمة العليا في الجزائر في قرارها الصادر عن الغرفة الجنائية في 20/01/2011 (ملف رقم 604312).<sup>89</sup>

### ثانياً- صغر السن

نصت المادة 49 من قانون العقوبات المعدل والمتمم مؤخرًا بموجب القانون رقم 14-01 على أنه: "لا يكون محلاً للمتابعة الجزائية للقاصر الذي لم يكمل عشرة (10) سنوات، ولا توقع على القاصر الذي يتراوح سنه من 10 إلى أقل من 13 سنة إلا تدابير الحماية والتهديب، ومع ذلك فإنه في مواد المخالفات لا يكون محلاً إلا للتوبيخ ويخضع القاصر الذي يبلغ سنه من 13 إلى 18 سنة إما لتدابير الحماية أو التهديب أو لعقوبات مخففة".

وبتعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 14-01، تم إنزال سن المسؤولية الجزائية إلى 10 سنوات عوضاً عن 13 عشر سنة، كما كان معمول به قبل التعديل، ومن المسلم به أن الطفل يولد معدوم الوعي والإدراك، وبعد مدة من الزمن تبدأ ملكاته الذهنية والنفسية بالنمو شيئاً فشيئاً، إلى أن يكتمل نموه العقلي، حيث تراعي القوانين الوضعية هذه الحقيقة، فلا تحاسب الأحداث عن أخطائهم الجنائية كما تحاسب البالغين، وقامت

<sup>87</sup> - انظر: سمير عالية، المرجع السابق، ص 460.

<sup>88</sup> - انظر: عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات، طبعة 1998، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 312.

<sup>89</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 244.

بتحديد السن الأدنى التي تنتفي فيها المسؤولية الجزائية لصغير السن<sup>90</sup>، ولا يكون بذلك عرضة للمتابعة، والذي حددته ببلوغ 07 سنوات كحد أقصى.

وإذا كان الحدث في هذه السن يفلت من العقاب، فليس مرد ذلك انعدام مسؤوليته الجزائية، وإنما مرده يعود إلى أن تلك المسؤولية تكون ناقصة، وعلى هذا الأساس فصغر السن لا يحول دون متابعة القاصر الذي لم يبلغ 10 سنوات جزائياً، وتقديمه لمحكمة الأحداث لتأمر بإحدى تدابير الحماية والتربية<sup>91</sup>، بالرغم من أن وكما قلنا سابقاً، إن هذا التعديل المتعلق بتخفيض سن المساءلة الجنائية إلى 10 سنوات، قد أثار عدة إشكالات، في حين نجد أن القانون المدني قد حدد الحد الأدنى للمسؤولية بـ 13 عشر سنة.

### الفرع الثاني: امتناع المسؤولية الجزائية بسبب انعدام الإرادة (الإكراه)

على خلاف الجنون الذي يقضي على التمييز ويفقد الوعي، باعتباره مانع من موانع المسؤولية الجزائية، فإن الإكراه هو سبب آخر من أسباب امتناع المسؤولية، على أنه سبب نفسي ينفي حرية الاختيار ويسلب الإرادة حريتها كاملة، ولكن كلاهما يحدث نفس النتائج، أي لا يعدها الجريمة في حد ذاتها، وإنما المسؤولية الشخصية للجاني هي التي تعدم<sup>92</sup>، والإكراه نوعان: إكراه مادي أو خارجي (أولاً) وإكراه معنوي أو ذاتي (ثانياً).

#### أولاً- الإكراه المادي (الخارجي)

يتعلق الإكراه المادي أو الخارجي، بوقوع قوة مادية على إنسان تسلب إرادته وتدفعه إلى إتيان فعل يمنعه القانون، وكثيراً ما يكون مصدر الإكراه قوة خارجية، ومع ذلك قد ينشأ عن أسباب داخلية أيضاً. فالإكراه المادي ذو المصدر الخارجي يميز فيه الفقه عادة بين الجرائم العمدية والجرائم غير العمدية، ففي الجرائم العمدية تأخذ القوة في هذا النوع من الإكراه عدة صور، فقد تكون قوة عنيفة مصدرها الطبيعة، وقد تكون قوة ناشئة عن فعل حيوان، وقد تكون قوة ناشئة عن فعل الإنسان أيضاً.

أما الإكراه المادي ذو المصدر الخارجي فهو يتعلق بوجود قوة تنشأ عن سبب ذاتي ملازم لشخص الجاني نفسه، وتتمارس على إرادته ضغطاً يقوده إلى القيام بفعل ما كان ليفعله من تلقاء نفسه.

<sup>90</sup> من بين التشريعات الوضعية التي حددت السن الأدنى لقيام المسؤولية الجزائية وعبرت عنها ببلوغ سن السابعة كحد أقصى:

قانون العقوبات العراقي في مادته 20، قانون العقوبات اللبناني في مادته 237، وقانون العقوبات الأردني في مادته 94.

<sup>91</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 245.

<sup>92</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 246.

ويشترط في الإكراه المادي سواء كان داخلي أو خارجي، وحتى يمنع قيام المسؤولية الجزائية أو تتوافر فيه الخصائص التالية:<sup>93</sup>

— عدم إمكانية توقع القوة: أي أن ترد هذه القوة على الجاني بصفة فجائية، وترجع تحديد ذلك إلى السلطة التقديرية للقاصر.

— عدم إمكانية دفع القوة: أي أن يكون الفاعل في موقع يستحيل عليه فيه القيام بأي تصرف غير ارتكاب الجريمة.

— وعدم ارتكاب الجاني خطأ قبل الإكراه.<sup>94</sup>

### ثانياً- الإكراه المعنوي (الداخلي)

يقصد بالإكراه المعنوي ذلك الضغط الذي يقع على إرادة الشخص، فيحد من حرية اختياره ويدفعه إلى ارتكاب فعل يمنعه القانون.

أما الفقه، فقد عرف الإكراه المعنوي على أنه: "قوة إنسانية تتجه إلى نفسية الإنسان دون أن تقبض على جسمه، فتحمل هذه النفسية كرها على ارتكاب الجريمة". في حين يرى البعض الآخر على أنه: "ذلك الضغط على إرادة الشخص لحمله على ارتكاب الجريمة، ويتمثل هذا الضغط في الإنذار إن لم يرتكب المكره الجريمة المطلوبة".<sup>95</sup>

وقد يكون مصدر هذا الضغط سببا خارجيا (فعل شخصي) أو سببا ذاتيا (كالعاطفة والهوى)، فالإكراه المعنوي الخارجي يتمثل أساسا في التهديد والتحريض الصادرين عن الغير، وفي كلتا الحالتين، لا يؤخذ بالإكراه المعنوي إلا إذا بلغ تأثيره الحد الذي يرغم الشخص المتوسط على سلوك سبيل الجريمة، أي إذا أعدم القدر اللازم من حرية الاختيار للمساءلة الجزائية، ويشترط أن يكون هذا التهديد الصادر عن الغير غير مشروع، أما التحريض لا يقبل إكراها معنويا، إلا إذا استعمل الخرض مناورات يفقد معها الخرض إرادته كاملة.

<sup>93</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري العام ، طبعة 08 ، المرجع السابق ، ص 187.

<sup>94</sup> - حيث عبرت محكمة النقض الفرنسية عن ذلك، باشتراطها أن يكون المتهم في حالة استحالة مطلقة تمنعه عن احترام القانون، ويعني ذلك أن المتهم يسأل عن الجريمة لانتفاء الإكراه المادي، إذا كان من شأن القوة القاهرة أن تجعل مخالفة القانون أمر فيه مشقة عليه دون أن يكون مستحيلا، هذا بالإضافة إلى شرط عدم إمكانية توقع القوة وعدم إمكانية دفعها، يشترط القضاء الفرنسي ألا يكون الجاني قد ارتكب خطأ بعد الإكراه أي ألا يكون مسبوق بخطأ من طرف الجاني.

<sup>95</sup> - انظر: فتوح عبد الله الشاذلي ، شرح قانون العقوبات ، طبعة 1997 ، دار الهدى للطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، ص 165.



أما الإكراه الذاتي، يكمن في نفسية الفاعل ويتعلق أساسا بتأثير العواطف والهوى<sup>96</sup>، وكثيرا ما يتشدد القضاء عندما يتعلق الأمر بالإكراه المعنوي الذاتي، فلا يأخذ به إلا إذا أزال إرادة الفاعل، وفي هذه الحالة لا يعتبر مجرد إكراه معنوي بل يتحول إلى جنون، وتوافر الإكراه كما عرفته المادة 48 من قانون العقوبات، يستفيد الفاعل من البراءة بسبب تعطل ركن من أركان الجريمة المتمثل في القصد الجنائي، الذي يتطلب عنصري الحرية والإرادة اللذان ينعدهما في حالة الإكراه.<sup>97</sup>

### الفرع الثالث: مدى إمكانية الأخذ بالغلط كمانع من موانع المسؤولية الجزائية

قد يثار تساؤل فيما إذا كان بإمكان الشخص التذرع بالغلط أو الجهل بالقانون، من أجل تعطيل مساءلته الجزائية عن الجريمة التي ارتكبتها، أو بمعنى آخر هل يجوز الأخذ بالغلط كسبب لامتناع المسؤولية الجزائية؟ مبدئيا، يمكن الإجابة عن ذلك بالنفي، وذلك لاعتبارين اثنين هما: أولا عدم نص المشرع الجزائري على الغلط كسبب من أسباب انعدام المسؤولية، وثانيا لا يعذر بجهل القانون، ومع ذلك فقد بدأ القانون الجزائري الحديث يتجه شيئا فشيئا نحو الأخذ بالغلط في القانون كسبب من أسباب انعدام المسؤولية الجزائية، أو على الأقل التخفيف منها على أساس مبدأ لا "عذر بجهل القانون" والذي لا يتماشى والواقع الاجتماعي، الذي يعرف تضخما في النصوص مما يحول أحيانا دون إحاطة المرء بكل القوانين واللوائح التي تنظم مجالات كثيرة ومتنوعة من الحياة اليومية، فضلا عما تثيره هذه النصوص من مشاكل في التفسير، لذلك جنحت بلدان عديدة للأخذ بالغلط في القانون، كسبب لانعدام أو التخفيف من المسؤولية<sup>98</sup>، وميزة هذه التشريعات التي أقرت بمبدأ "الاعتذار بجهل القانون"، هو حرصها الشديد على التضييق من مجال تطبيقه، وذلك لأن التسليم بإعفاء الجاني من المسؤولية بناء

<sup>96</sup> يرى الغالب من الفقه أن: "النزوق L'impulsivité" و"الانفعال أو الهوى Passion"، لا يستبعدان الإسناد، وأن الحالات النفسية لا تشكل سببا من أسباب عدم الإسناد إلا إذا كانت متفقة مع تعريف الجنون، إلا أنه في فرنسا قضي بأن الإكراه المعنوي الذي يزيل المسؤولية الجزائية يقتضي فعلا خارجيا بالنسبة للفاعل، وبالتالي الإكراه المعنوي لا يمكن أن ينجم عن نزوق أو انفعال الجاني، أي عن فعل شخصي بالنسبة للفاعل نفسه.

<sup>97</sup> انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 252.

<sup>98</sup> لقد أخذت العديد من الدول بالغلط كسبب معدم للمسؤولية الجزائية أو كسبب مخفف للعقوبة على الأقل من أمثلتها: سويسرا مثلا وألمانيا التي أقرت بالجهل كسبب لانتفاء العقوبة في قانون العقوبات الاقتصادي لسنة 1945، كذلك لبنان وذلك من خلال المادة 223 من قانون العقوبات أين أوجد مشرعا قيود وشروط حيث لا يجوز التذرع بالغلط القانوني إلا إذا حصل في مجالات محددة على سبيل الحصر، كذلك إيطاليا وفرنسا مؤخرا ومنذ صدور قانون العقوبات الفرنسي الجديد سنة 1992، ولعل سويسرا هي البلد الرائد والسابقة في هذا المجال أين أخذ المشرع بالجهل كسبب مخفف للعقوبة في المادة 20 من قانون العقوبات، بل وذهب القضاء السويسري إلى ابعاد من ذلك، حيث قضت المحكمة العليا بانتفاء المسؤولية الجزائية إذا ثبت أن المتهم قد بذل ما في وسعيه للعلم بالأحكام التي يجري محاكمته على مقتضاها وأنه تصرف بناء على توجيهات موظف مختص كان يجهل هو أيضا أحكام القانون التي خالفها المتهم.

على الغلط أو الجهل بالقانون بدون قيود، قد يؤدي إلى نتائج جد خطيرة نظرا لسهولة التذرع بعدم العلم بالقانون، أما الغلط في الوقائع، فلا أثر له على المسؤولية الجزائية للفاعل الذي يسأل عن فعله متى توافرت لديه نية الإجماع بصرف النظر عن هذا الغلط.<sup>99</sup>

## المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية القائمة في حق المستخدم كطرف من أطراف

### علاقات العمل التعاقدية

بالإضافة إلى الشروط العامة الواجب توافرها، يستلزم قيام المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل، أن يكون مرتكب الجريمة يتمتع بصفة خاصة ألا وهو صفة العامل أو صفة صاحب العمل، والذي عبر عنه المشرع الجزائري في المادة الثانية من قانون علاقات العمل 90-11 بمصطلح "المستخدم"، على أنه لم يورد المشرع تعريف خاص بالمستخدم في قانون العمل والقوانين الفرعية الأخرى على خلاف بعض التشريعات الأخرى<sup>100</sup>. غير أنه ومن خلال استقراء المادة الثانية من نفس القانون، يمكن استنتاج ما المقصود بالمستخدم والذي يمكن تعريفه على أنه "كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يقوم بتشغيل لحسابه عاملا أجيروا على الأقل لكي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب". في حين أننا نجد المشرع الجزائري قد عرف المستخدم في المنزل، وذلك من خلال المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص لعلاقات العمل التي تخص العمال في المنازل<sup>101</sup> المشار إليه سابقا. بالتالي فالمستخدم في مجال العمل قد يكون شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص، وعند مخالفته لقواعد التجريم والعقاب المنصوص عليها في قانون العمل، يكون مسؤولا جنائيا، فبالنسبة لصاحب العمل وعلى خلاف العامل، فالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل قد تأخذ صورتين: مسؤولية جزائية للمستخدم كشخص طبيعي (المطلب الأول) ومسؤولية جزائية للمستخدم كشخص معنوي أيضا (المطلب الثاني).

<sup>99</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري العام ، طبعة 12 ، المرجع السابق ، ص 254.

<sup>100</sup> - عرف المشرع المصري صاحب العمل في المادة الأولى فقرة (ب) من قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 الصادر في 07 أبريل 2003 على أنه: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر"، والمشرع الأردني عرف صاحب العمل في قانون العمل رقم 08 لسنة 1996 في مادته الثانية الفقرة الرابعة على أنه: "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصا أو أكثر مقابل أجر".

<sup>101</sup> - نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 97-474 على أنه "يعتبر مستخدما في المنزل كل شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا يشغل عاملا أو أكثر في المنزل".

## المطلب الأول: مسؤولية المستخدم الجزائية كشخص طبيعي

إن المساءلة الجزائية باعتبارها مساءلة قانونية، يقصد بها ثبوت الجريمة ضد الشخص الذي ارتكب فعلا غير مشروع يصبح بمقتضاه مستحقا للعقوبة التي قررها القانون. وإذا كان محل المساءلة الجزائية قدما يرد على الإنسان "الشخص الطبيعي"، فإن قيام جماعة من الأفراد إلى جانب هذا الأخير لتحقيق ما يعجز عنه بمفرده، جعلها ذات كيان مميز عن كيان الأفراد المكونين لها، وأدت التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في العصر الحديث، إلى انتشارها واتساع نطاق نشاطها. والشخص الطبيعي يكون ممثلا في الإنسان الذي ينظم وجوده وكيانه القانون المدني، على أنه تبدأ شخصيته بتمام ولادته حيا، وتنتهي بموته. ومتى بلغ سن الرشد 19 سنة متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه، يكون بذلك كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية، والقاعدة العامة تقوم على أن الإنسان لا يسأل إلا عن فعله الشخصي، إلا أنه يمكن مساءلته جزائيا أيضا عن أعمال تابعيه كاستثناء، فالمسؤولية الجزائية في مجال علاقات العمل هي مسؤولية عن الفعل الشخصي كأصل عام (الفرع الأول) وكذلك مسؤولية جزائية عن فعل الغير كاستثناء عن الأصل العام (الفرع الثاني).

## الفرع الأول: المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي

يقصد بشخصية المسؤولية الجزائية، أن الإنسان لا يسأل جنائيا إلا عن أفعاله الشخصية، ولا يسأل عن فعل غيره، تطبيقا لمبدأ "شخصية العقوبة"، الذي يعتبر من الأصول العامة للنظام الجنائي الحديث، فقد استقر في الفكر الجنائي الحديث وأكدته النصوص التشريعية.<sup>102</sup>

والمسؤولية الجزائية كما رأينا سابقا، يقصد بها صلاحية الشخص لأن يتحمل تبعه سلوكه، هنا نجد أن المسؤولية هي صفة في الشخص أو حالة تلازمه، سواء وقع منه ما يقتضي المساءلة أو لم يقع منه شيء، ويراد بها تحميل الشخص تبعه السلوك الذي صدر عنه حقيقة، هنا المسؤولية ليس مجرد صفة أو حالة قائمة بالشخص بل هي جزء أيضا، حيث نجد أن المسؤولية الجزائية هي فكرة مجهولة في القوانين القديمة، وإن كانت تحدد على نحو مخالف كما هي عليه الآن، كون أن القانون يتأثر بالمعتقدات البيئية التي ينشأ فيها، فلا يمكن عزلها في إطارها

<sup>102</sup> - انظر: علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، دار الهدى للمطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 58.

التاريخي، لذا فلا غرابة أن نجد سعيًا وراء تحقيق هذه الغاية، حيث اهتمت المجتمعات بفضل اعتقادها الديني وارتباط الإنسان بالجماعة التي ينتمي إليها وقصور تفكيرها حول طبيعة الخطأ إلى القول بنوع المسؤولية الجزائية.<sup>103</sup>

والمسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي تستند على المظاهر التالية:

#### أولاً- المظهر الآلي والموضوعي للمسؤولية الجنائية

قد ساد الاعتقاد قديماً، بأنه لا بد من وجود مذنب وراء كل فعل ضار يكون مسؤولاً عنه، فإذا عرف الفاعل مسبب الضرر، فإن رد الفعل عليه يكون تلقائي وآلي، حيث لم تكن المجتمعات تهتم بصفات فاعل الضرر، وهي لم تميز ما إذا كان الفاعل عاقلاً أو مجنوناً، كبيراً أو صغيراً، حيواناً أو إنساناً، فإسناد الفعل الضار إلى أي مصدر كان يجعله مسؤولاً، فالفعل والضرر هما ما كان يميز هذه المسؤولية آنذاك.

#### ثانياً- المظهر الجماعي والشامل للمسؤولية الجنائية

هنا كانت النظرة إلى المسؤولية أوسع وأشمل مما هو معروف عليه اليوم، فقد كانت تتوسع لتشمل أشخاص لا علاقة لهم بالفعل المرتكب، كمسؤول عن الأسرة كلها أو عشيرة الجاني أو القبيلة عن فعل أحد أفرادها، فلم تكن المجتمعات القديمة تفرق بين شخص وآخر.<sup>104</sup>

إلا أن فكرة المسؤولية الموضوعية بدأت تتطور بتبلور فكرة الخطأ شيئاً فشيئاً، لتتحوّل المسؤولية الجنائية في أضيق الحدود، وقد ساهم في هذا التطور ظهور الدولة، التي أخذت على عاتقها إقامة العدالة، فبفضلها بدأت المجتمعات القديمة تتحول عن مفهوم المسؤولية الجماعية الظالمة، إلى مفهوم المسؤولية الفردية أو الشخصية العادلة، ليترسخ بعد ذلك مبدأ "شخصية العقاب"، الذي يعتبر من أهم مبادئ المسؤولية الجنائية في الوقت الحاضر. وكان للديانات تأثير كبير على ذلك، حيث أجهد الحكام أنفسهم قديماً لإرضاء الآلهة، والتنفيذ بأوامر الدينية، فأنزّلوا أشد العقوبات على من يخالف التعاليم الدينية، خشية من أن تحل لعنتها على المجرم في المجتمع.

والدولة بدورها ورثت عن المجتمعات القديمة هذا الاتجاه، إلا أن ظهور الدين المسيحي كان له أثر بالغ في تعديل مفهوم الجرائم والمسؤولية، فلقد وجدت المسيحية في الخطيئة أساساً لمفهوم الجريمة، ومن ارتكب الخطيئة يعدّ آثماً ويكون بذلك مسؤولاً. ولقد ربط الفكر المسيحي الآثم بالنية، فمرتكب الجريمة لا يكون آثماً إلا بتوافر لديه نية

<sup>103</sup> - انظر: عادل عامر، المسؤولية الجنائية والأسباب الموضوعية لانعدامها ، دار فامن للنشر والتوزيع، المغرب، 2008، ص 305.

<sup>104</sup> - انظر: إبراهيم الشباسي، الوجيز في شرح قانون العقوبات الجزائري ، دار العلوم ، الجزائر، 2008، ص 98.

الإجرام، وفي هذا الإطار، أفاض رجال الفقه الكنيسي في مناقشة بعض المفاهيم التي تعتبر اليوم أساسا للمسؤولية الجنائية، كالإسناد والجزاء، وذلك من خلال إسناد الواقعة الإجرامية إلى فاعلها وتحميله نتائجها.

واستمر تطبيق ذلك إلى أن ظهر الإسلام بنظريته الخاصة بالتحريم والعقاب، أين مبدأ "شخصية العقوبة" يعتبر من الأصول العامة في الشريعة الإسلامية وغيرها من الشرائع السماوية الأخرى<sup>105</sup>، فهو مبدأ إلهي عام يشمل كل صور المسؤولية الدنيوية والأخروية بوجه عام والمسؤولية الجنائية بوجه خاص، فالقرآن الكريم تضمن العديد من الآيات التي تقرر شخصية المسؤولية الجزائية في كافة صورها، وتدلل دلالة قاطعة على أنه لا يسأل عن الجرم إلا فاعله، ولا يؤخذ الإنسان بجرمه غيره مهما كانت درجة القرابة أو الصداقة التي تجمع بينهما، إلى جانب ذلك، توجد العديد من الأحاديث النبوية الشريفة التي تؤكد مبدأ "شخصية العقاب"<sup>106</sup> بصفة عامة والمسؤولية الجنائية بصفة خاصة.<sup>107</sup> ولا يتسع المجال لإيراد جميع النصوص القرآنية التي تؤكد موقف الإسلام من شخصية المساءلة الجنائية صراحة أو دلالة قطعية، ومن بين الآيات القرآنية قوله تعالى: {ولا تزر وازرة وزر أخرى}<sup>108</sup>، {اليوم تجزى كل نفس بما كسبت لا ظلم اليوم}<sup>109</sup>، {ومن يكسب إثما فإنه يكسبه على نفسه}<sup>110</sup>، وقال تعالى أيضا: {كل امرئ بما كسب رهين}<sup>111</sup> صدق الله العظيم.

وجاءت هذه الآيات عامة لتشمل المسؤولية الدنيوية والأخروية، فلا يوجد ما يخصصها ويقصرها على المسؤولية في الآخرة فقط، كما أن قصر هذه الآيات على المسؤولية الأخروية يجردها من الفائدة، لأن هذه المسؤولية بيد الله عز وجل وعدالته ليست بحاجة لتأكيد، ولقد ورد مبدأ "شخصية العقوبة" في ظل الشريعة الإسلامية مطلق ولا يقبل أي استثناء، فلا يسأل الإنسان إلا عن فعله الشخصي ولا يتحمل المسؤولية عن فعل غيره، وهذا عكس ما ذهب إليه القوانين الوضعية الحديثة، باعتبارها أقرت استثناء على هذا المبدأ مواكبة للتطورات التي عرفتها المجتمعات في مختلف الميادين والمجالات الصناعية والاقتصادية.

<sup>105</sup> - انظر: علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 58.

<sup>106</sup> - ومن الأحاديث النبوية الشريفة التي تؤكد مبدأ "شخصية العقاب" قول صلى الله عليه وسلم: "لا يؤخذ الرجل بجريرة أبيه ولا جريرة أمه".

<sup>107</sup> - انظر: علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 60.

<sup>108</sup> - لقد وردت هذه الآية لفظا في مواضع متعددة: سورة فاطر الآية 18، سورة الإسراء الآية 15، سورة الأنعام الآية 164.

<sup>109</sup> - سورة غافر، الآية 17.

<sup>110</sup> - سورة النساء، الآية 111.

<sup>111</sup> - سورة الطور، الآية 21.

وفي نفس الوقت يرجع تاريخ تأكيد هذا المبدأ إلى الثورة الفرنسية، حيث لم يكن معترف به في ظل التشريعات القديمة لما كان الشخص يعاقب على فعل غيره، كما أن المسؤولية كانت جماعية، تشمل أقرباء الجاني وكل ما تربطهم به أية صلة، لاسيما في الجرائم السياسية التي كانت تشكل عدوانا على نظام الدولة، ففي فرنسا وقبل الثورة، كانت عقوبة التآمر على الدولة أو الملك هي الإعدام ومصادرة أموال أسرته وإبعاد أفرادها عن البلاد، وفي مصر وقبل الإصلاح القضائي لسنة 1883، كانت العقوبة توقع على الفاعل وعلى شيوخه أحيانا.<sup>112</sup>

أما في العصر الحديث، فشخصية المساءلة الجنائية أصبحت من الأصول العامة التي تقوم عليها التشريعات الجنائية المعاصرة<sup>113</sup>، وفي الجزائر، كفل هذا المبدأ دستوريا، حيث نصت المادة 142 من دستور 1996 على أنه: "تخضع العقوبات الجزائية إلى مبادئ الشرعية والشخصية". ذلك حماية للحقوق والحريات الأساسية وتحقيقا للشعور بالأمن والطمأنينة لجميع الأفراد في المجتمع، مفاده أن الشخص لا يسأل إلا عن الجريمة التي ارتكبها أو شارك فيها، ولا تمتد إلى غيره مهما كانت صلته بهم، والمسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي مناطها الإرادة وحرية الاختيار، باعتبارها لوم اجتماعي يكرسه المشرع في شكل جزاء.

و يُفهم من خلال المادة 02 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، بأن المستخدم الشخص الطبيعي قد تصدر عنه سلوكات، تكيف في مفهوم هذا القانون أو القوانين الفرعية له بأنها جرائم تستحق الجزاء، وعندما يكون الشخص الطبيعي (الإنسان) محلا للمساءلة الجنائية، هذا يعني ضرورة أن يكون موجودا ويتمتع بعنصر الحياة، والقوانين الوضعية في هذا المجال قد تطورت من المسؤولية المادية إلى القصد الجنائي إلى شخصية الأفعال والجزاء والتي يكون مناطها الخطورة الإجرامية<sup>114</sup>، هذا ما نص عليه المشرع الفرنسي صراحة في آخر تعديل للقانون الفرنسي الصادر في 22 جويلية 1992 بموجب المادة 121 فقرة الأولى، حيث أصبح هذا النص لا يقيد المشرع الجنائي ذاته، والذي يستطيع أن يخرج عنه بنصوص صريحة.

<sup>112</sup> - انظر: علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 62.

<sup>113</sup> - حرصت بعض التشريعات الجنائية: على أفراد نص خاص لمبدأ "شخصية المسؤولية الجزائية" من بين هذه التشريعات: قانون العقوبات الفرنسي الجديد الذي نص في المادة 121 فقرة الأولى على أنه: "لا يسأل أحد جنائيا إلا عن فعله الشخصي"، وكانت محكمة النقض الفرنسية وقبل هذا النص قد أكدت بوضوح أنه لا يمكن مساءلة شخص فاعلا إلا إذا ثبت أنه قد ساهم في الجريمة، وفي مصر مبدأ "شخصية المساءلة الجنائية" هو من المبادئ الدستورية حيث نصت المادة 66 من الدستور المصري على أن: "العقوبة شخصية"، فإذا كانت العقوبة شخصية أي لا توقع إلا على مرتكب الجريمة يعني ذلك أن هذا المبدأ يقتصر تطبيقه على شخص معين، غير أنه توجد هناك بعض النصوص التشريعية التي يخرج فيها المشرع المصري عن مبدأ "شخصية المسؤولية الجنائية" شأنه شأن المشرع الفرنسي عندما يقرر مسؤولية شخص عن الجريمة لم يرتكبها هو بل ارتكبها غيره، حيث يطلق الفقه والقضاء على هذه النصوص تسمية "أحوال المسؤولية الفرضية" وهي أحوال استثنائية تقررت بنصوص خاصة وردت على خلاف الأصل العام.

<sup>114</sup> - انظر: بوصنوبرة مسعود، المرجع السابق، ص 185.

كقاعدة عامة، إن القانون لا يقرر مسؤولية الشخص إلا عن أفعاله الشخصية، غير أنه قد تقوم المسؤولية الجزائية عن فعل الغير كاستثناء، هذا ما هو مجسد في إطار قانون العمل، حيث لا يجوز تقرير مسؤولية شخص عن سلوك يكون قد اقترفه غيره إلا بنص، وكل نص يقرر مسؤولية شخص عن فعل الغير دون أن تكون له سلطة الرقابة والإشراف على سلوك هذا الأخير، يكون نصا غير مشروع يجب الحكم بإلغائه.

### الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية عن فعل الغير

من المسلم به أن العقوبة شخصية لا ينالها إلا من تقررر مسؤوليته الجنائية عن الجريمة التي وقعت، ومن المسلم به أيضا، أن المسؤولية الجنائية تكون شخصية لا يتحملها إلا من ارتكب الجريمة أو ساهم في ارتكابها بوصفه فاعلا أو شريكا، وتطبيقا لذلك، لا يسأل الشخص عن جريمة يكون قد ارتكبها غيره، لأن العدالة الجنائية تأبي أن يتحمل مسؤولية تلك الجريمة من هو أجنبي عنها تماما<sup>115</sup>، غير أن بعض القوانين جاءت بما يتضمن حالات المسؤولية الجزائية عن فعل الغير، لاسيما في المجال الاقتصادي حيث ظهرت مسؤولية رئيس المؤسسة عن الجرائم الذي يرتكبها تابعوه. والواقع أن أول من كرس هذه المسؤولية هو الاجتهاد الفرنسي منذ القرن 19 عشر<sup>116</sup>، أين حرص على إظهار طابعها الاستثنائي، لأنها تشكل خروجاً عن مبدأ "شخصية المسؤولية والعقوبة"، ورسخت هذه المسؤولية كذلك فيما يتعلق بأصحاب العمل، حيث تستند المسؤولية الجزائية عن فعل الغير على شروط لقيامها وأساس يبرر مشروعية توقيع الجزاء المترتب عنها (أولا)، وتتمتع بمجال تطبيق خاص بها (ثانياً)، بالإضافة إلى مدى وجود إمكانية للإعفاء منها (ثالثاً).

#### أولاً- شروط قيام المسؤولية الجزائية عن فعل الغير وأساس مشروعية توقيع الجزاء المترتب عنها

إن المسؤولية الجزائية عن فعل الغير كاستثناء عن القاعدة العامة، ترد بصفة خاصة على المستخدمين ورؤساء المؤسسات الذين يتحملون التبعات القانونية والجزائية عما يرتكبه متبوعهم من جرائم، أي أنهم يسألون

<sup>115</sup> - مع ذلك، قد لا يشترك شخص في جريمة ارتكبها غيره بأي فعل من أفعال الاشتراك، لكنه لا يكون أجنبياً تماماً عنها، في الحالة التي يسهل بطريق غير مباشر ارتكابها.

<sup>116</sup> - هذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في حكم صادر عنها في 1980 بقولها: "من المقرر أنه لا يعاقب أحد إلا عن فعله الشخصي ولا يحكم عليه بعقوبة عن فعل غيره، ولكن يمكن للمسؤولية الجزائية أن تنجم عن حالات خاصة أخرى وهي الحالات التي يمكن أن ينجم عنها واجب ممارسة نشاط مباشر عن أفعال الغير".

جزائيا عن فعل غيرهم<sup>117</sup>، والمسؤولية الجزائية المترتبة على عاتق المتبوع أو رئيس المؤسسة تتطلب لقيامها توافر شروط جوهرية (أ)، إلى جانب استنادها على أساس يبرر مشروعية توقيع الجزاء المترتب عنها (ب).

### (أ) الشروط الجوهرية لقيام المسؤولية الجزائية عن فعل الغير

أصل المسؤولية عن فعل التابع يعود إلى القانون المدني، حيث نصت المادة 136 من القانون المدني على مسؤولية المتبوع بقولها "يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعا منه في حالة تأدية الوظيفة أو بسببها".

ولقد نظم المشرع الفرنسي هذه المسؤولية، في المادة 1384 من القانون المدني والتي نصت على أنه: "السادة المتبوعون مسؤولون عن الأضرار التي يأتيها خدمهم أو تابعوهم أثناء تأدية وظائفهم".

ومن خلال المادة 136 من القانون المدني، يتبين لنا أنه لقيام مسؤولية المتبوع (المستخدم) عن أعمال تابعيه (العمال)، يجب أن تثبت علاقة تبعية بينهما مع توافر سلطة الرقابة والتوجيه والإشراف لدى المتبوع على التابع، والتي تنشأ بناء على عقد عمل، هذا ما عبرت عنه المادة الثامنة من نفس القانون.<sup>118</sup>

و فكرة المسؤولية الجزائية عن فعل الغير ظهرت في القضاء الفرنسي، حيث رسخت هذه المسؤولية فيما يتعلق بالجرائم الاقتصادية دون غيرها، أي في مجال مسؤولية أصحاب العمل ومديرو المشاريع الاقتصادية، عن المخالفات التي يرتكبها التابعون لهم، حيث اعتبر القضاء الفرنسي بأن الدعوى الجزائية في المخالفات الصناعية يجب أن توجه مباشرة ضد صاحب الصناعة أو رب العمل أو المديرين شخصيا عن الجرائم الاقتصادية التي ترتكب في مشاريعهم أين يقع واجب ضمان تنفيذ القوانين والأنظمة واللوائح، حيث صدر حكم عن محكمة النقض الفرنسية أقرت فيه بأن المادة 56 من الأمر رقم 1484 لسنة 1945، تقيم قرينة على المسؤولية في حق مدير المشروع ولا ينفىها سوى إثبات أنه كان في ظرف استحالة لأن يحول دون وقوع الجريمة من قبل تابعيه،<sup>119</sup> أو يثبت بأنه قد قام باتخاذ جميع الإجراءات التي من الممكن أن تحول دون وقوع الحادث.<sup>120</sup>

<sup>117</sup> - انظر: محمد أنور المساعدة ، المسؤولية الجزائية عن الجرائم الاقتصادية ، دار الثقافة ، بيروت، لبنان، 2003، ص 329.

<sup>118</sup> - نصت المادة 08 من قانون رقم 90-11 على أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المهنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

<sup>119</sup> - انظر: محمد أنور المساعدة ، المرجع السابق ، ص 374.

<sup>120</sup> - cass, crim, 17 oct, 1986.



أما بالنسبة للقضاء الجزائري، فهو يرفض قيام المسؤولية الجزائية عن فعل الغير ما لم يكن هناك نص صريح<sup>121</sup>، باعتبار أنه لا توجد أمثلة عن ذلك تقرر المسؤولية الجزائية للمتبوع عن فعل تابعه.

والأحكام القضائية لاسيما منها الفرنسية، التي تضع على عاتق رئيس المؤسسة أو المتبوع النتائج الجزائية المترتبة عن الجرائم المرتكبة من قبل التابعين أو الأجراء، تتطلب لقيام المسؤولية الجزائية عن فعل الغير توافر الشروط التالية:<sup>122</sup>

- أن تكون الجريمة مرتكبة من طرف التابع أو الأجير.
- أن يكون رئيس المؤسسة أو المتبوع قد ارتكب هو بنفسه خطأً سمح أو سهل في تحقق الجريمة المرتكبة ماديا من قبل التابع.
- ألا يكون رئيس المؤسسة قد فوض بصفة قانونية سلطات الحراسة أو الرقابة الواقعة على عاتقه إلى شخص مؤهل.

### 1 - جريمة مرتكبة من طرف التابع أو الأجير:

يعد التنفيذ المادي لجريمة من قبل الغير، الأساس الموضوعي للمسؤولية الجزائية عن فعل الغير، ولا يقيم القضاء مبدئياً المسؤولية الجزائية عن فعل الغير إلا في الصناعات والمهن المنظمة، أين يقع على رئيس المؤسسة واجب ضمان احترام بعض الأنظمة، كما يتضح ذلك خاصة من الأحكام القضائية الفرنسية الصادرة في هذا الشأن<sup>123</sup> وسواء تعلق الأمر بجريمة عمدية أو غير عمدية، فإن المسؤولية الجزائية للمتبوع لا تمنع إقامة مسؤولية التابع بصفته فاعل مادي، حيث يجوز متابعتها معا خاصة في حالة ارتكابهما لأخطاء مختلفة، غير أن رئيس المؤسسة أو المتبوع، ينفرد وحده بالمسؤولية الجزائية في حالة ما إذا كان التابع مجرد أداة غير واعية بين يدي رب العمل، ومن هذا القبيل جهله بالوضع السيئ للمركبة التي وضعت تحت تصرفه أو تعرضه لإكراه لا يمكنه دفعه.

### 2- وجود خطأ مرتكب من طرف المتبوع:

إن المسؤولية الجزائية عن فعل الغير، تقتضي أن يرتكب المتبوع أو رئيس المؤسسة خطأً يتمثل في الإهمال الذي يستنتج من مخالفة التابع أو الأجير للأنظمة القانونية أو التنظيمية للعمل.

<sup>121</sup> - انظر: يعقوب محمود داوود، المسؤولية في القانون الجنائي الاقتصادي، طبعة 01، منتوجات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2008، ص 402.

<sup>122</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 260.

<sup>123</sup> - crim, 28-01-1998, Bull, N°36/ crim, 23-04-1992, Bull, N°179/ crim 18-05-1992, Bull, N°193.

وفي كل الأحوال، يشترط أن يرتكب المتبوع خطأ شخصيا يستتج من مجرد عدم مراعاة الأنظمة القانونية والتنظيمية لاسيما تلك المتعلقة بصحة وسلامة العمال.<sup>124</sup> فيكون هذا الخطأ مفترض ومن ثم فإن النيابة العامة تكون بغنى عن تقديم البيئة على توافره، ذهبت محكمة النقض الفرنسية في بعض الحالات إلى القول أن الأمر يتعلق بقرينة مطلقة لا تزول أمام إقامة الدليل على انعدام خطأ الحراسة والرقابة، ولا تزول أمام إقامة الدليل على الإكراه والقوة القاهرة، وذلك حتى في حالة الجنحة العمدية المرتكبة من طرف التابع.<sup>125</sup>

### 3 - عدم التفويض القانوني لسلطات الحراسة والرقابة إلى شخص مؤهل:

حتى تتحقق المسؤولية الجزائية عن فعل الغير في حق المتبوع، يجب ألا يكون هذا الأخير قد قام بتفويض صلاحيات الحراسة والرقابة إلى شخص مؤهل أيضا، وإلا فإنه تنتفي عنه المسؤولية الجزائية، وهذا الأمر يجعل صاحب العمل يفلت من المسؤولية الناتجة عن الأفعال الجرمية التي يرتكبها تابعيه. وذلك لمنع هؤلاء من إطلاق أيديهم وأن المساءلة سوف تقتصر على المتبوع فقط.

يقصد بتفويض السلطات أو الصلاحيات، التنازل عن سلطات معينة تقع عادة ضمن مسؤولية شخص معين وهو صاحب العمل بما فيه المسير، يكون هذا التفويض بصورة مؤقتة ولأسباب معينة، على أنه إذا ما زالت هذه الأسباب زال معها، وتبقى ممارسة الصلاحيات خاضعة لإشراف ورقابة المفوض إلا في حالة التعذر القانونية.<sup>126</sup> ونعني بالتفويض أن يعهد صاحب الاختصاص بممارسة جانب من اختصاصه سواء في مسألة معينة أو في نوع من المسائل إلى فرد آخر، ومتى يكون التفويض صحيحا لا بد من توافر شروطه الشكلية والموضوعية.

وقد أجاز الاجتهاد القضائي، التفويض في مخالفات الأنظمة المتعلقة بالصحة وسلامة العمال وفي حوادث العمل وما يترتب عليها من قتل وجرح خطأ وكذا في مجال الإشهار المضلل وفي تنظيم أوقات العمل، وصحة التفويض شكلا وموضوعا ينقل المسؤولية الجنائية من المفوض إلى المفوض إليه، وبالتالي يعفى صاحب العمل من المسؤولية الناتجة عن ارتكاب جريمة من طرف مستخدميه.

<sup>124</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 261.

<sup>125</sup> - حيث اتجه القضاء الفرنسي إلى الحكم بأن خطأ المدير يقوم على أساس قرينة قاطعة لا يجوز إثبات عكسها حتى ولو أثبت بأنه قام بواجبه في الرقابة والإشراف، بل حتى ولو أثبت أنه وقع تحت تأثير إكراه، إلا أن الفقه انتقد ذلك لأنه يحول المسؤول أو المدير إلى "رهينة" تتحمل دائما المسؤولية الجنائية عن جرائم لا يمكن توقعها ولا يمكن الحيلولة دون وقوعها.

<sup>126</sup> - انظر: زكري ويس ماية، جريمة الاستعمال التعسفي لأموال الشركة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2004-2005، ص 134.

إن أهمية الإقرار بالمسؤولية الجزائية عن فعل الغير، تظهر من خلال أن هذا الأخير ينتج عنه عدة فوائد أبرزها ضمان تنفيذ المهام والقيام بها على أكمل وجه من طرف المستخدم وتنفيذ وظائف العقاب، فلا يؤدي العقاب وظيفته ما لم يسأل أيضا من ساهم في وجود الظروف المناسبة لارتكاب الجريمة، إذ بإهماله وتعمده عدم مراعاة القواعد الخاصة بالعمل، قد يشجع تابعيه على ارتكاب الجرائم أو المساهمة فيها. فإذا لم يسأل جنائيا ظلت هذه الظروف على حالها تهدد المجتمع بخطر من طرف من سبق له وارتكب الفعل المجرم هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، فإن ذلك يجعل من العقاب أداة فعالة عندما يوقع على المتبوع، ذلك سيحمله مستقبلا على احترام أحكام الرقابة والإشراف واتخاذ درجة من الحيطة والحذر، باعتبار أنه ملزم ببذل عناية الرجل الحريص، على خلاف العامل الذي يلزم ببذل عناية الرجل العادي.

أما علة الخروج عن القاعدة العامة، تكمن في تفعيل قواعد العقاب والتجريم التي تساهم على دفع الخطر الاجتماعي الذي يلحق ضررا بالمجتمع وبأفراده من خلال تهديد نظامهم الاقتصادي، حيث تم تحصين المجتمع من تلك الأخطاء، التي يرتكبها المتبوع والتي قد تأخذ شكل إهمال أو رعونة أو عدم انتباه كنتيجة للإخلال بتلك القواعد الوقائية والتحسينية، على أن يتم هذا الأخير عن سوء نية. وتوقيع العقاب يجعل من المتبوع شخصا يسعى في المستقبل إلى منع وقوع أي جريمة متعلقة بهذا المجال، بل ويبدل الجهد الكافي للحيلولة دون وقوعها، من خلال إحكام الرقابة على العاملين وحسن اختيارهم، وإصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل، مع السهر على مراقبة تنفيذها، لأن العلم بتوقيع العقوبة الجزائية سوف يدفع الشخص حتما إلى بذل درجة أكبر من الحيطة.

### ب) أساس مشروعية توقيع الجزاء المترتب عنها

إن تحديد أساس المسؤولية الجزائية عن فعل الغير، يحتاج إلى مبررات قوية ومقنعة تسنده، وذلك لأن في المسؤولية الجزائية عن جرم ارتكبه الغير خطورة كبيرة، باعتباره خروجاً على قاعدتي الشخصية والشرعية المنصوص عليها في الأحكام العامة<sup>127</sup>، كما يعتبر انتهاك كبير للحقوق والحريات الأساسية المقررة للأفراد.

<sup>127</sup> - أكد المجلس الدستوري الفرنسي، دستورية القانون العضوي لحوادث العمل الصادر في 06 ديسمبر 1996، حيث يحمل هذا القانون العضوي أصحاب العمل المسؤولية الجزائية على الجرائم التي يتم ارتكابها من طرف تابعيهم، وذلك بتسليط عليه العقوبة، والمحكمة الدستورية لم تعتبر هذه العقوبة خروجاً عن مبدأ "شخصية العقوبة" حيث عللت ذلك بأن هذا الإعفاء محض وهو رخصة للمحكمة على ضوء ظروف الواقعة وظروف عمل المتبوع وأن المحكمة لا تقرر نقل المسؤولية على صاحب العمل بطريقة آلية وإنما تفعل ذلك إذا وجدت أن صاحب العمل قد ارتكب خطأ متجسداً في إهمال أو على الأقل سلوك غير كاف.

إلا أن التحليل الدقيق لأغلب حالات المسؤولية بسبب فعل الغير، يؤكد أنها لا تتضمن خروجاً عن مبدأ "شخصية المسؤولية الجنائية"<sup>128</sup>، لأن القانون لا يقرر مسؤولية شخص عن فعل ارتكبه غيره، وإنما يقرر مسؤولية شخص بسبب فعل ارتكبه غيره، فارتكاب الشخص لفعل يجرمه القانون، يجعل مرتكب الفعل مسؤولاً عنه جنائياً دون غيره، لكن إذا كان مرتكب الفعل يخضع لرقابة وإشراف وتوجيه غيره، فإن القانون يضع على عاتق هذا الغير التزاماً يمنع الخاضع للرقابة والإشراف والتوجيه من مخالفة القانون لما يصدر عنه من نشاط، فإذا ارتكب هذا الأخير سلوكاً مخالفاً للقانون، كان ذلك قرينة على أن الملتزم بالرقابة والإشراف قد ارتكب خطأً شخصياً يتمثل في إحلاله بهذا الواجب الذي فرضته عليه الأنظمة والقوانين.

ولقد اختلف الفقهاء<sup>129</sup> حول مسألة أساس<sup>130</sup> المسؤولية الجزائية عن فعل الغير التي تقع على عاتق المتبوع.

فمنهم من أقامها على أساس على فكرة الخطر المسلم به و منهم من أقامها على أساس الخطأ الشخصي المرتكب من قبل المتبوع أو رئيس المؤسسة أما البعض الآخر فمنهم فقد أقامها على أساس صفة المتبوع كفاعل معنوي.

<sup>128</sup> - انظر: علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، المرجع السابق، ص 67.

<sup>129</sup> - يرى جانب آخر من الفقه، بأن النصوص السابقة وغيرها من نصوص القانون التي تقرر أحكاماً مماثلة تتضمن إقرار مسؤولية شخص عن فعل ارتكبه غيره، وهذه المسؤولية تكون مفترضة واستثنائية يقرر فيها القانون مساءلة أشخاص عن جرائم لم يباشروها مادياً ولم يدخلوا فيها بصورة من صور الاشتراك المعروفة في القانون، حيث تذهب بعض أحكام القضاء إلى تأكيد هذه المسؤولية قد أتت على خلاف المبادئ العامة التي تقضي بأن الإنسان لا يكون مسؤولاً إلا عن العمل الذي يثبت بالدليل المباشر بأنه قام به فعلاً، فهي إذن مسؤولية استثنائية رد بها القانون لتسهيل الإثبات.

ولكن الحقيقة تكون خلاف ذلك، لأن السائد في الفقه يرى بأن المدير المسؤول الذي قد صدر عنه سلوك أو نشاط سلبي متمثل في الامتناع عن القيام بواجب الرقابة والإشراف على مرؤوسيه، لو قام بهذا الواجب وأحسن اختيار مرؤوسيه لما وقعت الجريمة وليس هذا سوى الركن المادي للجريمة، ولكن يتوقف بعض الفقه عند هذا الركن المادي فقط ويقررون مسؤولية المدير أو الرئيس عن جريمة مرؤوسيه وهي مسؤولية مادية أي مسؤولية بدون خطأ، ويؤسس جانب آخر من الفقه هذه المسؤولية على نظرية المخاطر أو تحمل التبعة ويفسرون ذلك من خلال أن الاعتبارات الاجتماعية هي التي فرضت هذه النظرية في مجال القانون الجنائي كما فرضتها من قبل في مجال القانون المدني، أما البعض الآخر فيفسرها على أنها تقوم على أساس الالتزام الإداري للمدير أو المسؤول وذلك بتحمل نتائج الإخلال بما يفرضه عليه القانون من التزامات متعلقة بنشاطه، في حين بعض الفقه يفسرها على أساس التمثيل القانوني أو النيابة القانونية باعتبار أن العامل أو المرؤوس هو نائب أو ممثل قانوني للمدير أو المسؤول وأن تنفيذ الأول للجريمة يعني أن الثاني هو الذي ارتكبها.

<sup>130</sup> - يقصد "بالأساس" لغة: مبدأ الشيء، أما المقصود بأساس المسؤولية قانوناً فهو أصل وسبب قيامها.

**1- فكرة الخطر المسلم به (نظرية المخاطر) كأساس المسؤولية الجزائية عن فعل الغير:**

يقصد بنظرية المخاطر، من أنشأ مخاطر ينتفع منها فعليه تحمل الأضرار الناتجة عنها، ولقد تعددت الصور بين مخاطر منشأ ومخاطر المنفعة ذات المفهوم الاقتصادي.<sup>131</sup>

يرى أنصار هذا الفريق، أن المسؤولية الجزائية عن فعل الغير تعد تطبيقاً لنظرية المخاطر، على أساس أن المتبوع أو رئيس المؤسسة الخاضع للواجبات القانونية لمهنته، يكون بخضوعه هذا قد قبل بمخاطر عدم تنفيذها، فبالنسبة لمدير المشروع الاقتصادي الذي يهدف إلى تحقيق الربح أو المنفعة، فهو يقبل بالمخاطرة ويقبل بأن يخوض غمار هذه التجربة في سبيل تحقيق الأهداف التجارية والمالية التي أنشئ من أجلها هذا المشروع، بالرغم من أن الربح يكون ليس بالأمر المؤكد، لذلك فإن طبيعة نشاطه يشوبه الكثير من المخاطر التي قد ينجر عليه الربح الوفير أو العكس.<sup>132</sup>

غير أن هذا الرأي المؤسس على نظرية المخاطر أي الخطر المسلم به قد انتقد، وتم رفضه من طرف البعض لكونه لا يتلاءم مع المبادئ العامة للقانون الجزائي، الذي يعلق المسؤولية على وجود خطأ شخصي الذي يتمثل في الإهمال والامتناع عن القيام بالتزام الرقابة والإشراف على تابعيه، باذلاً بذلك عناية الرجل الحريص، على أنه لو قام بتنفيذ هذا الالتزام وسهر على السير الحسن للعمل، لما وقعت هذه الجريمة.

**2- الخطأ الشخصي المرتكب من قبل المتبوع كأساس المسؤولية الجزائية عن فعل الغير:**

يرى أنصار هذا الفريق، بأن أساس المسؤولية الجنائية عن فعل الغير هو الخطأ الشخصي للمتبوع، الذي يتجسد في الإهمال وقلة الاحتراز وعدم التقيد بالأنظمة والقوانين، وهذا الخطأ يكون مفترض بمجرد أن يرتكب التابع جرمته<sup>133</sup>، والذي يقوم على عدم الاحتياط والحرص واتخاذ جميع التدابير الوقائية اللازمة لذلك.

حيث اعتبر أنصار هذه النظرية، أن الخطأ المفترض يعد صورة من صور المسؤولية الجزائية عن فعل الغير، فأساس المسؤولية الجنائية عن فعل التابع هو الخطأ الشخصي للمتبوع الذي يتجسد في الإهمال غير أن هذا لا

<sup>131</sup> - انظر: شيهوب مسعود، المسؤولية عن المخاطر و تطبيقاتها في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 04.

<sup>132</sup> - كذلك بالنسبة للتحالفات الاقتصادية التي يقوم بها العمال أو المستخدمين في سبيل تحقيق الأرباح التجارية يستفيد منها صاحب العمل، فعملها النشط يعود بالمنفعة عليه، وعندما يتعلق الأمر كذلك بالمخالفات الاقتصادية لأحكام القانون الاقتصادي، حيث يتحمل تبعه ما ينتج عنها من جزاءات مدنية وجزائية، وهذا كله يلقي عليه مسؤولية حسن اختيار مستخدميه من ناحية ومتابعته القريبة لهم من ناحية أخرى، ضماناً منه لعدم ارتكابهم لأي جريمة معاقب عليها جزائياً والتي يكون مسؤولاً عنها في النهاية.

<sup>133</sup> - انظر: فودة عبد الحكيم، امتناع المساعلة الجنائية في ضوء الفقه وقضاء النقض، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 70.

يعني في نظر هذا الفريق أن هذه المسؤولية لا تستند إلا على الركن المعنوي، بل إنها تستعير الركن المادي من الجريمة المرتكبة من قبل المستخدم، وتتمثل مبررات افتراض الخطأ هو ضمان فعالية الالتزام بالنصوص القانونية بصفة عامة، وبصفة خاصة القوانين والأنظمة المنظمة للعمل والصناعة، أين يكون المستخدم مسؤولاً جنائياً عن الإخلال بهذه النصوص والذي يترتب عن ذلك التأثير في الإنتاج، ويكون سبباً في وقوع الجريمة، ويتطلب هذا الخطأ المفترض تعيينه وتحديدته والمتمثل في إخلال المتبوع بما عليه من واجب الرقابة والتوجيه وحسن اختيار مستخدميه، وتزويد العمال بالوسائل اللازمة لضمان حسن عملهم، عن طريق إصدار الأوامر والتعليمات والإشراف بنفسه أو تكليف شخص آخر مؤهل للقيام بذلك، فتقصير المتبوع في ذلك يعتبر خطأً مفترضاً تتبعه مسؤولية جنائية عما يرتكبه من مخالفة للأحكام والقوانين والتنظيمات الاقتصادية والعمالية، وهنا تستند المساءلة الجنائية عن أفعال التابعين على إهمال المتبوع وعدم حرصه، الذي قام بتسهيل وقوع الجريمة، ووفر الظروف الملائمة لارتكابها، في حين كان عليه احترامها بوصفه المسؤول على تنظيم ومراقبة ظروف العمل.

### 3- صفة المتبوع كفاعل معنوي كأساس للمسؤولية الجزائية عن فعل الغير:

يرى هذا الجانب من الفقه بأن المتبوع هو فاعل معنوي للجريمة المرتكبة مادياً من طرف الغير، في غياب وخارج أي تنظيم خاص، وتبعاً لذلك تضاف مسؤولية رئيس المؤسسة لمسؤولية الفاعل المادي الذي تستند إليه مادية الجريمة.

وحسب هذا الفريق، فإنه يكفي لقيام المساءلة الجنائية في هذا المجال، أن يرتكب خطأً من طرف رئيس المؤسسة، وأن يكون هذا الخطأ سبباً بالواسطة أو سبباً غير مباشر للجريمة ومثال عن ذلك رب العمل الذي يعلم بسوء الوضع الميكانيكي للمركبة الذي يقودها مستخدمه، وهو الوضع الذي كان سبباً في حادث المرور.

ولقد علق الفقهاء "سطفاني" و"لوفاسور" و"بولوك" على هذه الآراء كلها بقولهم بأنه: "سواء أسسنا المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة على خطأ شخصي<sup>134</sup> أو على صفة كفاعل معنوي، ففي كلتا الحالتين لا يتعلق الأمر في الحقيقة بمسؤولية جزائية عن فعل الغير، وإنما بمسؤولية شخصيته بسبب فعل إجرامي مرتكب مادياً من قبل الغير"، وخلصوا في النهاية إلى أن خروج المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة عن المبادئ التي بموجبها لا يعاقب أحد إلا بسبب فعله الشخصي ولا تسلط العقوبة إلا على مرتكب الجريمة، هو أمر ظاهري أكثر مما هو حقيقي. ودون الخوض أكثر في هذا النقاش الفقهي، فإننا نجد أن المسؤولية الجزائية عن فعل الغير هي واقع معترف به، تم تكريسها بشكل واسع من طرف القضاء مقارنة بالأساس القانون الذي تستند عليه.

<sup>134</sup> - يتمثل الخطأ الشخصي لرئيس المؤسسة في إهماله القيام بما تفرضه عليه القوانين من التزامات تتعلق بما يمارسه من نشاط.

إلا أن الاتجاه الصحيح والراجح الذي أخذ به معظم الفقه والتطبيقات القضائية، هو الذي يرى في الخطأ كأساس لمسؤولية المتبوع عن فعل تابعه، وهذا الخطأ يكون شخصي يتمثل في إهماله القيام بما تفرضه عليه القوانين من التزامات تتعلق بما يمارسه من نشاط، وبهذا يكتمل الركن المعنوي إلى جانب الركن المادي مثل أي جريمة، على أن هذا الخطأ يكون مفترض يقرر مسؤولية مفترضة استثنائية، تقضي بمساءلة أشخاص عن أفعال أو سلوكيات مجرمة قانونا مع أنهم لم يباشروها ماديا، وهذا الأمر يعمل على إعادة المسؤولية الجنائية إلى قاعدتها القائمة ألا وهي "شخصية المساءلة الجنائية"، حيث يسأل المتبوع جنائيا على أساس أنه أحل بواجب الالتزام بمنع ارتكاب الجريمة، وبالتالي يعد الخطأ الذي ارتكبه هو خطأ شخصي، المترتب عن الإخلال بواجب الرقابة والتوجيه، هنا تقوم مسؤولية المتبوع جنائيا عن فعل ارتكبه تابعه، والتي تبقى قائمة في حقه إلى حين إثبات عكس ذلك.

### ثانيا- نطاق تطبيق المسؤولية الجزائية عن فعل الغير

إن المسؤولية الجزائية عن فعل الغير، تجد تطبيقها أساسا في المجال الصناعي والاقتصادي وتحديدًا لدى رئيس المؤسسة<sup>135</sup>، وتعرض كذلك هذه المسؤولية من خلال علاقات رب العمل بعماله أو الرئيس أو المدير أو المسؤول بمن يخضعون لرئاسته أو إدارته، فإذا ارتكب أحد هؤلاء جريمة أثناء القيام بالعمل المناط به، هنا يسأل رب العمل أو الرئيس أو المسؤول عن تلك الجريمة التي ارتكبتها غيره، حيث يكون ذلك إذا ثبت من خلال الجريمة المرتكبة بأنه المستفيد منها، وأنه كان بوسعه أن يمنع وقوعها ولكنه لم يفعل ذلك، في الوقت الذي يكون عليه فيه واجب الرقابة والإشراف على مرؤوسيه وعماله، وأنه لو أحسن اختيارهم وأحكم الإشراف والرقابة عليهم لما وقعت الجريمة، وفي هذا الصدد يجب التمييز بين حالات المسؤولية الجزائية عن فعل الغير غير المباشرة (أ) وبين حالات المسؤولية الجزائية عن فعل الغير الحقيقية (ب).

#### (أ) الحالات التي تكون فيها المسؤولية الجزائية عن فعل الغير مسؤولية غير مباشرة:

يتعلق الأمر بحالات حمل فيها المشرع المتبوع الالتزام بأداء الغرامة الجزائية المحكوم بها على التابع دون تحميله المسؤولية الجزائية ذاتها.

الواقع أن هذه المسؤولية ليست مسؤولية جزائية بقدر ما هي مسؤولية مدنية، فهي تنطوي على الالتزام بدفع غرامات جزائية لفائدة الخزينة العامة وليس تعويضا لفائدة المجني عليه<sup>136</sup>، حيث نجد نطاق تطبيق هذه الحالة في قانون المرور، فمثلا سائق المركبة يكون مسؤولا جنائيا عن المخالفات التي يرتكبها أثناء قيادة المركبة ولكن إذا

<sup>135</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 256.

<sup>136</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 257.

تصرف هذا السائق بصفته تابعا فإنه يجوز للمحكمة أن تقرر بدفع الغرامات المحكوم بها والتي تقع على عاتق المتبوع.

### ب) الحالات التي تكون فيها المسؤولية الجزائية عن فعل الغير مسؤولية حقيقية:

يتعلق الأمر هنا بحالات يرتكب فيها شخص التابع أو الأجير جريمة ويعاقب جزائيا من أجلها شخص آخر أو المتبوع أو رئيس المؤسسة، وهذه الحالات تشكل لا محالة استثناءات على مبدأ "شخصية المسؤولية الجنائية".

نجد أمثلة لهذه الحالات في نصوص قانونية صريحة، في حين البعض منها قام القضاء باستخلاصه من الأحكام القانونية والتنظيمية، ونجد إطار تطبيق هذه المسؤولية موزع على العديد من الميادين ذات الطابع الاقتصادي خاصة: كمجال الغش الضريبي مثلا.

كما نجد تطبيقا واسعا للمسؤولية الجزائية عن فعل الغير في مجال العمل وهذا ما يهمننا في دراستنا هذه، حيث نصت المادة 36 فقرة الثانية من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>137</sup> على ما يلي: "عندما تنسب المخالفات إلى العمال تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لغرض احترام التعليمات القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي المخالفات" أما الفقرة الثالثة من نفس المادة نصت على أنه: "لا يسأل المسير إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال". هذا يعني أنه من بين الطرق التي يمكن بها للمتبوع الإفلات من المساءلة الجزائية هي ارتكاب التابع السلوك الإجرامي عن عمد دون علمه بذلك، في حين فقرتها الأولى نصت على أنه: "يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، للعقوبات المنصوص عليها أدناه في حالة تهاونه أو عدم مراعاته لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان".

فالقانون رقم 88-07 وجد بالدرجة الأولى لحماية العامل من المخاطر الناجمة عن طرق وبيئة العمل المستعملة، حيث تتوافر هذه الحماية من خلال استعمال الطرق التنظيمية الملائمة، وإتباع سبل إنتاج منظمة وأخذ الاحتياطات الوقائية التي تحول دون وقوع الضرر للعامل، أما طب العمل فهو يهدف إلى الحيلولة دون وقوع الأمراض الخاصة منها المهنية.

<sup>137</sup> - القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، ج ر رقم 04 مؤرخة في 27 جانفي 1988.



ولقد أولت التشريعات الحديثة، أهمية بالغة لحماية العامل ووقايته من الأخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث خصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات وقوانين الضمان الاجتماعي والصحة والقوانين المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل، غايتها من ذلك وضع العمال في مأمن من الخطر وإبعادهم عنه، وضمان حمايتهم من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج، وضمان الإخلاء السريع حالات الحريق الخطير أو الحوادث.<sup>138</sup>

لهذا، فإن المستخدم ملزم بمراعاة سلامة وأمن العمال، عدم تعريضهم للخطر، فلا يجوز له تكليف العامل بعمل قد يعرضه أو يعرض غيره للخطر، كتكليفه مثلا في شركة للمباني والمنشآت بالصعود إلى أعلى البناء للقيام بعمل من الأعمال اللازمة للإنشاء، رغم عدم دراسته بهذا العمل وعدم اختصاصه للقيام به، مما قد يعرضه للسقوط من أعلى البناء حتى وإن دعت إلى ذلك حالة الضرورة، أو تكليف أحد العمال باقتحام حريق شب في المؤسسة، بقصد إنقاذ أدوات العمل أو وثائق ومستندات هامة، كما أن نقل كهربائي مبتدئ للعمل في محطات الضغط العالي، من شأنه أن يعرضه ويعرض زملائه للخطر، نظرا لما يتطلبه العمل في هذه المحطات من درجة عالية من الكفاءة والخبرة<sup>139</sup>، كما يحظر على المستخدم أيضا نقل عامل أو أكثر إلى فرع آخر إلا بعد اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة في المكان الجديد تمنع تأثير المواد الكيماوية المستعملة أو تسربها إلى مكان العمل كالغازات والأبخرة...

ولقد نص قانون العمل المصري الجديد على أحكام السلامة والصحة المهنية<sup>140</sup>، وما تقتضيه من التزام من طرف المستخدم بتأمين بيئة عمل مناسبة، حيث يفرض هذا القانون الحصول على ترخيص من طرف الجهة المستخدمة بعد معاينة مكان العمل والتأكد من أنه مؤمن من الأخطار، وإذا قام المستخدم بنقل عامل إلى مكان غير مرخص لمزاولة العمل فيه، فإنه يحق للعامل أن يمتنع عن تنفيذ قرار المستخدم.

القانون الفرنسي هو الآخر حرص وبشكل كبير على حماية العمال من الأخطار المهنية، ظهر ذلك من خلال عدة نصوص قانونية، بدء بقانون العمل الصادر في 31 ديسمبر 1991 وخاصة المادة 230 الفقرة الأولى منه والمتعلقة بالحماية من أخطار العمل، والمادة 213 فقرة الثالثة والتي تتعلق بالمجلس الأعلى للحماية من الأخطار، والمادة 200 فقرة الخامسة والمتعلقة بالوكالة الوطنية لتهيئة ظروف العمل، بالإضافة إلى التنظيم المهني

<sup>138</sup> - انظر : محمد عبد الغفار البسيوني ، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1997 ، ص 51.

<sup>139</sup> - انظر: محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق ، ص 51.

<sup>140</sup> - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

للوفاية من حوادث البناء والأشغال العمومية<sup>141</sup>، حيث أن جميع هذه النصوص القانونية تلزم المستخدم بضرورة الحرص على صحة وسلامة العمال أثناء العمل، وتلزمه أيضا بمراعاة هذه الظروف.

وفي التشريع الجزائري، عرفت المادة 77 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، النظام الداخلي بأنه وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، فيما أشارت المادة 78 في فقرتها الثانية إلى أن النظام الداخلي في المجال التأديبي يحدد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات وكذلك إجراءات التنفيذ المطبقة.

ومن بين تطبيقات المسؤولية الجزائية عن فعل الغير الواردة في ظل قانون العقوبات، الجريمة المنصوص عليها في المادة 144 مكرر (1) من القانون 06-23 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، والتي تعد من جرائم الإعلام، نصت على أنه: "عندما ترتكب الجريمة المنصوص عليها في المادة 144 مكرر بواسطة نشرية يومية أو أسبوعية أو شهرية أو غيرها، فإن المتابعة الجزائية تتخذ ضد مرتكب الإساءة وضد المسؤولين عن النشرية وعن تحريرها وكذلك ضد النشرية أيضا".

فالمادة 144 مكرر تجسد الركن المادي لهذه الجريمة، والمتمثل في الإساءة إلى رئيس الجمهورية بعبارات تتضمن إهانة أو سب أو قذف، سواء كان ذلك عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث الصوت أو الصورة، أو بأية وسيلة الكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى يتم ارتكابها بواسطة نشرية مهما كانت صفتها، هنا فالمتابعة الجزائية سوف تتخذ ضد مرتكب الإساءة والمسؤول عن النشرية وعن تحريرها وكذلك ضد النشرية أيضا، بتسليط عقوبة تتمثل في الحبس من 03 أشهر إلى 12 عشرة شهرا وغرامة من 50 ألف إلى 500 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، وهذا يعد تكريسا واضحا لمبدأ المسؤولية الجزائية عن فعل الغير.

ومن أجل تحديد الأساس القانوني للمسؤولية الجزائية في هذا النوع من الجرائم، اعتمد الفقه على 03 نظريات. فهناك جانب منهم أخذ بنظرية المسؤولية التضامنية التي تقوم على أن يكون المدير أو الناشر هو المسؤول دائما عن جريمة النشر باعتباره فاعلا وباعتبار أن الجريمة لا ترتكب إلا بالنشر الذي يباشره كل منهما، ومن ثم يفترض أن المدير أو الناشر مسؤولا كفاعل أصلي لا كشريك، على أساس أن الجريمة لا يتصور تمامها أو تنفيذها إلا بالنشر الذي يباشره المدير أو الناشر. ويأخذ جانب من الفقه بنظرية المسؤولية المدنية القائمة على الإهمال، أساسها هو تحميل مدير التحرير أو المدير المسؤول أو الناشر، مسؤولية جنائية على جريمة ناتجة عن إهماله في القيام بواجبه الذي يفرضه عليه القانون لا عن الجريمة الذي وقعت بطريق النشر. وهناك جانب أخير من الفقه يأخذ

<sup>141</sup> - انظر: Jean Pelissier et Alain Supiot, droit du travail, 20<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2000, p 97

بنظرية المسؤولية المدنية على التابع، التي يقصد بها حصر المسؤولية في نظر القانون على نحو معين، بحيث يسأل منهم شخص ما دام يوجد من قدمه القانون عليه في الترتيب التدرجي، فإذا كان رئيس التحرير غير معروف هنا يسأل الشخص الذي يليه في الترتيب، وهكذا تنتقل المسؤولية على عاتق الأشخاص الذين ساهموا في إعداد المطبوع إلى عاتق الذين عملوا على بيعه أو توزيعه.

### ثالثا- مدى إمكانية الإغفاء من المسؤولية عن فعل الغير في إطار علاقات العمل

إن المسؤولية الجزائية للمتبوع تقوم بمجرد عدم احترامه لواجب محدد من الواجبات أو الالتزامات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة، هذا ما يتطلب منه القيام شخصيا بمهمة الإشراف والرقابة على السير الحسن لظروف العمل، وهو أمر يستحيل عليه ماديا القيام به بنفسه. فبالإضافة إلى هذا الوضع، وجدت عدة متطلبات فنية دفعت بالرؤساء وأرباب العمل إلى تفويض مديرين فنيين ورؤساء المصالح ببعض الصلاحيات مع مراعاة ما تظهره التنظيمات الداخلية للمؤسسات، بحيث يتحمل كل شخص المسؤولية المباشرة والشخصية في إدارة ما أوكل له. هكذا أقر القضاء الفرنسي إعفاء رئيس المؤسسة من المسؤولية الجزائية الملقاة على عاتقه، متى فوض أحد مستخدميه حراسة السير المادي والفني للورشات أو المشاريع، ولرئيس المؤسسة إثارة هذا الدفع أمام قضاة الموضوع ولو لأول مرة أمام محكمة الاستئناف، ولهم التقدير بكل سيادة.<sup>142</sup>

إلا أن المساءلة الجزائية عن فعل الغير لا تؤخذ على إطلاقها، بل يرد عليها استثناءات تؤدي إلى إفلات صاحب العمل من المسؤولية الناجمة عن الفعل الجرمية التي ارتكبها تابعه، ومن بين الحالات التي تقوم فيها مسؤولية التابع المرتكب للجريمة دون أن يسأل المتبوع "حالة تفويض الصلاحيات أو السلطات"، لأن صاحب العمل يستحيل عليه القيام وحده وبصفة شخصية بواجب الإشراف والمراقبة على سير العمل داخل المؤسسة، ولقد أجاز الاجتهاد القضائي الفرنسي، مسألة تفويض الصلاحيات في مجال مخالفات الأنظمة المتعلقة بالصحة وسلامة العمل وفي حوادث العمل وما يترتب عنها من قتل وجرح خطأ، وكذا في مجال الإشهار المضلل (الخداع)، وفي تنظيم أوقات العمل في مؤسسات الأشغال العمومية.<sup>143</sup>

<sup>142</sup>- انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 262.

<sup>143</sup>- إلا أن محكمة النقض الفرنسية، قد استبعدت التفويض في مجال المخالفات ذات الطابع الاقتصادي كجرائم المنافسة خاصة، لكنها سرعان ما تراجع عن موقفها هذا في عدة قرارات أصدرتها في 1993، حيث أقرت فيها لرئيس المؤسسة الاقتصادية إمكانية الاستفادة من الإغفاء من المسؤولية الجزائية إذا أقام الدليل على أنه فوض صلاحياته لشخص يتمتع بالكفاءة والسلطة والوسائل الضرورية لذلك.

غير أنه، لا يجوز التفويض عندما يتعلق الأمر بالالتزامات اللصيقة بسلطات الإدارة العامة التي يتولاها الوكلاء الاجتماعيون، فمثلا لا يجوز التدرع بالتفويض في مسائل استشارة لجنة النظافة وتشغيل أجراء أجنب بصفة غير قانونية، كما لا يجوز التفويض عندما يتعلق الأمر بالوظائف التي جعلها مدير المؤسسة من صلاحياته دون غيره.

ولكي يستفيد رئيس المؤسسة أو المتبوع من الإعفاء من المسؤولية الجزائية عن فعل الغير، يجب عليه أن يقيم الدليل على أنه قد قام بتفويض مستخدما على رأس المصلحة التي وقعت فيها الجريمة، يتمتع بالكفاءة والسلطة والوسائل الضرورية للسهر على مراعاة التنظيم<sup>144</sup>، على أن يكون هذا التفويض صحيحا من الناحية الشكلية والموضوعية أي توافر جميع الشروط الشكلية والموضوعية التي تضمن صحته من الناحية القانونية. فبالنسبة للشروط الشكلية، فالتفويض لا يشترط شكلية أو صيغة معينة ولا أن يكون مكتوبا، غير أنه ومصلحة الجميع، يستحسن أن يكون مكتوبا دفعا لأي التباس في تحديد المهام والصلاحيات، واحتياطيا لكل ما قد يثار من منازعة حول صحة التفويض ومداه الزمني، حيث قضي في فرنسا أن مجرد مذكرة خدمة داخلية أو الإشارة إلى منصب عمل في الاتفاقية الجماعية للعمل هو لا يشكل دليلا على قيام التفويض، لذلك يجب أن يكون التفويض صريحا لا ضمنيا.<sup>145</sup>

أما بالنسبة للشروط الموضوعية لصحة التفويض، فهي بدورها تنقسم إلى شروط متعلقة بالمفوض وأخرى تتعلق بالمفوض إليه، فالشروط المتعلقة بالمفوض تتمثل خاصة في استحالة التنفيذ الشخصي من طرفه أو استحالة قيامه بالمهام شخصيا، وأن يكون النشاط موضوع التنفيذ على درجة من الضخامة والتشابك هذا ما دفع البعض إلى قصر التفويض على المؤسسات الضخمة فقط. أما الشروط المتعلقة بالمفوض إليه تكمن في ضرورة التأكد من قدرته وكفاءته على القيام بالعمل وأن يتمتع بالصلاحيات والسلطة اللازمين للقيام بعمله من طرف المفوض<sup>146</sup>، بالإضافة إلى وجود شروط أخرى متعلقة بموضوع التفويض، والتي تتجلى في ألا يكون لهذا التفويض دائما بل محدد المدة وألا يكون عاما بل محددا بنشاط معين.

<sup>144</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 262.

<sup>145</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 11، ج 2، دار هومة للنشر، الجزائر، 2011، ص 212.

<sup>146</sup> - انظر: محمد أنور المساعدة، المرجع السابق، ص 366.

فإذا كان التفويض صحيحا شكلا وموضوعا، هنا تنتقل المسؤولية الجنائية من شخص المفوض إلى المفوض إليه، وبذلك يعفى المفوض (صاحب العمل) من المسؤولية الناتجة عن ارتكاب جريمة من طرف مستخدميه.

غير أنه توجد طرق أخرى يمكن بها للمتبع التملص من المسؤولية الجزائية كحالة انتفاء الخطأ عن المتبع مثلا، عندما يثبت أنه لم يكن فاعل أصلي ولا شريك في ارتكاب الفعل المجرم، ويثبت إلى جانب ذلك، أنه لم يحم بأي خطأ يستحق الجزاء عليه. كما أن المسؤولية الجزائية تسقط عن عاتق المتبع (المفوض)، بإقامة الدليل على غيابه عن مكان العمل أو مرضه أو سفره أيضا، طالما أنه قد فوض من ينوب عنه بناء على تفويض صحيح يستوفي جميع شروطه، وبالتالي لا يتابع في هذه الحالة إلا المفوض إليه، إلا أن الأمر يختلف في حالة قام المتبع بتفويض اثنين أو أكثر، هنا يكون المتبع مسؤولا جزائيا بمفرده، لأن القضاء يرى في هذه الحالة بأن التفويض لإنجاز نفس العمل، من شأنه أن يقيد ويعرقل حتما سلطة وصلاحيات كل واحد منهم.<sup>147</sup>

### المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للمستخدم كشخص معنوي

إذا كانت صفة العامل لا يمكن أن تخرج عن إطار الشخص الطبيعي، على أنه لا يمكن تصوره غير ذلك أي شخص معنوي، فعلى خلاف ذلك، قد يكون المستخدم (صاحب العمل) شخص طبيعى وكذلك شخص معنوي، عام أو خاص، هذا ما نصت عليه المادة 02 من قانون علاقات العمل<sup>148</sup>، وما نصت عليه صراحة المادة 03 من المرسوم التنفيذي 97-474 المشار إليه سابقا<sup>149</sup>. والمستخدم كشخص معنوي هو الآخر قد يكون محلا للمساءلة الجنائية في ظل قانون العمل، شأنه شأن المستخدم الشخص الطبيعي عند قيامه بفعل يشكل بذاته إخلالا لقواعد التحريم والعقاب، سواء صدر هذا التصرف عنه شخصيا أو كان صادرا عن ممثله القانوني أو الشرعي، حيث أثير تساؤل فقهي حول ما إذا كان جائزا إقامة المسؤولية الجزائية ليس فقط على عاتق الرئيس أو مدير المؤسسة، بل وعلى الشخص المعنوي كذلك، هذا ما نعبّر عنه في دراستنا هذه بإشكالية إقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي (الفرع الأول)، وشروط قيامها مع تحديد الأشخاص الاعتبارية المعنية بها (الفرع الثاني).

<sup>147</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 264.

<sup>148</sup> - راجع المادة 02 من ق ع ع..

<sup>149</sup> - راجع المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474.

## الفرع الأول: إشكالية إقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

لقد نص المشرع الجزائري على المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي<sup>150</sup> في قانون العقوبات بعد تعديله بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 مثلما نصت عليه معظم التشريعات الأخرى<sup>151</sup>. وكان هذا الموضوع محل نقاش وجدل كبير، انقسم الفقه الجنائي بسببه إلى فريقين: أحدهما يرى بعدم إمكانية المساءلة الجنائية للشخص المعنوي، والآخر يقول بمسألتها، لذلك وجد من يؤيد ومن يعارض هذا البعد الجديد من المسؤولية. لهذا سوف نتناول ولو بإيجاز آراء المعارضين لإقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي (أولا)، ثم آراء المؤيدين لها (ثانيا) مع استعراض موقف المشرع الجزائري في الأخير (ثالثا).

## أولا- الرأي المعارض لإقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

أورد جانب من الفقه<sup>152</sup>، بعض التحفظات على مساءلة الأشخاص المعنوية جزائيا، ورأى عدم إمكانية المساءلة الجزائية للأشخاص المعنوية، حيث دافع عن هذا الرأي على الخصوص فقهاء القرن 19 عشر مستندين على الحجج التالية:

- إن الشخص المعنوي ما هو إلا وهم مجرد من الإرادة والإدراك، ومن كل استقلال، فهو محض افتراض قانوني افترضته الضرورة، تنقصه الإرادة والتميز وحرية الاختيار، أي المسؤولية الجزائية وحسب رأيهم، تبني على عناصر ذهنية لا تتوفر إلا في الأشخاص الطبيعيين.
- إن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي تتناقض مع المصالح المحددة التي وجد من أجلها هذا الأخير، باعتبار أن القانون يعترف للشخص المعنوي بالأهلية القانونية ولكن هذه الأهلية تتحدد بالأغراض التي أنشئ من أجلها، والتي تتوضح في وثيقة إنشائه ولا يعقل أن يتسع نطاق هذه الأغراض لارتكاب الجرائم، فارتكاب الجرائم خارج عن نطاق وجوده.

<sup>150</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 266.

<sup>151</sup> - تعتبر إنجلترا هي السبابة إلى إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي وذلك منذ سنة 1889، ثم تلتها كندا ثم الولايات المتحدة الأمريكية وأخيرا إيطاليا ثم فرنسا منذ صدور قانون العقوبات الجديد سنة 1992، أما بالنسبة للبلدان العربية يمكن الإشارة إلى تبني قانون العقوبات اللبناني للمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي ف المادة 210 منه.

<sup>152</sup> - انظر: أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، طبعة 06، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 480.

— إن القول بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي يتعارض مع مبدأ "شخصية العقوبة"، فمن جهة كيف يعاقب الشخص المعنوي عن جريمة لا يستطيع ارتكاب أركانها وعناصرها؟، ومن جهة أخرى، إن قبول إنشاء مسؤولية مشتركة تنطوي على قبول معاقبة "أبرياء" بطريقة غير مباشرة.<sup>153</sup>

— إن العقوبات التي نص عليها القانون، وجدت لكي تطبق على الشخص الطبيعي، ولا يمكن تطبيقها على الشخص المعنوي، فكيف يمكن عدمه أو حبسه؟ وإن أمكن تطبيق بعض العقوبات كالغرامة والمصادرة، فإن توقيعها يؤدي إلى الإخلال بمبدأ "شخصية العقوبة"، إذ أن هذه العقوبة ستصيب الأشخاص الحقيقيين من مساهمين أو أعضاء، وقد يكون منهم من لم يشترك في الفعل المعاقب عليه وقد يجهله أيضا.

### ثانيا - الرأي المؤيد لإقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

يستند أصحاب هذا الرأي الذي دافع عنه على وجه الخصوص الفقهاء المعاصرون، على تأييد المساءلة الجنائية للشخص المعنوي مرتكزين على الحجج<sup>154</sup> التالية:

— إن التطور الهائل في مجال الصناعة، أدى إلى تزايد الجماعات التي تقوم بدور فعال في المجالين الاقتصادي والاجتماعي وحتى في المجال السياسي أيضا، وقد سبق للقانون المدني والتجاري وأن اعترف لهذه الجماعات بالشخصية الحقيقية، وحين الوقت ليعترف قانون العقوبات لها بذلك، وارتكابها للجرائم من الأمور المتصورة<sup>155</sup>، لأن الشخص المعنوي ليس مجرد خيال أو افتراض قانوني، وإنما هو حقيقة وله وجود حقيقي وليس افتراضي، ذلك بسبب المصالح التي يسعى لتحقيقها، والتي من شأنها أن تجعل له شخصية قانونية مستقلة عن أصحابه، فهو كائن في عالم القانون، له وجود قانوني وذمة مالية مستقلة وإرادة مستقلة كذلك عن إرادة كل فرد فيه، تتلخص في مجموعة آراء أعضائه والمساهمين فيه، ومظهرها الأوامر والتعليمات التي ينفذها القائمون بإدارة أعماله.

— ولا مجال للقول بأن الجريمة تخرج عن الغرض الذي خصص من أجله الشخص المعنوي، وكذلك إن الشخص المعنوي ليست غاية وجوده ارتكاب الجرائم، ولكن من الممكن أن يرتكبها.

<sup>153</sup>— أن يترتب على القول بمسؤولية الشخص المعنوي، أن العقوبة تظل كل المساهمين في إنشائه على الرغم من بعدهم تماما عن الجريمة.

<sup>154</sup>— حيث تبنى هذه الحجج مؤتمر الجمعية العالمية للقانون الجنائي، ومؤتمر بوخاريسست 1928، ومؤتمر روما لسنة 1983، والمؤتمر الدولي السابع لقانون العقوبات الذي انعقد في 1957.

<sup>155</sup>— انظر: باسم شهاب، مبادئ القسم العام لقانون العقوبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 307.

– كما يمكن تطبيق جزاءات على الشخص المعنوي، ولكن بما يتلاءم وطبيعته، فإنزال عقوبة الغرامة<sup>156</sup> والمصادرة والإغلاق والحل، لا تشكل أبدا عائقا أمام معاقبته، وتوقيع العقاب على الشخص المعنوي يكون عبءة للقائمين على إدارته لعدم مخالفة القانون مرة أخرى.

– والقول بأن العقوبات التي تطبق على الشخص المعنوي قد تطال أربياء (أي المساهمين)، هو قول صحيح نوعا ما، لكن يقابله ما يماثله لدى الأشخاص الطبيعيين، فتطبيق العقوبة على الأب مثلا بالحبس أو الغرامة ذلك حتما سوف يطال أفراد عائلته فهم أربياء كذلك.

واستعراض حجج المعارضين للمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي وحجج الجانب الآخر من المؤيدين لها، يدفعنا للتساؤل عن موقف المشرع الجزائري من مسألة المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي؟

### ثالثا- موقف المشرع الجزائري

لقد تطور موقف المشرع الجزائري من مسألة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي<sup>157</sup>، فمر بمرحلتين هامتين هما: مرحلة عدم الإقرار بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي (أ) ومرحلة الإقرار بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي (ب).

#### أ) مرحلة عدم الإقرار بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

إلى غاية تعديل قانون العقوبات بموجب القانون الصادر في 2004، لم يكن قانون العقوبات الجزائري

يأخذ بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، غير أنه لم يستبعدها صراحة على خلاف القضاء<sup>158</sup> في بعض الحالات وليس على إطلاقها، بل وإن المادة 09 في البند رقم 05 أدرجت حل الشخص المعنوي ضمن العقوبات التكميلية التي يجوز للقضاة الحكم بها في الجنايات والجنح، هذا يبعث على الاعتقاد بأن المشرع الجزائري اعترف ضمينا بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي. لكن هذا القول مردود عليه من خلال أنه لا يوجد أي أثر في قانون العقوبات لأي دليل يمكن اعتباره كذلك، ولا حتى قرينة لإقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي. كذلك إن

<sup>156</sup>– لقد سجلت محكمة النقض الفرنسية في بداية الأمر اعتراضها على توقيع عقوبة الغرامة على الشخص المعنوي باعتبارها من الجزاءات الجنائية لا المدنية، ثم أيدت دفعه للغرامات المفروضة على ممثليه بالنسبة للجرائم المادية التي لا تتطلب إثبات الخطأ وأقرت مسؤوليته عن فعل الغير.

<sup>157</sup>– انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 268.

<sup>158</sup>– لقد استبعد القضاء الجزائري صراحة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في العديد من المناسبات، حيث رفض بناء على مبدأ "شخصية العقوبة" تفريدها الحكم على الشخص المعنوي بالجزاءات الجبائية المقررة في قانون الجمارك، كما رفض أيضا تحميل وحدة اقتصادية مسؤولية دفع الغرامة المحكوم بها على مديرها من أجل ارتكابه جنحة إصدار شيك بدون رصيد باسم ولحساب المؤسسة.



المشروع الجزائري في نص المادة 17 من قانون العقوبات لم يعد يتكلم عن حل الشخص الاعتباري، وإنما منعه من الاستمرار في ممارسة نشاطه من جهة ومن جهة أخرى لم يحدد شروط تطبيق هذه العقوبة.<sup>159</sup>

ومع أن قانون العقوبات والقضاء الجزائري لم يأخذا صراحة بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي إلى غاية 2004، إلا أنه وجدت نصوص جزائية خرجت عن القاعدة العامة وأقرت هذه المسؤولية مبكرا.

### ب) مرحلة الإقرار بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

إن مرحلة إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري، مرت بدورها بمرحلتين: مرحلة الإقرار الجزئي لهذه المسؤولية ثم مرحلة الإقرار الكلي لها.

فمرحلة الإقرار الجزئي تتجلى في أن المشروع الجزائري وإن كان لم يعترف صراحة بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في قانون العقوبات، إلا أننا نجد مكرسة في بعض القوانين الخاصة<sup>160</sup> سواء كان ذلك بصفة صريحة أو ضمنية.<sup>161</sup>

<sup>159</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري العام ، طبعة 12، المرجع السابق ، ص 269.

<sup>160</sup> - كالأمر رقم 75-37 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والمتعلق بالأسعار وقمع المخالفات الخاصة بتنظيم الأسعار حيث أقرت المادة 61 منه صراحة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، إلا أنه تم إلغاء هذا النص بموجب القانون رقم 89-12 المؤرخ في 05 جويلية 1989 المتعلق بالأسعار ج ر العدد 29 مؤرخة في 19 جوان 1989، حيث تخلى هذا القانون عن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي الذي تم إلغائه بموجب الأمر رقم 95-06 المؤرخ في 25 يناير 1995 المتضمن قانون المنافسة ج ر العدد 09 صادرة بتاريخ 22 فبراير 1995، وألغى هذا الأخير كذلك بموجب الأمر رقم 03-03 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بالمنافسة المعدل والمتمم لقانون رقم 08-12 المؤرخ في 25 جوان 2008 ج ر عدد 36 صادرة بتاريخ 02 جوان 2008.

كذلك الأمر رقم 96-22 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المتعلق بقمع مخالفة التشريع والتنظيم الخاصين بالصرف وحركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج المعدل والمتمم بالأمر رقم 03-01 المؤرخ في 19 فبراير 2003 ج ر عدد 12 مؤرخة في 23 فبراير 2003 أقر هذا القانون صراحة بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في مادته 05 والتي حصرت نطاق المسؤولية على الشخص المعنوي الخاضع للقانون الخاص مستبعدا بذلك الدولة والجماعات المحلية بل وحتى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

<sup>161</sup> - في حين وجدت نصوص قانونية أخرى أخذت ضمينا بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، كالأمر رقم 95-06 المتعلق بالمنافسة المشار إليه أعلاه حيث نصت مادتيه 02 و03 على أنه نطاق تطبيق هذا القانون من حيث الأشخاص يشمل الأشخاص الطبيعية والمعنوية قبل إلغاؤه بموجب الأمر 03-03 الذي حل محله وقد أبقى النص الجديد على مضمون الأحكام السابقة حيث نصت المادة 02 منه على أن "القانون الجديد يطبق على نشاطات الإنتاج والتوزيع والخدمات بما فيها تلك التي يقوم بها الأشخاص العموميون"، ونصت المواد 56 إلى 62 منه على الجزاءات المالية التي تسلط على المؤسسات التي ترتكب الممارسات المقيدة لحرية المنافسة.

أما مرحلة الإقرار الكلي للمسؤولية للشخص المعنوي تأكدت بتعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 من خلال المادة 51 مكرر منه<sup>162</sup>، ولقد جاء هذا التكريس تويجا لما توصلت إليه مختلف اللجان التي سبق وأن عهد إليها مشروع تعديل قانون العقوبات منذ سنة 1997، وما أوصت به لجنة إصلاح العدالة في تقريرها سنة 2000.<sup>163</sup>

بينما تدرج التشريع الجزائري في إقرار المساءلة الجنائية للشخص الاعتباري صراحة في قانون العقوبات، كان التشريع الفرنسي القديم رافضا بصفة مطلقة مناقشة هذا الأمر الذي يقوم على مساءلة الأشخاص المعنوية جزائيا، باعتبار أن قانون العقوبات لا يعنى إلا بمسؤولية الأشخاص الطبيعيين فقط، مع أنه قد نص في بعض الحالات النادرة وفي بعض القوانين الخاصة على هذه المسؤولية، على أنها كانت مجرد استثناءات.

ومع صدور قانون العقوبات الفرنسي الجديد سنة 1992، تبنى هذا الأخير دفعة واحدة مسؤولية الشخص المعنوي جزائيا بشكل واسع، وذلك من خلال نص المادة 121 فقرة الثانية<sup>164</sup>، حيث اعتبرت أن جميع الأشخاص المعنوية ما عدا الدولة يكونوا مسؤولين جزائيا وفي الحالات المنصوص عليها في القانون أو النظام، عن الجرائم المرتكبة لحسابهم وبواسطة أعضائهم أو ممثليهم، وتعبير آخر لا توجد مسؤولية جزائية إلا إذا نص عليها صراحة<sup>165</sup>، بهذا تكون فرنسا قد انضمت إلى طائفة الدول التي أقرت بالمسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية كالولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا، كندا...، متأثرا بها المشرع الجزائري كذلك.

<sup>162</sup> نصت المادة 51 مكرر من قانون العقوبات المعدل والمنتم على أنه: "باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم الذي ترتكب لحسابه ومن طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك، إن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأفعال".

<sup>163</sup> انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 274.

<sup>161</sup> Art 121-3 NCP ; « les personnes morales, à l'exclusion de l'état, sont responsables pénalement selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7 (définissant l'auteur d'une action consommée ou tentée et le complice) et dans les cas prévus par la loi ou le règlement, des infractions commises pour leurs compte par leur organes ou représentants, toute fois, les collectivités territoriales et leurs groupements ne sont responsables pénalement que des informations commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de convention de délégation de service public, la responsabilité pénale des personnes morales n'exclue pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des même faits ».

<sup>165</sup> تطبيقا لذلك، ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى الحكم بأن مسؤولية الشخص المعنوي لا تقوم إلا إذا نصت القوانين الخاصة على ذلك صراحة.

ومسألة دستورية المساءلة الجزائية للأشخاص المعنوية أثارت جدل كبير آنذاك يدور حول وجود شبهة المساس بمبدأ "شخصية العقوبة"، حيث عرضت هذه المسألة في البداية على المجلس الدستوري الفرنسي<sup>166</sup>، الذي أجاب في قراره الصادر سنة 1982 بأنه: "لا يوجد أي مبدأ دستوري يحول دون الحكم بالغرامة على الشخص المعنوي". في الحقيقة إن مبدأ المساءلة الجزائية للشخص المعنوي لا يؤدي في حد ذاته إلى مخالفة مبدأ "شخصية العقوبة"، وإنما تقع هذه المخالفة إن نص القانون على تنفيذ الغرامات المحكوم بها على الشخص المعنوي من الذمة المالية لأعضائه.<sup>167</sup>

**الفرع الثاني: شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي و الأشخاص الاعتبارية المعنية بها**  
بالرجوع لأحكام المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، نلاحظ أن هذا النص يعامل الشخص المعنوي تماما مثلما يعامل الشخص الطبيعي، إذ بإمكانه أن يسأل عن أية جريمة منفذة أو تم الشروع فيها، كما يمكنه أن يكون فاعلا أو شريكا، غير أن تطبيق هذا الحكم يتطلب توافر شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي (أولا) وتحديد الأشخاص الاعتبارية المعنية بهذه المسؤولية (ثانيا).

#### أولا- شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

لا يكفي مساءلة الشخص المعنوي، توافر شرط أن يكون الأمر متعلق بشخص معنوي، ولكن يجب توافر شروط أخرى، كون أن الشخص الاعتباري بطبيعته لا يمكنه أن يرتكب الجريمة بنفسه، وإنما يتصرف عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادته ويرتكب الجريمة لحسابه، إذن شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي تتمثل في: ضرورة وجود نص قانوني يقضي بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي (أ)، ارتكاب الجريمة من طرف شخص طبيعي يعبر عن إرادة الشخص المعنوي (ب)، و أن ترتكب هذه الاخيرة لمصلحة أو لحساب الشخص المعنوي (ج).

#### أ) ضرورة وجود نص قانوني يقضي بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي:

كقاعدة عامة، إن قيام المسؤولية الجنائية في أي جريمة يستند بالدرجة الأولى على وجود نص قانوني صريح يقضي بها، وبالنسبة لمساءلة الشخص المعنوي جنائيا في التشريع الجزائري، أقرتها المادة 51 مكرر من قانون

<sup>166</sup> - كما عرضت هذه المسألة أيضا على محكمة العدل للمجموعة الأوروبية التي نصت بتاريخ 02 أكتوبر 1991 على أنه: "لا المادة 05 من الاتفاقية الأوروبية ولا الفقرة الأولى من النظام رقم 85-3820 يجبر أي دولة عضو على إدخال المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في قانونها الوطني"، أي بمفهوم المخالفة بدت المحكمة قابلة على أنه من الممكن أن تقوم الدولة بذلك أي الاعتراف بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي.

<sup>167</sup> - cass.crim, 28-04-2009, N0 1361.

العقوبات<sup>168</sup>، والتي هي مقتبسة حرفيا عن المادة 121 فقرة الثانية من قانون العقوبات الفرنسي الجديد، حيث تسأل الأشخاص المعنوية عن الجرائم المرتكبة لحسابها ولكن ذلك فقط في الحالات المنصوص عليها قانونا، بتعبير آخر، لا مسؤولية جنائية للشخص المعنوي إلا إذا نص القانون عليها بالنسبة للجريمة المرتكبة،<sup>169</sup> تطبيقا لمبدأ "شرعية العقوبة" المنصوص عليه دستوريا.

### (ب) ارتكاب الجريمة من طرف شخص طبيعي يعبر عن إرادة الشخص المعنوي:

إن إسناد الفعل الجرمي للشخص المعنوي، يقتضي معرفة أو تحديد الشخص الطبيعي الذي عني بارتكاب الجريمة، وما إذا كان يملك حق التصرف باسم الشخص المعنوي أو لا.

وبالرجوع دائما لنص المادة 51 مكرر من قانون العقوبات المعدل والمتمم، نجد أن المشرع الجزائري قد أقام مسؤولية الشخص المعنوي الجزائرية عندما ترتكب الجرائم من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين، حيث اعتبرت المحكمة العليا من خلال عدة قرارات صادرة عن غرفة الجناح والمخالفات، بأن أجهزة الشخص المعنوي ( Les organes de la personne morale ) تختلف باختلاف شكل الشخص المعنوي.

فإذا كان الشخص المعنوي هو شركة تجارية، فإن أجهزته تكون محددة في الكتاب الخامس الفصل الثالث من القانون التجاري<sup>170</sup> المعدل و المتمم في المواد من 592 إلى 541، فمثلا إذا كانت الشركة هي شركة مساهمة مزودة بهيكل واحد للإدارة والتسيير، فإن أجهزتها تتمثل في مجلس الإدارة، الرئيس، المدير العام والجمعية العامة للمساهمين، غير أن المادة 642 من القانون التجاري، أجازت لشركات المساهمة أن تختار لها قانونها

<sup>168</sup> - راجع المادة 51 مكرر من قانون العقوبات المعدل والمتمم.

<sup>169</sup> - انظر: Clotaire Moloungui, la nature de la responsabilité pénale des personnes morales en

France, RDPC, 1995, p :143

<sup>170</sup> - الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون التجاري ج ر العدد 101 المؤرخ في 19 ديسمبر 1975، المعدل والمتمم بموجب النصوص الآتية: القانون رقم 87-20 المؤرخ في 28 ديسمبر 1987 المتضمن قانون المالية لسنة 1988 ج ر العدد 54 المؤرخ في 28 ديسمبر 1987، القانون رقم 88-04 المؤرخ في 12 يناير 1988 المحدد للقواعد المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية ج ر العدد 02 المؤرخ في 13 جانفي 1988 والذي ألغي بموجب الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة ج ر العدد 55 المؤرخ في 27 ديسمبر 1995، المرسوم التشريعي رقم 93-03 المؤرخ في 01 مارس 1993 المتعلق بالنشاط العقاري ج ر العدد 14 المؤرخ في 03 مارس 1993، المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993 ج ر العدد 27 المؤرخ في 27 أبريل 1993، الأمر رقم 96-23 المؤرخ في 09 يوليو 1996 المتعلق بالوكيل المتصرف القضائي ج ر العدد 43 المؤرخ في 10 جويلية 1996، الأمر رقم 96-27 المؤرخ في 09 ديسمبر 1996 ج ر العدد 77 المؤرخ في 11 ديسمبر 1996، القانون رقم 05-02 المؤرخ في 06 فبراير 2005 ج ر العدد 11 المؤرخ في 09 فبراير 2005، والقانون رقم 15-20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 ج ر عدد 71 مؤرخة في 30 ديسمبر 2015.

الأساسي نمطا آخر للتسيير، أي تكون مزودة هيكل للإدارة والرقابة والتسيير<sup>171</sup>، ففي هذه الحالة تكون أجهزة الشركة كشخص معنوي محددة كما يلي: الجمعية العامة، مجلس المديرين، مجلس المراقبة ورئيس مجلس المديرين.

أما بالنسبة للممثلين الشرعيين (القانونيين) للشخص المعنوي (les représentants légaux de la personne morale)، فإن الممثل الشرعي للشخص المعنوي يكتسي أهمية قصوى، باعتبار جل القضايا التي يسأل فيها الشخص المعنوي جزائيا، تكون جريمة ارتكابها ممتلة، ونادرا ما تكون بسبب جريمة ارتكابها جهاز من أجهزته.

عرفت المحكمة العليا بهذا الخصوص الممثل الشرعي (le représentant legal) في قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم<sup>172</sup> من خلال المادة 65 مكرر (2) بأن: "الممثل الشرعي هو ذلك الشخص الطبيعي الذي يخوله القانون أو القانون الأساسي للشخص المعنوي تفويضا لتمثيله... أما إذا تعلق الأمر بالممثل القانوني للشركة التجارية ففي ظل القانون التجاري يطلق عليه مصطلح "المسير القانوني"<sup>173</sup> و تباعا لذلك، فلا

<sup>171</sup> - انظر: الطيب بلولة، قانون الشركات، دار برتي للنشر، الجزائر، 2008، ص 247.

<sup>172</sup> - الامر رقم 66-155 المؤرخ صفر عام 1386 الموافق ل 08 يونيو سنة 1996 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم ب: الامر رقم 68-10 المؤرخ في 23 يناير 1968 ج ر عدد 09 لسنة 1968، الامر رقم 68-116 المؤرخ في 10 ماي 1968 ج ر عدد 39 لسنة 1968، الامر رقم 69-73 المؤرخ في 16 سبتمبر 1969 ج ر عدد 80 لسنة 1969، الامر رقم 70-26 المؤرخ في 20 مارس 1970 ج ر عدد 28 لسنة 1970، الامر رقم 71-34 المؤرخ في 03 يونيو 1971 ج ر عدد 46 لسنة 1971، الامر رقم 72-38 المؤرخ في 27 يونيو 1972 ج ر عدد 63 لسنة 1972، الامر رقم 75-46 المؤرخ في 17 مارس 1975 ج ر عدد 53 لسنة 1975، القانون رقم 78-01 المؤرخ في 28 يناير 1978 ج ر عدد 06 لسنة 1978، الامر رقم 81-01 المؤرخ في 21 فبراير 1981 ج ر عدد 08 لسنة 1981 ج ر عدد 06 لسنة 1978، الامر رقم 81-01 المؤرخ في 21 فبراير 1981 ج ر عدد 08 لسنة 1981، القانون رقم 81-04 المؤرخ في 25 ابريل 1981، القانون رقم 82-03 المؤرخ في 13 فبراير 1982 ج ر عدد 07 لسنة 1982، القانون رقم 85-02 المؤرخ في 26 يناير 1985 ج ر عدد 05 لسنة 1985، القانون رقم 86-05 المؤرخ في 04 مارس 1986 ج ر عدد 10 لسنة 1986، القانون رقم 89-06 المؤرخ في 25 ابريل 1989 ج ر عدد 17 لسنة 1989، القانون رقم 90-24 المؤرخ في 18 غشت 1990 ج ر عدد 36 لسنة 1990، المرسوم التنفيذي رقم 90-109 المؤرخ في 17 ابريل 1990 المتضمن تطبيق المادة 264 من قانون الإجراءات الجزائية ج ر عدد 16 لسنة 1990، المرسوم التشريعي رقم 93-06 المؤرخ في 19 ابريل 1993 ج ر عدد 25 لسنة 1993، المرسوم التشريعي رقم 93-14 المؤرخ في 04 ديسمبر 1993 ج ر عدد 80 لسنة 1993، الامر رقم 95-10 المؤرخ في 25 فبراير 1995 ج ر عدد 11 لسنة 1995، القانون رقم 95-08 المؤرخ في 26 يونيو رقم 95-10 المؤرخ في 25 فبراير 1995 ج ر عدد 11 لسنة 1995، القانون رقم 95-08 المؤرخ في 26 يونيو 2001 ج ر عدد 34 لسنة 2001، القانون رقم 04-14 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 ج ر عدد 71 لسنة 2004، القانون رقم 06-22 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 ج ر عدد 84 لسنة 2006، الامر رقم 11-02 المؤرخ في 23 فبراير 2011 ج ر عدد 12 لسنة 2011، والامر رقم 15-02 المؤرخ في 23 يوليو 2015 ج ر عدد 40 المؤرخة في 23 يوليو 2015..

<sup>173</sup> - le représentant de la personne morale est la personne physique qui bénéficie conformément a la loi ou au statut de la personne morale d'une délégation de pouvoir.

يسأل الشخص المعنوي إلا إذا ارتكبت الجريمة من قبل ممثله الشرعي أو مسيره القانوني<sup>174</sup> إذا ما تعلق الأمر بالشركات، كما هو معرف في القانون التجاري أو أي شخص آخر يعينه القانون الأساسي للشركة، فالقانون التجاري هو الذي يتولى تحديد ذلك الشخص الطبيعي الذي يحول له تفويضا لتمثيل الشخص المعنوي، بالرجوع إلى القانون الأساسي و العقد التأسيسي الموثق للشركة له تفويضا لتمثيل الشخص المعنوي بالرجوع إلى القانون الأساسي والعقد التأسيسي الموثق للشركة و البحث فيما إذا حول شخصا أو عدة أشخاص آخرين تفويضا من اجل تمثيل الشخص المعنوي.

زيادة على الشخص الطبيعي الذي يخوله القانون التجاري تفويضا لتمثيل الشخص المعنوي. إلا أنه، أثير تساؤل حول ما إذا كان يمكن اعتبار الأشخاص الذين يتمتعون بسلطات خاصة أو بتفويض شخصي كمدير مصنع أو وحدة للإنتاج أو مدير وكالة بنكية، ممثلين للشخص المعنوي بحكم وظيفتهم؟<sup>175</sup>

حيث أجاب الفقهاء "سطينفاني" و"لوفاسور" و"بولوك" بالنفي، على أساس أن مدير المصنع أو مدير الوحدة لا يمكنه إلزام الشخص المعنوي لأنه مجرد أجير أو تابع له، على خلاف ما ذهب إليه محكمة النقض الفرنسية.<sup>176</sup> حيث كرس القضاء الفرنسي إمكانية مساءلة الشخص المعنوي على الجرائم التي يرتكبها الشخص المفوض من طرف ممثله، مما كان شكل التفويض الممنوح اليه، إلا أن هذا الطريق لم يسلكه التشريع الجزائري، حيث اشترط المشرع أن ترتكب هذه الجرائم من طرف الممثل الشرعي أو القانوني للشخص المعنوي، وعدم مساءلة الشخص الاعتباري عن الجرائم التي يرتكبها المفوض العادي و هو ليس ممثل شرهي بمفهوم المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، هذا يعني أن القضاء الجزائري يأخذ بالتفويض القانوني و ليس التفويض الفعلي، وبالتالي استبعاد الممثل أو المسير الفعلي<sup>177</sup> عن دائرة التحريم و العقاب.

<sup>174</sup> - يقصد بالمسيرين القانونيين للشركة: "كافة المسيرين الذين تم اعتمادهم و تنصيبهم قانونا أو بموجب القانون الأساسي يمارسون جميع التسيير والإدارة ويقومون بجميع التصرفات اللازمة لتحقيق غرض الشركة". بعبارة أخرى المسير القانوني هو: "ذلك الشخص الذي يتولى بصفة نظامية مهام الإدارة والتسيير في الشركة".

<sup>175</sup> - أنظر، أحسن بوسيقعة، الوجيز في القانون الجزائري العام ، طبعة 12 ، المرجع السابق ، ص 280.

<sup>176</sup> - كان لمحكمة النقض الفرنسية رأي مخالف في عدة قرارات أصدرتها سنة 1993، و التي خلصت فيها إلى اعتبار أن الشخص الطبيعي الذي تلقى تفويض سلطات من هيئات الشخص المعنوي يكون ممثلا له.

<sup>177</sup> - يمكن تعريف المسير الفعلي على أنه: "ذلك المسير الذي عين بصفة قانونية أو الشخص الذي له تأثير دائم في اتخاذ القرارات على التسيير العادي للشركة". وفي غياب تعريف قانون المسير في ظل التشريع الجزائري، عمد الفقه الفرنسي على وضع بعض المحددات التي عند توافرها يتصف الشخص بصفة المسير الفعلي و التي تتجلى فيما يلي: أن يكون هذا المسير بنشاط ايجابي متعلق بالتسيير و إدارة الشركة مع تمتعه بسلطات اتخاذ القرار داخلها، على ان يكون هذه السلطات تتصف بالسيرورة والانتظام.

و هذه النقطة بالذات تبرز الاختلاف الوحيد القائم بين التشريعين الجزائري و الفرنسي حول هذه المسألة، أين اشترط المشرع الجزائري ارتكاب هذا النوع من الجرائم من طرف الممثل الشرعي للشخص المعنوي يحدد بذلك نطاق المسؤولية الجزائية، في حين أخذ المشرع الفرنسي بالمفهوم الواسع لمصطلح "الممثل" والذي يشمل الشرعي و الفعلي معاً.

على أن الشخص المعنوي يسأل في ظل التشريع الجزائري، عن كافة الجرائم المرتكبة ضد الأموال أو عن الفعل العمدي و كل جرائم العنف غير العمد و يسأل كذلك عن الجرائم الإرهابية، الرشوة، التزوير و تزيف النقود... إلى جانب خضوعه للمساءلة الجنائية في ظل قانون العمل بصفته شخص معنوي عمومي أو خاص.

### ج) ارتكاب الجريمة لمصلحة أو لحساب الشخص المعنوي

بالإضافة إلى الشروط السابقة الذكر ولقيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، يجب كذلك ان تكون هذه الجريمة قد وقعت لحسابه اي ارتكبت بهدف تحقيق مصلحة له كتحقيق الربح او تجنب الحاق الضرر به مثلاً، ويستوى في ذلك ان تكون هذه المصلحة مادية او معنوية، مباشرة أو غير مباشرة، محققة أو محتملة. و النتيجة المنطقية التي تترتب عن هذا الشرط ، هي أنه لا يجوز أن يسأل الشخص المعنوي عن الجريمة التي يرتكبها احد أجهزته أو ممثليه لحسابه الشخصي، بهدف تحقيق مصلحته الشخصية أو بقصد الإضرار بالشخص المعنوي، وهذا ما يدل على تبني المعنى الواسع لمفهوم مصلحة الشخص المعنوي.

### ثانياً- الأشخاص الاعتبارية المعنية بالمسؤولية الجزائية

إن المسؤولية الجزائية كما هو مقرر من خلال النصوص القانونية، تترتب على جميع الأشخاص المعنوية، وأن الأشخاص المعنوية كما نعلم تنقسم إلى نوعين: أشخاص معنوية عامة<sup>178</sup> تخضع للقانون العام وأشخاص معنوية خاصة<sup>179</sup> تخضع للقانون الخاص، حيث أنه لم يقع خلاف بشأن مساءلة هذه الأخيرة، في حين اختلفت التشريعات بشأن إخضاع الأشخاص المعنوية العامة للمسؤولية الجزائية.

وبالرجوع إلى نص المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، نجد أنها قد قصرت نطاق تطبيق المسؤولية الجزائية على الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص، في حين استثنت منها الدولة والجماعات المحلية والأشخاص

<sup>178</sup> - الأشخاص المعنوية العامة هي تلك الأشخاص التي تقوم بأعمال ومهام تتعلق بالمجتمع و تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة و التي تعد من اختصاص السلطة العامة.

<sup>179</sup> - الأشخاص المعنوية الخاصة هي تلك الأشخاص أو الهيئات التي تقوم بأغراض و أعمال تهدف من خلالها إلى تحقيق مصالح أفراد معينين أو مصالح الدولة بصفتها شخص عادي لا شخصاً أو فرداً صاحب سلطة، فهي تؤسس لغايات تجارية و هي تخضع مبدئياً لقوانين خاصة.

المعنوية الخاضعة للقانون العام. هذا يعني أنه يمكن أن تقع المسؤولية الجنائية على جميع الأشخاص المعنوية في القانون الخاص<sup>180</sup> مهما كان هدفها، سواء كان كسب الربح أو كان خيريًا.

ومن المسلم به في التشريعات التي أقرت مساءلة الشخص المعنوي جنائيا، أن جميع الأشخاص المعنوية الخاصة تخضع للمسؤولية الجزائية، أيا كان الشكل تتخذه، وأيا كان الغرض الذي أنشئت من اجله، وسواء كانت تهدف إلى حصول الربح أولا، على ذلك فإنها تسأل جزائيا الشركات التجارية والتجمعات ذات المصلحة الاقتصادية سواء كانت تابعة للقطاع العام كالمؤسسات العمومية الاقتصادية أو تابعة للقطاع الخاص، كما تسأل أيضا الشركات المدنية والجمعيات ذات الطابع السياسي كالأحزاب السياسية والنقابات<sup>181</sup>، أو ذات الطابع الاجتماعي أو الثقافي أو الرياضي....

في المقابل، لا تسأل جزائيا الدولة و الجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، فالدولة يقصد بها الإدارة المركزية (رئاسة الجمهورية، رئاسة الحكومة، الوزارات...) ومصالحها الخارجية (المديريات الولائية ومصالحها)، أما الجماعات المحلية التي استثناها المشرع الجزائري من المساءلة الجزائية، تتجسد في الولاية والبلدية، والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام تتجسد في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري كالمؤسسات الاستشفائية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي والثقافي والمهني كالجماعات والمراكز ومدارس التعليم العالي<sup>182</sup> إلا أن المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، تبقى محل تساؤل باعتبارها خاضعة للقانون الإداري من جهة في علاقتها مع الدولة، ومن جهة أخرى للقانون الخاص في علاقتها مع الغير، إلا أن التشريعات الحديثة والمعاصرة أجمعت على إخضاع الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام للمساءلة الجزائية أيّا كانت هيكلتها القانونية (شركة أسهم، هيئة عمومية ذات طابع صناعية أو تجاري أو إداري أو شركة اقتصادية مختلفة).

<sup>180</sup> - حيث تنعدم المسؤولية الجنائية لدى الأشخاص المعنوية التي لا تتمتع بالشخصية القانونية.

<sup>181</sup> - لقد ميز المشرع الفرنسي في هذا العدد بين اصطلاحي التنظيمات المهنية (les ordres professionnels) حيث يكون الانتساب إجباري، وبين النقابات (syndicats) حيث يكون الانتساب اختياري، وحول التكيف القانوني للتنظيمات المهنية أيضا.

<sup>182</sup> - انظر، أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، طبعة 12، المرجع السابق، ص 275.



والمشرع الجزائري بدوره ذهب أسوة غالبية التشريعات العربية<sup>183</sup>، إلى عدم الاعتراف بالمسؤولية الجزائية لأشخاص القانون العام والدولة أيضا، حي رفض الفقه تبرير ذلك لوجود عدة اعتبارات رئيسية و التي تكمن فيما يلي:

— مبدأ السيادة الذي يعتبر نشأة الدولة وتبرير السلطة التي تملكها وشرعية تلك السلطة، ما هي إلا تجسيد لإرادة الأمة، فلا تحاسب الدولة ل أفعالهم.

— احتكار الدولة لسلطة العقاب، وما الدعوى العمومية التي تباشرها النيابة العامة باسم المجتمع إلا إجراء شكلي لاستعمال ذلك الحق، وبالتالي لا يمكن للدولة استعمال هذا الحق ضد ذاتها و تقرر معاقبة نفسها بنفسها.

— انعدام جدوى العقاب، حيث يعاقب الشخص المعنوي بالغرامة التي تستخرج من خزينة الدولة لتعود إليها ثانية، كما لا يمكن إغلاق الدولة أو حلها أو حتى وقفها وقفا مؤقتا.

ولم يقتصر موقف المشرع الجزائري على استثناء الدولة من المسؤولية الجزائية، بل امتد ذلك ليشمل كذلك جميع أشخاص القانون العام، وقد فسر ذلك على أساس أن الأشخاص العامة هم المكلفون بإشباع الحاجات العامة للمجتمع، ومن ثم فإن تعطل هذه الأشخاص يترتب عليه تأثير سلبي على حجات الناس كالحاجة للعلاج أو التعليم أو القضاء أو الأمن العام....، كذلك لا توجد هناك جدوى من فرض عقوبات على هذه الأشخاص أو تدابير احترازية إذ أن ميزانية هذه الهيئات هي جزء من ميزانية الدولة.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي، فلقد أقر المسؤولية الجزائية لجميع الأشخاص المعنوية، سواء كانت عامة أو خاصة باستثناء الدولة فقط، حيث تخضع للمساءلة الجنائية المؤسسات العامة والمجموعات الإقليمية وتجمعاتها كالبلديات والمجالس البلدية والقروية والمجتمع الحضري<sup>184</sup> هذا ما نصت عليه المادة 121 الفقرة الثانية من قانون

<sup>183</sup> - كالتشريع الأردني الذي اعترف بالمسؤولية الجنائية للشخص المعنوي متأثر بذلك النظام الانجلوسكسوني، والذي نص عليها في المادة 74 فقرة الثانية من قانون العقوبات والتي تقابلها كلا من المادة 209 من قانون العقوبات السوري والمادة 210 من قانون العقوبات اللبناني، آخذين بالحسبان السائد حديثا، والذي يقرر المساءلة الجزائية للأشخاص المعنوية، الأمر الذي ينسجم مع التقدم الاقتصادي وخطة انتشار الأشخاص المعنوية في المجتمعات الحديثة واستحواذاها على أسباب القوة مما يجعل نشاطها أمرا كبير الخطورة في انحرافها عن الطريق السليم.

180- انظر:

François Meyer, la responsabilité pénale des personnes morales de droit public a la lumière des premières applications jurisprudentielles, RFDA, 1999, p :920.

العقوبات الفرنسي الجديد، إلا أن المجموعات الإقليمية و تجمعاتها لا تسال جزائيا إلا عن الجرائم المرتكبة عند ممارسة النشاطات القابلة لان تكون محلا لاتفاقات تفويض الخدمة العامة.

غير أنه بالرجوع إلى قانون علاقات العمل ومن خلال المادة 02 منه، جعل المشرع الجزائري صفة المستخدم لا تنحصر فقط على الشخص الطبيعي وإنما كذلك على الشخص المعنوي، سواء كان عام أو خاص، حيث يمكن أن يأخذ المستخدم كشخص معنوي في مجال العمل الشكل شركة تجارية أو مدنية، أو مؤسسة أو هيئة مستخدمة، في نفس الوقت أورد المشرع الجزائري في الباب الثامن من نفس القانون، سلسلة من الأحكام الجزائية التي تطبق على مخالفها، هذا يعني انه قد أقر المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية العامة في بعض القوانين الخاصة، وقانون العمل أكبر مثال على ذلك، إكمالا بالقاعدة التي تنصب على أن الأحكام الخاصة بتقييد نظيرتها العامة، وإن كنا في الأخير، نأمل أن ينص المشرع الجزائري صراحة على المسؤولية الجزائية للأشخاص العامة، تحقيقا "لمبدأ المساواة" أمام القانون<sup>185</sup> من خلال وضع نظام متكامل لمساءلة الشخص المعنوي العام في المستقبل وعدم الاكتفاء بتقرير مسؤولية الجنائية لأشخاص القانون الخاص، ولما لا النظر إلى إمكانية مساءلة أشخاص القانون العام ولاسيما بالنسبة للأعمال المتعلقة بالمرافق العامة، مع تطوير الإجراءات الجنائية بما يتلاءم وطبيعة أشخاص القانون العام.

<sup>185</sup> - دستور سنة 1996 المعدل والمتمم ب: القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج ر رقم 25 مؤرخة في 14 أبريل 2002 ، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج ر رقم 63 مؤرخة في 16 نوفمبر 2008، والقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ج ر عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016.

## الفصل الثاني: نطاق المسؤولية الجزائية من حيث الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل

إن المسؤولية الجزائية، وباعتبارها مسؤولية قانونية يقصد بها ثبوت الجريمة ضد الشخص الذي ارتكب فعلا غير مشروع يصبح بمقتضاه مستحقا للعقوبة التي قررها القانون، وإذا كان محل المساءلة الجزائية قديما هو الإنسان الشخص الطبيعي، فإن قيام جماعة الأفراد إلى جانب هذا الأخير لتحقيق ما يعجز عنه بمفرده، جعلها ذات كيان مميز عن كيان الأفراد المكونين لها، وإن التطورات الاقتصادية والاجتماعية في العصر الحديث، أدت إلى انتشار هذه الأشخاص (الأشخاص المعنوية) واتساع نطاق نشاطها، حيث أصبحت تقوم بدور على درجة كبيرة من الأهمية في مختلف المجالات، وتملك الإمكانيات والوسائل الضخمة والأساليب الحديثة لاستخدامها، فكما بإمكانها تحقيق فوائد كبيرة للمجتمع والأفراد، فإن بعضها قد يقع في أخطاء وقد يرتكب أفعالا تلحق أضرار اجتماعية جسيمة، هذا ما دفع معظم التشريعات المعاصرة إلى إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، والمساءلة الجنائية في إطار علاقات العمل بدورها تتطلب لقيامها وبالإضافة إلى ضرورة تمتع مرتكب الجريمة بصفة العامل أو صاحب العمل أي المستخدم وسواء كان شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص، أن تقع العمل الفردي والتي يعبر عنها قانونا بعقد العمل الفردي ، أو تقع في إطار علاقة عمل جماعية التي يعبر عنها قانونا بعقد العمل الجماعي أو الاتفاقيات الجماعية باعتبارها أسلوب من الأساليب الجماعية الحديثة لتنظيم علاقات العمل<sup>186</sup> وتطبيقا لذلك فقد تقوم المسؤولية الجزائية في إطار علاقة عمل فردية (المبحث الأول)، كما أنها قد تقوم في إطار علاقة جماعية (المبحث الثاني).

<sup>186</sup> - انظر: كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة و القانون ، العدد 04 ، المركز الجامعي بالبويرة ، الجزائر ، 2011 ، ص 87 .

### المبحث الأول: المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل الفردية (عقد العمل الفردي)

تتسم المسؤولية الجزائية في مجال العمل بطابعها الخاص، ويظهر ذلك من خلال اشتراطها ضرورة أن ترتكب الجريمة محل المساءلة الجزائية في إطار يغلب عليه الطابع التعاقدية، الذي أطلق عليه حديثا تسمية "علاقة العمل"، وهذا المصطلح الأكثر تعبيرا عن عقد العمل الفردي، الذي كان يعرف في السابق بـ "عقد إجازة الأشخاص أو الخدمات"<sup>187</sup>، بعدما أدى توسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل، إلى حصار مبدأ السلطات الإرادة<sup>188</sup> والاعتراف بالحقوق في العمل لكل المواطنين، وكفالة الحقوق المترتبة عنه دستوريا<sup>188</sup>، على اعتبار أن العقد هو الإطار القانوني والتنظيمي الذي يتم من خلاله تبادل الطرفين في علاقة العمل، الالتزامات والواجبات المتقابلة، لاسيما وأن مجال الحرية التعاقدية فيه غير مطلق بالنظر إلى تدخل الدولة من اجل تنظيم وتوجيه إرادة الأطراف متى كان هذا التدخل مبررا بحماية العمل، باعتباره الطرف الضعيف في هذا العقد، والقول بتحقيق المسؤولية الجزائية في هذا المجال، يركز حتما على ضرورة وجود عقد صحيح، ما يدفعها للتطرق إلى الإطار المفاهيمي والتنظيمي لعقد العمل الفردي، نظرا للطبيعة الخاصة التي تحكمه وتجعله ينفرد عن بقية العقود الأخرى، هذا ما يجعلنا ندرس المسؤولية الجزائية والإطار المفاهيمي لعقد العمل الفردي (المطلب الأول)، ثم المسؤولية الجزائية وإطاره التنظيمي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: المسؤولية الجزائية و الإطار المفاهيمي لعقد العمل الفردي

إن عبارة "العقد الفردي" في قانون العمل لا تعني سوى عقد العمل، إلا أن قانون العمل الجزائري وكسائر التشريعات الأخرى، رأى بأنه من المناسب أن يلحق بهذه العبارة صفة "الفردي" كي يتم تمييز هذا العقد عن عقد آخر يسمى "عقد العمل الجماعي"، والإطار المفاهيمي يمكن تعريفه على انه عبارة عن نظام متماسك يشمل مجموعة مترابطة من المفاهيم الخاصة بأهداف وأساسيات مجال معين، وتحديد الإطار المفاهيمي لعقد العمل له أهمية كبيرة من اجل دراسة موضوع المسؤولية الجزائية خاصة في هذا المجال، حيث تعد الأساسيات المكونة لهذا العقد، ما هي إلا محلا ترد عليه هذه الأخيرة، هذا يجعل مسألة الإحاطة بها وبأبعادها ترتبط بشكل وثيق بمفهوم عقد العمل الفردي وقضية تمييزه عن بعض العقود الأخرى المشابهة له، نظرا للطبيعة الخاصة التي يتسم بها هذا الأخير، والتي تجعل إمكانية الخلط بينه وبين بعض العقود الأخرى هو أمر وارد، وبالتالي إمكانية تطبيق قواعد

<sup>187</sup> - أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 61.

<sup>188</sup> - نصت المادة 55 من دستور سنة 1996 على انه "لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الامن و النظافة، الحق في الراحة المضمون، و يجدد القانون كليات ممارسته".

التحريم والعقاب أخرى غير تلك الناظمة لعقد العمل، مما يكسبها ذاتية مميزة وخاصة بها، وفي نفس الوقت عقد العمل شأنه شأن بقية العقود الأخرى، يتركز بدوره على عناصر وشروط تضمن صحة انعقاده، بغياها أو تخلفها لا يمكن الحديث عن وجود عقد ولا تحقق مسؤولية جنائية أيضا، وبعبارة أخرى تحقق مساءلة جنائية في مجال العمل مرتبط حتما بوجود عقد عمل صحيح، لذلك سوف نتطرق إلى تعريف عقد العمل وتمييزه عن بعض العقود المشابهة له (الفرع الأول)، ثم نسلط الضوء على عناصره وشروط صحة انعقاده (الفرع الثاني) وأخيرا رسم حدود ذاتية مخالفة قواعد التحريم والعقاب في إطار علاقة العمل (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: تعريف عقد العمل الفردي وتمييزه عن بعض العقود المشابهة له

إن مسألة تحديد مفهوم خاص بعقد العمل الفردي وتمييزه عن باقي العقود المشابهة له، تحتاج إلى تفعيل ذلك بالتعريف به (أولا) بعد إقامة أسس التمييز بينه وبين العقود المشابهة له (ثانيا).

#### أولا- تعريف عقد العمل الفردي

إن تسمية عقد العمل حديثة نسبيا، لم تظهر إلا في أواخر القرن 19 عشر حيث وردت تسميته "بعقد إجارة الخدمات" في بعض التشريعات<sup>189</sup>، ولقد انتشرت حديثا تسميته بعقد العمل سواء لدى الفقه أو القضاء أو التشريع، حيث أفرزت محاولات عدة تعاريف لعقد العمل، واختلفت وتباينت حسب اختلاف مراحل التطور واختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والفكرية السائدة<sup>190</sup>، فتعددت بذلك المحاولات الفقهية والتشريعية، هناك جانب من الفقه عرف عقد العمل بأنه: "اتفاق يتحقق بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمالا مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح آخر وتحت إشرافه مقابل عوض"<sup>191</sup>، في حين يرى الآخر بأنه: "اتفاق يتحقق بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه"، واجمع الفقه الفرنسي على أن عقد العمل هو "اتفاق يصنع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو استخدام أو رب العمل مقابل عوض".

<sup>189</sup> - كالقانون الفرنسي القديم الذي تأثر بالقانون الروماني، حيث عقد العمل في مشروع قانون العمل السويسري لسنة 1909 بـ"إجارة العمل" وهي تسمية تعطي للعمل صفة البضاعة القابلة للبيع والإيجار.

<sup>190</sup> - انظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص55.

<sup>191</sup> - أنظر: جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1، ص0، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1975، ص

أما التعريف الفقهي لعقد العمل الأكثر شمولية ودقة هو الذي رأى بأنه: "اتفاق يلتزم بموجبه احد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غيره مقابل أجر معين ومحدد سلفاً".<sup>192</sup>

أما بالنسبة للتشريعات الحديثة، فهي لا تعرف غالباً عقد العمل، في حين نجد بعض التشريعات العربية<sup>193</sup> عمدت تعريفه، كون أن التشريعات الحديثة، اكتفت بوضع القواعد التشريعية والتنظيمية التي تحكم علاقة العمل بوضوح.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فهو لم يخرج عن هذا المنهج، حيث أنه حذى حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية، إذ لم يعرف عقد العمل لا في قانون العمل الحالي، ولا في القوانين الفرعية المكملة له، حيث نصت المادة 08 من قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العامل لحساب مستخدم ما تنشأ عنها حقوق المعنيين وإجابتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل" فهو عقد غير شكلي أي لا يخضع لشكلية معينة فقد يكون مكتوباً أو غير مكتوب<sup>194</sup>، أخذاً بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل، وتوسيع دائرة ووسائل وطرق الحماية للعمال.<sup>195</sup>

ويكون بذلك المشرع الجزائري قد اعتمد ضمناً تعريف العقد حسب ما هو منصوص عليه في القواعد العامة، حيث نصت المادة 54 من القانون المدني على أن: "العقد هو اتفاق يتعهد بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخريين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"، وبالتالي اعتبر عقد العمل عقد مدني في الأصل وبمجرد أداة

<sup>192</sup> - انظر: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعة 2002، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، ص15.

<sup>193</sup> - لقد عرفت المادة 674 من القانون المدني المصري عقد العمل على أنه: "العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الآخر و تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، أما قانون العمل المصري، رقم 12 لسنة 2003 بدوره عرف عقد العمل في مادته 31 بقولها: "عقد العمل هي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته و إشرافه لقاء أجر". كذلك التشريع العراقي حذى حذو التشريع المصري في ذلك عرف عقد العمل في المادة 900 فقرة الأولى من قانون المدني بأنه: "عقد يتعهد به احد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيهه و إدارته مقابل أجر يتعهد الطرف الآخر بدفعة و يكون العامل أجيراً خاصاً"، و بدوره عرف عقد العمل في قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 في المادة 29 على أنه: "اتفاق بين العمل و صاحب العمل يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وإدارته و يلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل".

<sup>194</sup> - أنظر: عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص28.

<sup>195</sup> - أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص57.

لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أوسع وأشمل، ففكرة علاقة العمل تقوم على تلك الرابطة القانونية التي تربط العامل بصاحب العمل الناتجة عن اتفاق إرادي يتجسد في عقد العمل<sup>196</sup>، حيث تتسم هذه الفكرة بطابعها الإنساني الذي يميل إلى حماية مصلحة العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف اقتصاديا في علاقة العمل، إذ تختلف علاقة العمل عن أنواع العلاقات الأخرى<sup>197</sup>، كونها تلعب دورا أساسيا في الحد من الإفراط في تطبيق "مبدأ حرية التعاقد"، وتعتمد بالدرجة الأولى على القوانين والنظم النابعة عن الإرادة الجماعية بدلا عن الإرادة الفردية، من خلال التوسع في تطبيق قانون العمل بالاتفاقيات الجماعية، إلى جانب ما تفرضه الدول من نظم وقوانين تهدف إلى المحافظة على الأمن والاستقرار الاجتماعي بصفة عامة، والاستقرار في العلاقات المهنية بصفة خاصة، ولقد أخذ المشرع الجزائري فكرة علاقة العمل وأخضعها للقانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل يظهر ذلك من خلال نص المادة 08 منه، الذي يفهم منها أن عقد العمل هو المصدر وعلاقة العمل هي النتيجة المترتبة عن إبرامه<sup>198</sup>، والتي تخضع بالدرجة الأولى لإرادة الطرفين ثم إلى القوانين والنظم المعمول بها، هذا ما نصت عليه المادة 09 من نفس القانون بقولها: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة"، هذا ما يجعل عقد العمل في التشريع الجزائري هو عقد غير شكلي<sup>199</sup>.

عقد العمل هو مصطلح حديث العهد، لم يشرع في استعماله إلا في أواخر القرن 19 عشر، أين كان يعرف قبل ذلك بـ "عقد إجازة الخدمات" أو "عقد إجازة الأشخاص"<sup>200</sup> أي أن العامل يؤجر قوة عمله إلى صاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر<sup>201</sup>، و المشرع الجزائري بدوره، اخذ كذلك مصطلح عقد العمل وقام بإدراجه في قانون علاقات العمل، في العديد من النصوص القانونية كنص المادة 09 من قانون علاقات العمل وكذلك المادة 10 من نفس القانون التي نصت على انه: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت"، أما بالنسبة لطرفي عقد العمل فهما رب العمل أو صاحب العمل الذي أطلق عليه المشرع الجزائري تسمية "المستخدم" والأجير الذي أطلق عليه اسم العامل، حيث يستشفى ذلك من خلال المادة الأولى من قانون علاقات العمل التي نصت على انه: "بحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء

-أنظر:راشد راشد، شرح علاقات العمل و الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص78.

<sup>197</sup>-أنظر:جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 90.

<sup>198</sup>-أنظر:راشد راشد، المرجع السابق، ص77.

<sup>199</sup>-أنظر:محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قالمة للنشر، الجزائر، 1995، ص 104 .

<sup>200</sup> - نظر: جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص81.

<sup>201</sup>-أنظر:عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 96.

والمستخدمين"، كذلك المادة الثانية نصت على انه: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم"، فإذا لم يكن للشخص الذي يرتبط بالعمل صفة العامل أو لم يكن لمن يؤدي العمل لحسابه صفة المستخدم، فلا يمكن أن يكون هناك عقد عمل<sup>202</sup>.

نصت المادة 11 من قانون علاقات العمل على انه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابه"، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة، في حين أجازت المادة 12 إبرام عقود عمل محددة المدة بالتوقيت الكلي أو الجزئي بشأن 05 حالات نص عليها صراحة<sup>203</sup>، هذا يعني أنه يوجد نوعين عقود العمل: عقود عمل غير محددة المدة وعقود عمل محددة المدة.

فبالنسبة للنوع الأول من عقود العمل أي عقود العمل غير محددة المدة، وحسب المادة 11 المشار إليها أعلاه، فإن الأصل أن يتم إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة إلا إذا نص على خلاف ذلك كتابة، يعني هذا ان عقود العمل غير محدد المدة هي الأصل، وهي لا تخضع لشكلية معينة، بل يكفي ان تتضمن المعلومات الأساسية التي تبين هوية أطراف العقد ومحلله وسببه، وتاريخ التشغيل ونوعية العمل ومكانة والأجر وحقوق وواجبات الطرفين، على ألا تكون بنوده مخالفة للقانون وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر، هذا ما نصت عليه المادة 137 من قانون العمل رقم 90-11 بقولها: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية"، كما يمكن أن تبدأ هذه العقود بفترة تجريبية لإعطاء فرصة لتعارف الطرفين، فإذا انتهت الفترة وكانت مرضية يثبت العامل في منصبه، فالفترة التجريبية تساعد على التحقق من كفاءة العمل والعامل، وهي مدى قدرته لأداء العمل، ويتأكد العامل من ظروف العمل ومدى تناسب العمل ومدى تناسب الأجر، ولأهمية هذه الفترة حددت المادة 18 الفترة التجريبية بـ 06 أشهر وترفع إلى 12 شهرا في مناصب التأهيل، حيث يجوز للطرفين خلال هذه الفترة<sup>204</sup> فسخ العقد دون سابق إنذار أو تعليق

<sup>202</sup> - أنظر: علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 270.

<sup>203</sup> - راجع المادة 12 من ق ع ع.

<sup>204</sup> - لقد رأى بعض الفقه بأن الفترة التجريبية تخدم صاحب العمل فقط، أما البعض الآخر فرأى بأنها تخدم الطرفين معا، و هي تختلف عن عقد التمهين، كون أن الفترة التجريبية تهدف إلى التحقق من الخبرة التي سبق للعامل الحصول عليها، في حين التمهين هو عقد يشتغل بمقتضاه شخص يعمل لحساب شخص آخر مجانا أو بمقابل أجر منخفض لكي يقوم صاحب العمل بتلقيه أصول المهنة.



أو تعويض<sup>205</sup> هذا ما نصت عليه المادة 20 بقولها: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق"، والعامل خلال هذه المدة أو الفترة يكون يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات كذلك، إلى جانب أنها تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الإقضية هذا ما نصت عليه المادة 19 بقولها: يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذي يشغلون مناصب عمل مماثلة و يخضع لنفس الواجبات وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمين لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية".

أما بالنسبة لعقود العمل محددة المدة، وحتى لا تتعثر العجلة الاقتصادية بتعثر الإنتاج، أجاز المشرع الجزائري في المادة 12 من القانون رقم 90-11 دائما، إبرام مثل هذه العقود بالتوقيت الكلي أو التوقيت الجزئي<sup>206</sup>، في 05 حالات نص عليها صراحة المتمثلة فيما يلي:

- تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة كأعمال البناء، الطلاء....
- استخلاف عامل مثبت و ذلك بشغل منصبه مؤقتا إلى أن يستأنف عمله من جديد.
- القيام بأشغال دورية ذات طابع منقطع كأعمال الصيانة التي تتطلب التجديد.
- تزايد العمل لأسباب موسمية، كارتفاع نشاطات المحلات التجارية في الأعياد والمواسم.
- نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو طبيعة مؤقتة، إلا أن المشرع الجزائري لم يرقم بتحديد هذه النشاطات وبالتالي أسندت هذه المهمة إلى القاضي، على خلاف المشرع الفرنسي الذي قام بتحديدتها وأطلق عليها اسم "عقود الاستخلاف" وهي عقود ذات طابع مؤقت<sup>207</sup> مثل الفنادق والإطعام والتصلية على السفن البحرية....

نص القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، على أن الأصل في عقد العمل أن يتم إبرامه لمدة غير محدودة وكاستثناء يمكن أن يتم إبرامه لمدة محددة إذا تعلق الأمر بإحدى الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر المشار إليها في ظل المادة 12 من هذا القانون هذا يعني بأن المسؤولية الجزائية في هذا المجال قد تتم في إطار علاقة عمل غير محدد المدة أو علاقة عمل محددة المدة أيضا. وإبرام عقود عمل محددة المدة خارج الحالات

<sup>205</sup> - انظر: Yves Delamotte et Daniel marchand, le droit du travail en pratique,

10<sup>ème</sup> édition, les éditions d'organisation, 1997, p: 87

<sup>206</sup>-التوقيت الجزئي يقصد به العمل الأقل من المدة الرسمية على أن لا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل.

<sup>207</sup>-انظر: عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص95.

والشروط المنصوص عليها في المواد 12 و12 مكرر تجب المسؤولية الجزائية مجالا لتطبيقها حتما<sup>208</sup>. كما يعتبر عقد العمل الذي يتم إبرامه لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.<sup>209</sup>

في الأخير يمكن الإشارة إلى أنه، يجوز إبرام عقود عمل لمدة غير محدودة لكن بالتوقيت الجزئي<sup>210</sup>، أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، حيث لا يمكن ان يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي عن نصف المدة القانونية للعمل والذي يحدد ذلك عن طريق التنظيم، ويكون ذلك في إحدى الحالتين:

— إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.

— إذا طلب العامل بنفسه ذلك، لأسباب عائلية أو الاعتبارات شخصية مع موافقة المستخدم على ذلك.

### ثانياً- تمييز عقد العمل الفردي عن بعض العقود المشابهة له

إن تمييز عقد العمل عن باقي العقود المشابهة له يعبر عن استقلالية، هذا يعني أنه يخضع لقواعد تختلف عن القواعد التي تخضع لها العقود الأخرى المدنية والتجارية<sup>211</sup> رغم وجود بعض النقاط المشتركة بين هذه الأخيرة وعقد العمل، التي من شأنها جعل إمكانية الخلط بينهما هو احتمال كبير خاصة بالنسبة لغير المتخصص في الدراسات القانونية<sup>212</sup>، ولهذا التفرقة أهمية كبيرة نظرا لاختلاف الأحكام القانونية التي تنظم عقد العمل، ولما لهذه الأحكام من طبيعة خاصة تسعى لحماية العامل باعتباره الطرف الأضعف اقتصاديا، وقد تبدو لنا التفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود المشابهة له سهلة، إلا أن كما قلنا سابقا إرادة الطرفين هي التي تحدد نوع العقد وطبيعته، والصعوبة تكمن في الوصول إلى هذه الإرادة، فقد لا يعطي المتعاقدان لاتفاق هما تسمية معينة أو يعمدان إعطائه تسمية خاطئة، تهربا من الأحكام القانونية التي تنظمه، إلا أن تكييف طبيعة العقد وتحديدته يكون من اختصاص القاضي، ويكون ذلك بالبحث عن النية المشتركة للمتعاقد<sup>213</sup>، وبالتالي تحديد الأحكام النازمة له، لذلك

<sup>208</sup>—راجع المادة 146 مكرر من ق ع ع.

<sup>209</sup>—راجع المادة 14 من ق ع ع.

<sup>210</sup>—راجع المادة 13 من ق ع ع.

<sup>211</sup>—أنظر: راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، المرجع السابق، ص 80.

<sup>212</sup>—أنظر: راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 205.

<sup>213</sup>— أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 72.

سوف نحاول بشكل سريع وخاطف تبيان المعايير والأسس التي يمكن اعتمادها لتمييز عقد العمل عن تلك العقود المشابهة له مثل: عقد المقاولة (أ)، عقد الوكالة (ب)، عقد الشركة (ج)، عقد إيجار الأشياء (د).

### (أ) تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة:

يعرف عقد المقاولة بأنه: "ذلك العقد الذي يتعهد مقتضاه أحد الطرفين بإنجاز عملا أو شيئا ما مقابل أجر أو عوض"، هذا ما نصت عليه المادة 549 من القانون المدني، على أن "المقاولة" هي عقد يتعهد بموجبه أحد المتعاقدين بصنع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.<sup>214</sup> من هذا التعريف يمكننا القول، بأن عقد العمل وعقد المقاولة يمكن أن يتفقا من خلال أنه في كل عقد من العقود يلتزم أحد الطرفين بأداء عمل معين مقابل أجر يتعهد بدفعه الطرف الآخر، لهذا فإنه لا بد من وجود معيار ما يتخذ كأساس للترقية بينهما؟.

لقد ذهب الفقه الحديث في سعيه نحو تحديد هذا المعيار إلى مذاهب شتى، واقترح العديد من المعايير<sup>215</sup>، حتى استقر أخيرا على اعتماد عنصر التبعية كعنصر جوهري في عقد العمل وكمعيار أساسي للترقية بين هذا الأخير وعقد المقاولة، والتبعية التي تتخذ هنا كمعيار للترقية بينهما يقصد بها التبعية القانونية، فمتى كان العامل تابعا بمفهوم هذه التبعية لصاحب العمل كان العقد عقد عمل، هذا ما استقر عليه القضاء الفرنسي كذلك، حيث يرى بأن قيام التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل يعتبر عنصرا جوهريا في عقد العمل، في الوقت الذي يعمل فيه المقاول مستقلا عن صاحب العمل و ليس هناك أية أهمية لبقية العناصر الأخرى كظروف وشروط العمل، فإذا توافرت لصاحب العمل سلطة الإشراف والتوجه والرقابة على العامل كانت علاقة عمل وكان المتعاقد معه عاملا، أما إذا تتوفر هذه السلطة لصاحب العمل، فإن العقد يكون عقد مقاولة والمتعاقد معه

<sup>214</sup>-أنظر: شواخ محمد أحمد، قانون العمل، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، سوريا، 2006، ص 265.

<sup>215</sup>- أولى هذه المعايير الفقهية، اعتبر أن العمل هو أساس لكلا العقدين لكن العامل في عقد العمل لا يلتزم سوى بوسيلة من خلال تقدير جهده العضلي أو الفكري لصاحب العمل، يلتزم المقاول بتحقيق نتيجة في تقديم العمل ووسائل العمل معا، إلا أنه تم توجيه عدة انتقادات لهذا المعيار باعتباره معيار غير دقيق لأن العامل لا يلتزم بوسيلة في كل الأحوال بل قد يكون ملزم بتحقيق نتيجة كحالة العمل بالقطعة، لذلك فإن هذه التفرقة لا تصلح كمعيار للترقية بينهما. والبعض الآخر من الفقه ذهب إلى أن طبيعة تحديد الأجر على أساس الوحدة الزمنية، أما في عقد المقاولة فيحدد الأجر حسب قيمة وأهمية العمل وحجمه، لكن هذا المعيار هو الآخر تم انتقاده من خلال أن الأجر في عقد العمل قد يحدد على أساس كمية الإنتاج كما لو كان أجر العامل على حساب القطعة، وقيل في هذا المعيار أيضا إن مسألة تحديد الأجر هي مسألة تابعة وقد تكون خارج العقد، كما أنه لا يتوقف عليها تكيف طبيعة العقد.

مقال،<sup>216</sup> حيث يحظى معيار التبعية القانونية اعتمادا كبيرا من طرف الفقه والذي يعتبره المعيار الأرجح للتمييز بينهما.

### ب) تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة:

يعرف القانون المدني عقد الوكالة في المادة 571 بأنه: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل باسمه". ونصت المادة 575 من نفس القانون أيضا على انه: "الوكيل ملزم بتنفيذ الوكالة دون أن يتجاوز الحدود المرسومة".

وباعتبار إذن الوكالة عقدا من العقود الواردة على العمل، فما هو معيار التفرقة بينهما؟

لقد حرص الفقهاء في هذا المجال، على وضع معيار سليم يميز بين عقد العمل وعقد الوكالة، حيث اعتمد بعض الفقه على محل الالتزام كمعيار التفرقة، على أساس أن الوكالة تنصب في أغلب الأحيان على الأعمال القانونية أكثر من الأعمال المادية، إلى جانب أن العامل لا يمثل في أغلب الحالات صاحب العمل في حين أن الوكيل أو النائب عمله يقوم على تمثيل الموكل لاسيما في المسائل القانونية.<sup>217</sup> بينما اعتمد فريق آخر من الفقه على معيار التبعية كمعيار، حيث يكون العامل تحت إشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل أثناء أدائه لعمله ويمارس نشاطه وفق تعليماته وأوامره، بينما يعمل الوكيل بحرية نسبية، أي في حدود الصلاحيات الموكلة إليه، وهو المعيار الذي يرححه غالبية الفقه والقضاء، هذا ما برز في اجتهاد محكمة النقض الفرنسية، الذي أخذ بمعيار التبعية القانونية كمعيار للتفرقة بين العقدين، هذه التبعية التي يضع بموجبها عقد العمل العامل تحت سلطة المستخدم، الذي يعطيه الأوامر والتعليمات شأن تنفيذ عمله، ويراقب انجاز هذا العمل، ويتأكد من نتائجه، كما يمكنه توقيع الجزاءات التأديبية الملائمة مقابل المخالفات التي يرتكبها العامل أثناء العمل.<sup>218</sup> وفي عقد الوكالة بالرغم من تعليمات الموكل وأوامره، يبقى للوكيل حرية واسعة في تنفيذ هذه الوكالة، شرط أن لا يخرج عن حدودها، أما العامل فهو ينفذ عمله مقيدا بالتبعية القانونية التي تربطه بالمستخدم<sup>219</sup>، هذا ما نصت عليه المادة 07 فقرة الثالثة من قانون العمل بقولها: يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة"<sup>220</sup>.

<sup>216</sup>—أنظر:أحمية سليمان، المرجع السابق، ص75.

<sup>217</sup>—أنظر:أحمية سليمان، المرجع السابق، ص77.

<sup>218</sup>—أنظر:عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص33.

<sup>219</sup>—أنظر:أحمية سليمان، المرجع السابق، ص77.

<sup>220</sup>—أنظر:محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص103.

وقد يباشر الشخص عملين، عمل يقوم به مستقلا لا يخضع لأي إشراف أو رقابة، وعمل يقوم به تحت إشراف ورقابة، ويدرب على هذا وجوب معاملته وفقا للأحكام الخاصة بكل صفة على حدى، بمعنى أن تطبق قواعد العمل وقواعد الوكالة في آن واحد.

### ج) تمييز عقد العمل عن عقد الشركة:

نصت المادة 416 من القانون المدني على انه: "الشركة هي عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل واحد منهم في مشروع مالي بتقدير حصة من مال أو عمل على ان يقتسموا ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح و خسارة".

ومن خلال هذا التعريف، يظهر لنا بأن إمكانية الخلط بين عقد العمل وعقد الشركة تكون ضعيفة مقارنة بالعقود التي ذكرناها سابقا، وبناء عليه أيضا يمكن استخلاص اهم النقاط المشتركة التي تجمع بين العقدین أبرزها: أن الشركة يمكن أن تكون بين شخصين يقتصر حصة أحدهما على تقديم عمله فقط، فهنا يتشابه مركز الشريك من حيث التزامه بالعمل مع مركز العامل أيضا، إلا أن الخلاف يظهر كبيرا جدا بينهما، حيث يتخلى من خلال نوعية الحصص المقدمة من قبل كل طرف، ففي عقد الشركة تكون حصة الشريك إما عينا أو مالا أو عملا، بينما في عقد العمل تكون الحصة دائما خدمات يقدمها العامل المستخدم<sup>221</sup>، كذلك إن الشريك يتأثر بخسارة الشركة، بينما العامل لا يتأثر بخسارة المستخدم غالبا.

ولقد اجتهد الفقهاء كذلك في هذا المجال، حيث حاولوا وضع معايير تأخذ كأساس للتفرقة بين عقد العمل و عقد الشركة، إلا أنهم اعتبروا معيار التبعية القانونية أرجح معيار يمكن اتخاذه كأساس للتفرقة بينهما، فعندما يكون أحد الطرفين تابعا للطرف الآخر في أدائه للعمل فإننا نكون أمام عقد عمل، أما إذا تخلف عنصر التبعية، فإننا في هذه الحالة نكون أمام عقد شركة<sup>222</sup>، أين يقوم هذا الأخير على فكرة المساواة بين الشركاء ومبدأ المشاركة على قدم المساواة". بالنسبة للشريك،<sup>223</sup> وهذا الذي يتنافى في طبيعته مع تبعية أحد المتعاقدين للآخر.

<sup>221</sup>—أنظر: راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 201.

<sup>222</sup>—أنظر: يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 30.

<sup>223</sup>—أنظر: علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 286.

## (د) تمييز عقد العمل عن عقد إيجارة الأشياء:

يقصد بإيجاره الأشياء أن يضع شخصا شيئا من ممتلكاته بين يدي شخص آخر يستعمله هذا الأخير مقابل دفعه مبلغ مالي لمالك الشيء، كسيارة الأجرة، أين يسلم مالك السيارة إلى الشخص آخر سيارته ليشغلها مقابل مبلغ مالي يسلمه إلى صاحبه، فما طبيعة من العقد إذن؟ هل هو عقد عمل أو عقد إيجار الأشياء؟.

اختلفت الآراء الفقهية كذلك حول هذا الموضوع فتعددت المعايير والآراء، إلا أن الرأي الراجح المتفق عليه فقها، هو الذي يقيم التفرقة على أساس التبعية القانونية، فإذا ما ثبت أن الشخص الذي يسلم السيارة سيقوم باستغلالها دون رقابة مالكيها، هنا نكون أمام عقد إيجاره، أما إذا ثبت أن الشخص الذي يسلم السيارة سيقوم باستغلالها دون رقابة مالكيها، هنا نكون أمام عقد إيجاره، أما إذا ثبت خضوعه لأوامر صاحب السيارة، فهنا نكون أمام عقد عمل.

و في الأخير يمكننا القول، أنه مهما كانت درجة الاختلاف بين المعايير الفقهية المعتمدة لتمييز عقد العمل عن بعض العقود الأخرى الواردة على العمل، ومهما كانت دقتها أو غموضها، فعاليتها أو ضعفها، فعقد العمل لما أصبح يتمتع به من خصائص وأركان، جعلت منه كيان مستقل قائم بذاته، فيكون في كثير من الحالات في غنا عن ذلك، لما بلغه من تكامل ووضوح واستقلالية مما يجعل عملية التمييز بينه وبين العقود المشابهة له أمر سهل وسريع الاستنتاج.<sup>224</sup>

## الفرع الثاني : عناصر عقد العمل الفردي و شروط صحة ابرامه

عقد العمل وكبقية العقود الأخرى، يقوم بدوره على عناصر وشروط أساسية تضمن صحة انعقاده<sup>225</sup>، ونشكل في مجموعها هويته المميزة له عن باقي العقود الأخرى الواردة على العمل، ووجود مسؤولية جزائية في إطار علاقة العمل هو هرمون بدوره بتوافر عناصر العقد من جهة، و ضمان صحة وسلامته من جهة أخرى، إذن فدراسة هذا الموضوع يتفرغ إلى قسمين هامين: أولهما يتجسد في تحديد عناصر عقد العمل الفردي (أولا)، والثاني يكمن في الشروط اللازمة لصحة إبرامه (ثانيا).

<sup>224</sup> - أنظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 79.

<sup>225</sup> - انظر: Severine Dhennin, la nullité du contrat de travail, mémoire préparé dans le cadre du DEA

droit social mention droit du travail, FSPJS, Université de l'ILLE, 2000-2001, P 08

## أولاً- عناصر عقد العمل الفردي

يتكون عقد العمل من 04 عناصر أساسية، و هي العناصر التي أجمع الفقه على انها تشكل الهوية المميزة لعقد العمل الفردي،و التي تتمثل في ما يلي:عنصر العمل الذي يلتزم بأدائه العامل (أ)، عنصر الأجر الذي يلتزم بأدائه صاحب العمل إلى العامل (ب)،عنصر التبعية التي يتواجد فيها العامل أثناء العمل (ج)، و أخيرا عنصر المدة (د).

## (أ)عنصر العمل:

يعتبر عنصر العمل، عنصرا أساسيا في عقد العمل،حيث انه يعتبر محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل، والعمل في إطار عقد العمل لم يتخذ تعريفا موحدا، فهو يشمل على العموم النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية أو الإدارية أو الفنية أو العملية، وقد يكون ماديا أو فكريا، يتخذ مميزات وخصائص في إطار عقد العمل.<sup>226</sup>

حذى المشرع الجزائري حذو التشريعات الحديثة و المعاصرة، في عدم وضع تعريف محدد لعنصر العمل باعتباره لم يخص عقد العمل بأي تعريف كذلك، وهو بذلك اعتمد ضمنا على تعريف العقد طبقا لقواعد القانون المدني في المادة 54، إلا أنه يمكن القول بأن عنصر العمل في عقد العمل يمثل ذلك النشاط الفكري أو البدني أو الفني الذي ينجزه العامل بصفة شخصية استنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل، وبذلك هو يشكل إحدى الأسس التي يقوم عليها عقد العمل، فهو التزام العامل الذي لا يملك صاحب العمل أي حق مباشر عليه، بل يقتصر حقه في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي يكون العامل قد أحدثها بسبب عدم تنفيذ العمل. وعنصر العمل في عقد العمل يتطلب توافر بعض الشروط، والتي تتمثل فيما يلي:

## 1-الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه:

يكون العامل ملزم بتنفيذ وأداء العمل المتفق عليه وبصفة شخصية دون مساعدة أي شخص آخر، هذا ما نصت عليه المادة الأولى من قانون العمل، وتتجلى أهمية شخص العامل في عقد العمل، في كون أن مميزات ومؤهلات العامل هي الدافع إلى التعاقد، حيث تظهر هذه الأهمية خاصة في حالة الوفاة، إذ تعتبر من بين الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، على أن يكون هذا التنفيذ مبني على رضا العامل.

<sup>226</sup>-أنظر: بشير هدفي، المرجع السابق ، ص انظر 58.

## 2- تنفيذ العمل وفق لتوجيهات وأوامر المستخدم:

يجب على العامل ممارسة عمله وفق لتوجيهات وتعليمات المستخدم وفق النظم التي يضعها، هذا يعني أن العامل يلتزم بكل ما يضعه ويحدده المستخدم مادامت لا تتعارض مع النظم القانونية المعمول يلتزم بكل ما يضعه و يحدده المستخدم<sup>227</sup>، ما دامت لا تتعارض مع النظم القانونية المعمول بها، وأن يبذل العناية اللازمة في أداء عمله، هذا ما نصت عليه المادة 07 من قانون العمل في فقرتها الثالثة، أما الفقرة الأولى من نفس المادة نصت على انه: " يخضع العمال في اطار علاقات العمل للواجبات الاساسية التالية : ان يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات الأساسية التالية: أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يصمه المستخدم".

وفي نفس الوقت، إن العامل ملزم باحترام كافة قواعد الأمن والوقاية في العمل، هذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة من نفس المادة بقولها: " وأن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به".

## 3- التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة والظروف الملائمة للعمل:

من بين مميزات عقد العمل، انه يفرض على المستخدم توفير كل الأدوات والوسائل الضرورية للعمل بالشكل الذي يسمح بتحديد القوة ونشاط العامل، ومنع القيام ببعض الأعمال الشاقة من طرف بعض الفئات كالنساء والأطفال والمعوقين، هذا ما نصت عليه المادة 28 من قانون علاقات العمل بقولها: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي"، والمادة 29 فقرة الأولى نصت كذلك على انه: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، هذا ما قد يعرض المستخدم في حال مخالفة ذلك إلى المساءلة الجنائية باعتباره أنه خالف شروط التوظيف وكيفية<sup>228</sup>، فالمادة 140 من قانون علاقات العمل المعدلة مؤخرا بموجب الامر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 قد شددت العقوبة وأقرت غرامة مالية تتراوح بين 10.000 الى 20.000 دج على كل مستخدم شخص طبيعي او معنوي قام بتشغيل عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة في ظل المادة 15 من نفس القانون والمتمثلة في بلوغ 16 سنة كحد ادنى حيث نصت على انه: "لا يمكن في اي حال من الاحوال ان يقل العمر الادنى للتوظيف عن 16 سنة الا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وفي حالة العود يمكن اصدار عقوبة الحبس

<sup>227</sup> - انظر: جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص 99.

<sup>228</sup> - راجع المادتين 140 و 141 من ق ع ع.



التي تتراوح من 15 الى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن ان ترفع الى ضعف الغرامة المسلطة سابقا، فاعتماد حد ادنى لسن تشغيل القصر له اهمية بالغة في هذا المجال تتجلى في حمايتهم من المخاطر المختلفة سواء تعلق الامر باتمام مرحلة التعليم الالزامي او من حيث حماية نموهم الجسمي و النفسي السريع التأثر بجميع المشاكل و الاثار السلبية المرتبطة بذلك، فاختلفت تشريعات الدول حول تحديد الحد الادنى للتشغيل والذي تراوح ما بين 12 و 16 سنة، في حين حدده المشرع ببلوغ 16 سنة كاملة و هو السن الذي اقتره و عملت به الاتفاقيات الدولية. اما المادة 141 من قانون علاقات العمل<sup>229</sup> فلقد اقرت احكام وظروف خاصة بتنظيم تشغيل و استخدام فئة الشبان و النسوة، فكل مستخدم يخالف احكام القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة تسلط عليه عقوبة الغرامة المالية تتراوح من 2000 الى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة، فبالنسبة لفئة القصر فيشترط لصحة عقد العمل المبرم بين هذه الفئة وبين المستخدم ان يجوز القاصر على ترخيص من قبل وليه الشرعي، كما انه وفي نفس السياق فعل استخدام القاصر في اشغال خطيرة تنعدم فيها النظافة او تكون مضرّة لصحته أو ماسة بأخلاقه يعبر عن النشاط المادي للجريمة فمثلا توظيف القاصر في مكان توجد فيه اعمدة كهربائية ذات ضغط عالي او في مخابر تنبعث منها مواد او اشعاعات خطيرة وضارة او استخدامه في عمارات شاهقة العلو، كذلك هو الحال بالنسبة للعمل داخل افران ذات حرارة مرتفعة او في المحاجر او المقالع او في قع البحر. اما بالنسبة لظروف تشغيل النسوة،

فان هذه المسألة حصدت اهتمام كبير ليس فقط على المستوى المحلي ولكن على المستوى الدولي ايضا، و تم اقرار عدة مبادئ هامة نظرا للاعتبارات الخاصة التي تطغى على هذه الفئة، هادفة الى حماية السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة فمثلا يمنع تشغيل النسوة في اعمال خطيرة او غير نظيفة او مضرّة بالصحة تفوق طاقتها، كما يمنع تشغيلهن داخل المناجم او المحاجر أو في جميع الانشطة الاخرى البالغة حد من الخطورة، ولا في اعمال ليلية الا بناء على رخصة من مفتش العمل. هذا ما يجعل صور النموذج الاجرامي للمخالفة المعاقب عليها في المادة 141 من قانون علاقات العمل تتعدد بتعدد صور السلوك المادي و درجة خطورته على صحة وسلامة الشبان و النسوة، و يرجع تحديد ذلك الى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع .

### (ب) عنصر الأجر:

إذا كان العمل هو محل التزام العامل، فالأجر هو محل التزام المستخدم، ولا يمكن الحديث عن العمل دون تحقق طبعا عنصر الأجر، فتحديد هذا الأخير له أهمية كبيرة، تظهر من خلال ان قواعد التجريم والعقاب في إطار

<sup>229</sup> - راجع المادة 141 من ق ع ع .

علاقات العمل، تجدها مجالاً للتطبيق يقوم على المساس بالأحكام القانونية التي تنظم عنصر الأجر،<sup>230</sup> سواء كان ذلك يتعلق بعدم تسليم قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو دفع أجر يقل عن الأجر الوطني للأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في الاتفاقية الجماعية، أو عند الامتناع عن دفع الأجر بحلول أجل الاستحقاق. ويعرف الأجر على أنه: "ذلك العوض النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه المستخدم"، وهو بذلك يعتبر مقابل العمل أو المقدار المادي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل.

حيث تطور مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساساً بتطور مفهوم عنصر العمل،<sup>231</sup> إذ كان ينظر إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاصة لقانون السوق، فاعتبر كضمن مقابل العمل المؤدى، غير أن النظرية التقليدية للأجر تغيرت حديثاً، حيث اتخذ مفهومه أبعاداً اجتماعية واقتصادية، من حيث أهدافه ومكوناته، وهو ما تجسد عملياً بتدخل الدول عن طريق وضع أحكام وقواعد لحمايته من التقلبات الاقتصادية والتقنية، باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل من جهة، وأحد العناصر التي تتدخل في تكوين سعر تكلفة السلعة من جهة أخرى،<sup>232</sup> وتحقق عنصر الأجر متى حصل العامل على مقابل للعمل الذي يؤديه أيّاً كان نوع هذا المقابل نقدياً أو عينياً، وأياً كانت التسمية التي تطلق على ما يتقاضاه العامل<sup>233</sup>، إلا أن المشرع الجزائري اشترط أن يكون هذا المقابل نقداً هذا ما عبرت عنه المادة 85 من قانون علاقات العمل<sup>234</sup>، وإذا كان أداء العمل دون مقابل، اعتبر العقد من عقود التبرع، فيخرج بذلك من مقصود عقد العمل.

إن العلاقة بين عنصر الأجر وعنصر العمل في عقد العمل هي علاقة تكاملية وشرطية، إذ أن تنفيذ العمل يستلزم بالضرورة دفع أجر معين، وإن استحقاق الأجر لا يتم إلا بعد تنفيذ العمل وإنجازته كقاعدة عامة، التي يرد عليها استثناءات أين يبقى فيها الأجر مستحقاً بالرغم من توقف تنفيذ العمل كالراحة الأسبوعية والعطل السنوية والأعياد وغيرها،<sup>235</sup> وقد يقاس هذا الأجر على أساس الوحدة الزمنية كالأُسبوع أو الشهر أو على أساس

<sup>230</sup>—راجع المواد: 149، 148، 150 من ق ع ع.

<sup>231</sup>—أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 59.

<sup>232</sup>—أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 51.

<sup>233</sup>—أنظر: يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 22.

<sup>234</sup>—نصت المادة 85 من ق ع ع على أنه: "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة و تدفع بطرق ووسائل نقدية محضة".

<sup>235</sup>—أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 51.

الإنتاج بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال، والتي أطلق عليها المشرع الجزائري اسم "الأجر حسب المردود"<sup>236</sup> التي تعبر عن الدخل المتناسب مع نتائج العمل.

ولقد تناول المشرع الجزائري عنصر الأجر في قانون علاقات العمل من المادة 80 إلى المادة 90، حيث نصت المادة 80 على أنه: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"، فالمشرع عبر عن عنصر الأجر بعدة تسميات<sup>237</sup> ونصت المادة 81 كذلك على أنه: "يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

— الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

— التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف العمل الخاصة لا

سيما العمل التناوبي والمعمل لمضر والإلزامي بما فيها العمل الليلي وعلاوة المنطقة والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".<sup>238</sup>

في المقابل، تعددت المعايير الفقهية التي على أساسها أو بمقتضاها يحدد عنصر الأجر، كمعيار المدة مثلا، الذي يعتمد على مدة زمنية معينة كأساس لتحديد الأجر، هذه المدة قد تكون قصيرة كالساعة أو اليوم، وقد تكون متواصلة كأسبوع أو أسبوعين وقد تكون طويلة الشهر، فهذا المعيار هو المعيار المعتمد في أغلب الحالات لاسيما في مجال علاقات العمل الدائمة، والذي هو تحقيق لمصلحة العامل أكثر من مصلحة المستخدم، حي يتحصل العامل على الأجر ولو كانت مردودية ضعيفة.<sup>239</sup> وجد كذلك معيار المردودية الذي يحدد فيه قيمة الأجر أساسا على النتائج التي يتحصل عليها العامل أو مجموعة من العمال خلال وقت معين،<sup>240</sup> و يتغير الأجر بتغير مستوى المردودية وهو عكس المعيار الأول، حيث أنه معيار يحقق مصلحة المستخدم أكثر من مصلحة العامل لان المحافظة على وتيرة معينة والمحافظة على مستوى المردود هو أمر مرهق للعامل، وعلى إثر التناقض والتضارب الواقع بين المعيارين السابقين، ظهر المعيار المزدوج الذي هو في الأصل يعبر كما ذهبنا إليه التشريعات الحديثة، التي اعتمدت الأخذ بالمعيارين معا، حيث يحدد الأجر الأساسي وبعض ملحقات الثابتة وفقا للمعيار الأول، أي على

<sup>236</sup>—راجع المادة 82 من ق،ع،ع .

<sup>237</sup> — لقد أطلق المشرع الجزائري على عنصر الأجر عدة تسميات تتمثل في "المرتب" و الذي يطلق عادة على اجر الموظف الخاضع لقوانين التوظيف العمومي، "الدخل" الذي يقصد به كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها يستثنى ذلك من خلال العديد من نصوص قانون العمل كالمادة 81 و 82 منه.

<sup>238</sup>—أنظر:أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص192.

<sup>239</sup>—أنظر:أحمية سليمان، المرجع السابق، ص216.

<sup>240</sup>—أنظر:أحمية سليمان، المرجع السابق، ص276.

أساس وحدة حساب زمنية معينة، أما بالنسبة للعلاوات والمكافآت والحوافز التشجيعية، فتحدد على أساس المعيار الثاني، أي معيار المردودية.

إلا أن المشرع الجزائري، لم ينص صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة، حيث نص على وجوب دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجل فقط،<sup>241</sup> هذا ما نصت عليه المادة 88 من قانون علاقات العمل بقولها: "يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام عند حلول اجل استحقاقه"، ويكون مرفوق بقسيمة الراتب المطابقة له، وعند مخالفة ذلك يتعرض صاحب العمل إلى العقوبة الجزائية المقررة في هذا الشأن والمنصوص عليها في المادتين 148 و 150 من قانون علاقات العمل، فالمادة 148 قد ألزمت المستخدم بتسليم لكل عامل قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض و الا يتعرض لدفع غرامة تتراوح من 500 إلى 1000 دج مع مضاعفة العقوبة حسب عدد المخالفات، أما المادة 150 فقد خاطبت المستخدم بالجزاء عند مخالفته للالتزام القانوني الذي نصت عليه المادة 88 المشار إليها اعلاه والمتمثل في وجوب دفع المرتب عند حلول اجل استحقاقه باستثناء بعض الحالات مثل وجود اتفاق بين المستخدم و العامل على كيفية دفع الأجر بحكم طبيعة العمل المكلف بإنجازه كأن يكون أجر محدد بالقطعة، غير ذلك فإنه يعاقب بالغرامة المالية من 1000 إلى 2000 دج على كل مخالفة وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تسلط عليه اما عقوبتي الغرامة تتراوح ما بين 2000 إلى 4000 دج والحبس لثلاثة اشهر أو إحداهما فقط .

نجد أن المشرع أخذ بمعيار المردودية أيضا يظهر ذلك من خلال المادة 82 من نفس القانون، في الوقت ذاته توجد عدة أدوات أخرى تساهم في تحديد عنصر الأجر، فقد يتم ذلك بعبارات نقدية بكل حرية على تحديده مع الأخذ بعين الاعتبار الأنظمة بها في مجال الأجر، وكذلك الاتفاقيات الجماعية للعمل.

ويتكون الأجر بطبيعته من عنصرين: الأجر الثابت والأجر المتغير، فالأجر الثابت يتكون من الأجر الوطني الأدنى المضمون والأجر الأساسي أو القاعدي والتعويضات الثابتة، فالأجر الوطني المضمون يعبر عن الحد الأدنى للأجر الذي يطبق على كافة العمال في كافة النشاطات والقطاعات دون استثناء، حيث يتم تحديده من طرف السلطة العامة،<sup>242</sup> هذا ما نصت عليه المادة 87 من قانون علاقات العمل بقولها: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات

<sup>241</sup>-أنظر:أحمية سليمان، المرجع السابق، ص217.

<sup>242</sup>-أنظر:راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص187.

النقابة الأكثر تمثيلاً، ويراعي عند تحديد الأجر الوطني المضمون تطوراً ما يلي: متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة، الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك، والظروف الاقتصادية العامة".

إلى جانب الأجر الوطني الأدنى المضمون يوجد الحد الأدنى للأجر وهو نوع آخر من الأجور الذي يتم تحديده بواسطة الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون، كونها تعالج شروط التشغيل والعمل وخاصة الأجور الأساسية الدنيا المطابقة<sup>243</sup>، هذا ما نصت عليه المادة 120 الفقرة الثالثة من قانون علاقات العمل.

إن المسؤولية الجزائية محل دراستنا تلقى تكريساً لها أيضاً عند مخالفة الأحكام القانونية الضابطة للأجر الوطني الأدنى المضمون والأجر الأدنى تجلّي ذلك من خلال نص المادة 149 من قانون علاقات العمل<sup>244</sup> المعدلة التي نصت على تشديد الجزاء في مواجهة كل مستخدم شخص طبيعي أو معنوي يدفع للعامل أجراً يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو عن الأجر الأدنى المحدد ضمن الاتفاقية الجماعية المعمول به فيتعرض للغرامة المالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 دج كما أن العقوبة تضاعف حسب عدد المخالفات .

أما الأجر الأساسي القاعدي فيعرف بأنه: "ذلك المبلغ الأساسي القار في الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمل أداه"<sup>245</sup>، حيث يدخل الأجر الأساسي القاعدي ضمن الأجر الوطني الأدنى المضمون، هذا وبالرجوع إلى نص المادة 81 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-11 نلاحظ أنها أقرت ثلاثة أنواع من التعويضات وهي: تعويض الأقدمية والخبرة الذي يتم عن طريق الرقية في السلم المهني، تعويض الضرر أو المخاطر الناجمة عن العمل، وتعويض المنطقة الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يتواجد في منطقة جغرافية نائية، بالإضافة إلى المنح العائلية المجسدة في مبالغ مالية محددة تمنح للعمال على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتهم إلا أنه وبعد إلغاء المادة 87 مكرر من قانون العمل بموجب قانون المالية لسنة 2015، أصبح الأجر الوطني الأدنى المضمون يتميز بالحركية، ذلك بصدر المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فبراير 2015 المحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون والذي تم بالمرسوم التنفيذي رقم 15-177 المؤرخ في 06

<sup>243</sup> - الأجر الأساسية الدنيا المطابقة هي تلك الأجور الأدنى المعتمدة في القطاع أو المؤسسة، و التي لا يجب أن تقل عن الأجر

الوطني الأدنى المضمون

<sup>244</sup> - راجع المادة 149 من ق ع ع.

<sup>245</sup> - أنظر: عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 279.

جويلية 2015،<sup>246</sup> حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 أصبح يحسب هذا الأجر على أساس الأجر القاعدي إضافة إلى المنح والعلاوات بمختلف أشكالها باستثناء تعويض المصاريف التي يسدها العامل ومنحة الأقدمية المهنية، أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية، إلى جانب منح تنظيم العمل والظروف الخاصة بالإقامة والعزلة والمنح المردودية والحوافز والمساهمة ذات الطابع الفردي والجماعي بعدما كان يشمل الأجر الوطني المضمون في ظل المادة 87 مكرر الملغاة كل من الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل، على ألا يقل هذا النوع من الأجر أي الأجر الوطني الأدنى المضمون عن قيمة 18000 دج استنادا للمرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>247</sup>.

أما الأجر المتغير فيتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية ومن حيث الديمومة والاستقرار، إذ أنها ليست دائمة ومستقرة، لأنها تخضع لعدة عوامل متغيرة، لكن متى وجدت فإنها تعتبر عناصر قانونية يجب حمايتها والتي تتمثل في التعويضات والمكافآت. بالنسبة للتعويضات فهي قيم مالية تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له، أو قام بعمل في غير الظروف العادية أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بمهمة ما، وتشمل هذه التعويضات التعويض عن العمل الإضافي الذي نص عليه المشرع في المادة 31 من قانون العمل،<sup>248</sup> والتعويض عن العمل الليلي الذي نص عليه في المواد 27 و28 و29،<sup>249</sup> إلى جانب التعويض عن العمل التناوبي الذي نصت عليه المادة 30 من نفس القانون.<sup>250</sup>

في حين إن المكافأة تعبر عن المبالغ المالية التي تمنح للعامل من طرف المستخدم للاعتراف بالخبرة أو المهارة التي يتمتع بها، أو تمنح كحافز من اجل زيادة بدل جهد أكبر لتحقيق نتائج أفضل، ومن أهم أنواع المكافآت والحوافز التي أخذ بها المشرع الجزائري: مكافأة المردود الفردي أو الجماعي أين تمنح للعامل حق

<sup>246</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فبراير 2015 الذي يحدد للعناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون ج ر عدد 08 مؤرخة في 15 فبراير 2015، المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-177 المؤرخ في 06 جويلية 2015 ج ر عدد 37 سنة 2015.

<sup>247</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 66 مؤرخة في 04 ديسمبر 2011.

<sup>248</sup> - راجع المادة 31 من ق.ع.ع المعدل و المتمم.

<sup>249</sup> - راجع المواد: 27، 28، 29 من ق ع ع.

<sup>250</sup> - راجع المادة 30 من ق ع ع.

الاستفادة من مردود الإنتاج سواء كان المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي، إلى جانب المكافآت العينية والتي هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها المستخدم لحساب العامل كالسكن، الإيجار، النقل، اللباس....

### ج) عنصر التبعية:

تمثل حالة التبعية والتي تتجسد في التبعية القانونية، امتثال العامل لبعض الاجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والنظم المعمول بها مع خضوعه لرقابة وإشراف المستخدم الذي له أن يصدر للعامل أوامر وتوجيهات ويجب على هذا الأخير إطاعته، حيث تنشئ حق لصاحب العمل تجعله في وضعية المتبوع، هذا ما هو مجسد في ظل المادة 07 في فقرتها الأولى والثالثة ومن قانون علاقات العمل، والمساءلة الجنائية في هذا الإطار قيمها متوقف على تحقق عنصر التبعية المتجسدة في سلطة الإشراف والتوجيه والرقابة، وتختلفها يؤدي إلى زوال التكيف القانوني في مخالفات العمل محل المسؤولية الجنائية، ومن أهم مظاهر سلطات الإشراف والإدارة والرقابة التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العامل، تتجلى في حق صاحب العمل أو المستخدم في تحديد أوقات العمل وتوزيعه على العمال، وتوزيع العمال في أماكن عملهم ووضع النظام الداخلي للمؤسسة، وتمتعه بالسلطة التأديبية وفرض قواعد الأمن والوقاية، وما إلى ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى<sup>251</sup>، فعنصر التبعية هو المعيار الأساسي لعقد العمل الذي يجعله مميزاً عن باقي العقود الأخرى حيث أن غالبية الفقه، يرى و يسلم بوجود الأخذ بمعيار التبعية القانونية والتي تتحقق بهذا المعنى، عندما يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل مهنيًا فيكون لهذا الأخير سلطة إصدار الأوامر والتعليمات للعامل بشأن أداء العمل، ويشرف عليه ويراقبه عند القيام بالعمل المتفق عليه، وله أن يفرض عليه الجزاء التأديبي إذ لم يراعي هذه الأوامر، أو أهمل تنفيذ التزامه. والتبعية القانونية قد تكون تبعية فنية عندما يخضع فيها العامل لإشراف وتوجيه كامل أو شبه كامل من طرف المستخدم في دقائق وجزيئات العمل، وتبعية إدارية التي يكون فيها إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل بتحديد مكان العمل ووقته وتوزيعه بين العمال، حيث يكفي الفقه المعاصر لتحقيق التبعية كعنصر في عقد العمل، توافر التبعية الإدارية أو التنظيمية.

### د) عنصر المدة:

يقصد بعنصر المدة أو الزمن في علاقة العمل، تلك المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وجهده وخبرته في خدمة المستخدم والتي تحدد مبدئياً في إطار عقد العمل طبقاً لحرية التعاقد، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المقررة في هذا الشأن والمبادئ المأخوذ بها كمنع التعاقد مدى الحياة، ومن هنا يقترن

<sup>251</sup> -أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 60.

عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازها، سواء كان لمدة غير محددة أو لمدة محددة، كما هو الشأن بالنسبة لتنفيذ أعمال دورية أو موسمية،<sup>252</sup> وعنصر المدة هو الآخر نجد فيه مجالا لتطبيق المساءلة الجنائية ذلك من خلال المادة 146 مكرر من قانون علاقات العمل عند مخالفة الحالات والشروط المنصوص عليها في المادتين 12 و 12 مكرر والمتعلقة بإبرام عقود العمل المحددة المدة<sup>253</sup>، لأنه في الأصل يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على ذلك كتابة، وعند انعدام الكتابة فإن يفترض بأن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة، فنص المادة 146 مكرر من قانون علاقات العمل رسم النموذج القانوني للجريمة بنصها على انه: "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء الى عقد العمل دي المدة المحدودة خارج الحالات المنصوص عليها في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 الى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات"، فالنشاط المادي المعاقب عليه في هذه المادة يكمن في مخالفة الاحكام والشروط المتعلقة باللجوء الى عقود العمل المحددة المدة سواء بالتوقيت الكامل او الجزئي ،وهي حالات نصت عليها المادة 12 من نفس القانون والتي تتمثل فيمايلي: -توظيف العامل لتنفيذ اعمال مرتبطة بعقود اشغال او خدمات غير متجددة.

-استخلاف عامل مثبت يكون قد تغيب عن منصب عمله مؤقتا.

-اجراء اشغال دورية ذات طابع منقطع او تنفيذ اعمال موسمية .

- عندما يتعلق الأمر بأشغال ذات مدة محدودة و مؤقتة بحكم طبيعتها.

اما المادة 12 مكرر من قانون علاقات العمل فالزمت مفتش العمل بحكم صلاحية الرقابة و التفتيش المخولة له ، التأكد من ان عقد العمل المبرم لمدة محدودة كان لأجل احدى الحالات المذكورة اعلاه ،مع مراقبة مدى تنايب المدة المنصوص عليها في العقد مع النشاط الموكل للعامل . وتحديد المدة من عدمه في عقد العمل لا يؤثر إطلاقا على وضعية العامل ، إذن يترتب في الحالتين ذات الحقوق و أهمية المدة في عقد العمل نسبية،<sup>254</sup> مقارنة بالعناصر الاخرى.

وكقاعدة عامة تحدد المدة القانونية للعمل في التشريع الجزائري ب 40 ساعة في الأسبوع موزعة هذه الساعات على 05 أيام على الأقل<sup>255</sup> ، إلا أن القانون ترك مهمة تخفيض أو رفع هذه المدة القانونية للاتفاقيات

<sup>252</sup> -أنظر :بشير هدفي ،المرجع السابق ، ص60

<sup>253</sup> -راجع المادة 11 من ق ع ع.

<sup>254</sup> -أنظر :جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق ، ص116.

<sup>255</sup> -راجع المادة 02 من الامر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ،ج ر عدد 03 مؤرخة

في 12 يناير 1997



أو الاتفاقات الجماعية للعمل، وفي هذا الإطار تعاقب المادة 143 من قانون علاقات العمل بالغرامة المالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج كل مخالفة للأحكام الخاصة بمدة العمل القانونية المحددة اسبوعيا وبتوسع فترات العمل وحدود اللجوء الى الساعات الاضافية و العمل الليلي خرقا للقواعد القانونية والتنظيمية المقررة بهذا الشأن فيما يخص فئة الشبان و النسوة مع تطبيق العقوبة عند تكرار المخالفة بحسب عدد العمال المعنيين، وبالتالي ان هذه المادة تنفرد بدورها في توفير الحماية الجنائية لفتي القصر و النساء الى جانب نص المادة 141 من نفس القانون المشار اليها سابقا<sup>256</sup>، إلا أن هذه الاخيرة جاءت صياغتها عامة في حين ان المادة 143 قامت بتجريم نشاطات والتي تعتبر التزامات تقع على عاتق المستخدم التي يجب احترامها وعدم الاخلال بها والتي تتجلى في الالتزام بـ:

- الأحكام المتعلقة بمدة العمل القانونية الاسبوعية المنصوص عليها في الامر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية للعمل، أين حددت المادة الثانية منه المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة موزعة على خمسة ايام في الاسبوع في الظروف العادية للعمل، بينما أوردت المادة الرابعة من نفس الأمر استثناءات على ذلك واجازت تخفيض هذه المدة عندما يتعلق الأمر بممارسة نشاطات واشغال شديدة الإرهاق أو تتميز بالخطورة ينجر عنها ضغط جسدي او عصبي، كما يمكن رفع هذه المدة في بعض المناصب المتميزة بفترات التوقف عن العمل، بينما حددت المادة السابعة من الامر 97-03 مدة العمل الفعلي ب(12) ساعة على ان يلتزم المستخدم في حالة انتهاجه لنظام الدوام المستمر بتخصيص وقت استراحة لا يتجاوز ساعة واحدة .

- احترام الأحكام الخاصة باتساع فترات العمل اليومية وحدود اللجوء الى الساعات الاضافية.

- أحكام المواد 27 و28 و29 من قانون علاقات العمل، والتي وضعت احكام خاصة بتشغيل القصر والنساء حيث نصت المادة 27 على انه: "يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا"، في حين أن المادة 28 قد منعت تشغيل العمال من كلا الجنسين ذكورا وإناثا تقل اعمارهم عن 19 سنة في اي عمل ليلي، على غرار نص المادة 29 الذي منع المستخدم من تشغيل النسوة في أي عمل ليلي إلا إذا حصل هذا الاخير على ترخيص من قبل مفتش العمل المختص اقليميا ويكون ذلك لدواعي وأسباب يتطلبها منصب العمل.

غير أنه ما يمكن القول حول المادة 143 من قانون علاقات العمل، هو أنها صيغت بصفة غير عامة من حيث مخاطبتها للمستخدم بشأن فئة الشبان والنساء فقط دون بقية الفئات الاخرى من العمال خاصة فيما يتعلق بمخالفة الاحكام المتعلقة بمدة العمل بقانونية الاسبوعية واتساع فترات العمل اليومية، هذا ما يتيح للمستخدم

<sup>256</sup> - راجع المادة 141 من ق ع ع .

فرصة التملص من المسؤولية بالنسبة لبقية الفئات العمالية. في حين نجد ان المشرع قد اورد نص جزائي خاص بمخالفة الاحكام المتعلقة باللجوء الى الساعات الاضافية تجلى في المادة 143 مكرر من قانون علاقات العمل التي نصت على انه : "يعاقب كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الاضافية كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 الى 2000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعنيين" وبالحالة الى نص المادة 31 من قانون علاقات العمل<sup>257</sup>، نجد بأن المستخدم ملزم بعدم اللجوء الى الساعات الاضافية الا بوجود ضرورة مطلقة تستدعيها الخدمة وذلك بعد اخذ موافقة العامل مسبقا باعتبارها لا تكتسي الطابع الاجباري دون ان تتعدى نسبة 20 بالمئة من المدة القانونية، باستثناء الحالات التي نصت عليها المادة 31 في فقرتها الثالثة والمتمثلة في : حالة الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع او اصلاح الاضرار الناجمة عنها، وحالة انتهاء الاشغال التي يمكن ان يؤدي توقفها الى اضرار جسيمة بحكم طبيعتها.

### ثانيا- شروط صحة إبرام عقد العمل الفردي

يتفرع موضوع انعقاد عقد العمل الفردي إلى العديد من المسائل التي تحتاج إلى بحث ودراسة، ولما كان عقد العمل من العقود الرضائية، فهو يخضع بدره من حيث المبدأ إلى ذات الشروط العامة الواردة على العقود في القانون المدني، الشكلية منها والموضوعية، فرغم استقلالية قانون العمل بذاته إلا أنه لم يتمكن من وضع كافة القوانين والأحكام المنظمة لجوانبه، ولا يزال يخضع في الكثير من المواضيع إلى الأحكام العامة للالتزامات المدنية لاسيما في مجال شروط وصحة التعاقد، مع وجود طبعاً بعض الفوارق والأحكام الخاصة المنصوص عليها في القوانين والنظم في مجال العمل، كذلك الخاصة بقواعد التجريم والعقاب في إطار علاقات العمل والتي يتوقف تطبيقها على صحة وسلامة العقد المبرم والذي لا يتحقق ذلك إلا بتوافر: الشروط الشكلية (أ) والشروط الموضوعية (ب).

#### (أ) الشروط الشكلية:

أن انعقاد عقد العمل لا يحتاج إلى أي شكلية معينة، على خلاف بعض العقود الأخرى التي تكون فيها الكتابة شرط أساسي لضمان صحتها، غير أن في هذا المجال، شرط الكتابة يكون غير وجوبي، بعبارة أخرى هو أمر جوازي واختياري بين طرفي التعاقد، غير أنه لا مانع من إتباع شكلية الكتابة في إبرام هذا العقد، حيث تظهر أهمية ذلك في مجال الإثبات في حالة وقوع نزاع معين بين الطرفين، هذا ما اخذ به المشرع الجزائري في ظل قانون علاقات العمل في مادته الثامنة التي نصت على انه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه

<sup>257</sup> - راجع المادة 31 من ق ع ع.

العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، و تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل".

مع ذلك، فضل المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة في عقود العمل محددة المدة، هذا ما نصت عليه المادة 11 من نفس القانون، نظرا لتمييز هذا النوع من العقود عن العقود غير محددة المدة على أساس طبيعة العمل الذي شغل العامل من اجل إنجازها.<sup>258</sup>

إلا أن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة تمت كتابته أولا،<sup>259</sup> يجب أن يتضمن بعض الأحكام والبيانات المحددة في القوانين والأنظمة العمالية المعمول بها، إضافة للأحكام التي يتفق عليها الطرفين، وتقسم هذه البيانات أو المعلومات إلى بيانات أساسية تحدد في جميع العقود بصيغة موحدة وبيانات تكميلية تختلف من عقد إلى آخر حسب اختلاف قطاعات العمل.

1- **البيانات الأساسية:** فهي تتضمن إدراج العناصر العامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل والذي تتمثل على الخصوص فيما يلي:

- **بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد:** التي تشمل ذكر الاسم الكامل للعامل وعناصر هويته وعنوانه وكذلك هوية صاحب العمل، تاريخ سريان العقد، التزامات وحقوق الطرفين، بالإضافة إلى تحديد نهاية العقد بالنسبة للعقود محددة المدة.

- **تحديد الوظيفة أو منصب العمل و مكانه:** يتضمن تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله والالتزامات المترتبة عليه، ورتبته في السلم المهني، حيث ترتبط هذه المعطيات والمهام بمؤهلات وإمكانيات العامل المهنية، التي تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها أو تعديلها.

- **تحديد الأجر الأساسي وعناصره المكمل:** يقصد بها كل عناصر الأجر الأساسية وما يرتبط بها من تعويضات ومكافآت الواجب إدراجها في العقد حسب استحقاقها القانوني والاتفاقي.<sup>260</sup>

2- **البيانات التكميلية:** وهي أحكام مختلفة ومتعددة، لا يؤثر عدم إدراجها على صحة عقد العمل نذكر منها: بيان الفترة التجريبية، بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب، حالات عقد العمل، بيان مهلة الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل...

<sup>258</sup>-أنظر : بشير هدفي، المرجع السابق، ص 65 ،

<sup>259</sup>-راجع المادتين 09 و 10 من ق ع ع.

<sup>260</sup>-أنظر : بشير هدفي، المرجع السابق ، ص 65.

## ب) الشروط الموضوعية:

باعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة الملزمة للجانبين، كما أنه من العقود الرضائية التي يلزم فيها رضا طرفي العقد، فمن غير المقبول قانوناً أن يتحمل العامل التزامات أو تبعات عقد عمل دون رضائه، كما أنه من الصعب على صاحب العمل تعيين عامل لا تؤهله كفاءته أو مؤهلاته الالتحاق بهذا العمل، وعقد العمل هو كبقية العقود المدنية والتجارية الأخرى يشترط فيه توافر الشروط الموضوعية التي تضمن صحة العقد بصفة عامة وصحته بصفة خاصة والتي تتمثل في: صحة الرضا واكتمال أهلية التعاقد مع إمكانية ومشروعية المحل والسبب أيضاً.

## 1- الرضى:

يتحقق التراضي في عقد العمل بتطابق إرادتي طرفيه وفقاً للقواعد والأحكام العامة المقررة في القانون المدني،<sup>261</sup> يقتضي ذلك أن يعبر كل طرف عن إرادته على نحو يقيد به قانوناً وأن تلتقي الإرادات بحيث يتطابق الإيجاب والقبول، حيث تطبق بذلك أحكام الرضا المعبر بها عن الإرادة بالرجوع إلى النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني لعدم وجودها في تشريعات العمل من الناحية النظرية، فالعامل هو حر في إبرام العقد الذي يتناسب مع إمكانيته ومؤهلاته، وعليه فإن احتمال وجود إكراه أو ضعف على حرية العامل هو أمر نادر الوقوع وذلك باستبعاد المصلحة كما هو الحال في العقود الأخرى.

<sup>261</sup> -أنظر: يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 41.

الأصل في الالتزامات التعاقدية، أن المتعاقد لا يلتزم إلا بما ارتضاه، و لكن يكون التزامه صحيحا، لا بد أن تكون إرادته حرة وسليمة خالية من كل عيب، ولقد عالج القانون المدني عيوب الإرادة بصفة عامة<sup>262</sup> والتي تتجسد في: الغلط، الإكراه، التدليس والغبن أو الاستغلال حيث تخضع عيوب الإرادة في عقد العمل لذات الأحكام التي يقرها هذا القانون.

استنادا على ما سبق، وإعمالا بما هو مقرر في القواعد العامة، إذا شاب عقد العمل عيب من هذه العيوب فإنه يعتبر عقد قابل للإبطال دون أن يشمل هذا البطلان الحقوق المكتسبة للعامل بالنظر إلى الاعتبارات الاجتماعية الخاصة بعقود العمل، إلا انه نادرا ما نجد تطبيقا لهذه العيوب خاصة في مجال عقود العمل، نظرا لتوسع الأحكام القانونية والتنظيمية المنظمة لعلاقات العمل، التي تعمل على الحد من مبدأ سلطان الإرادة في "التعاقد، غير أنه قد لا يكون ذلك مطلقا، قد يحدث وأن يقوم صاحب العمل باستغلال الحاجة الملحة للعامل، ليفرض عليه التزامات وشروط مرهقة بالنسبة إليه كطرف ضعيف في هذه العلاقة، فالعمل والأجرة ومدة العقد هي المسائل الجوهرية التي يجب أن يتحقق التراضي عليها بين طرفي العقد، أما الشروط الأخرى التي يتم الاتفاق عليها صراحة أو ضمنا لا تؤثر في صحة العقد.

والأهلية هي ركن يدخل ضمن شرط الرضا، حيث تعتبر من الأركان الجوهرية في عقد العمل<sup>263</sup>، فالأهلية هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات بصفة عامة، العمل الذي يقوم به العامل يتراوح بين

<sup>262</sup> - إن صحة التراضي هو شرط من شروط العقد، و العبرة فيه هي بسلامة رضا المتعاقد من العيوب المنصوص عليها في التقنين المدني و التي تتمثل في: الغلط و التدليس و الإكراه، غير أن المشرع الجزائري قد أدرج حالة جديدة لم يحصل الاتفاق بعد بشأن تسميتها و لا بشأن تكييفها ألا و هي حالة "الغبن" أو "الاستغلال"، حيث يمكن تعريف موجز لكل حالة منها كما يلي: يعرف الغلط على انه: "وهم يقوم في ذهن الفرد يجعله يعتقد الأشياء على غير حقيقتها، فهو تصور خاطئ للأمر و الأشياء"، ففي الغلط يتبين للشخص أن للشئ مواصفات معينة إلا ان الحقيقة تكون غير ذلك كالغلط في صفة الشئ، و او الغلط في شروط العقد أو في ذات أو صفات المتعاقد.

و لقد تناول المشرع الجزائري أحكام التدليس في المادتين 86 و 87 من القانون المدني، إلا انه لم يعرفه، في حين تولى الفقه هذه المهمة فعرّف التدليس على انه: "حيل يلجأ إليها المتعاقد لإيقاع المتعاقد معه في غلط يدفعه للتعاقد"، و لقد أقر المشرع في المادة 88 من نفس القانون إلى جانب عيب الغلط و التدليس، عيبا آخر يتمثل في الإكراه و الذي عرفه الفقه على انه: "ضغط غير مشروع يمارس على المتعاقد بوسائل مختلفة فيولد في نفسه رهبة أو خوف يدفعه إلى إبرام عقد لا يرغب فيه"، و لقد استحدث المشرع الجزائري حالة رابعة أدرجها ضمن عيوب الإرادة و التي تتجسد في حالة "الغبن" أو الاستغلال كما يسمى أيضا، ذلك من خلال المادة 90 من التقنين المدني الذي نصت على انه: "استغلال طيش بين أو هوى جامع الذي يعتري المتعاقد بغرض دفعه إلى إبرام عقد يتحصل بمقتضاه التزامات لا تتعادل بتاتا مع العوض المقابل أو من غير عوض".

<sup>263</sup> - أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 67

النفع والضرر، إذن يتعين أن تتوافر فيه السن القانونية والتي تتجسد في بلوغ 19 سنة كاملة،<sup>264</sup> إلا أنه وكاستثناء عن القاعدة العامة، وبالنسبة لعقد العمل، حدد المشرع الجزائري أهلية العمل ابتداءً من سن 16 طبقاً لأحكام المادة 15 من قانون علاقات العمل بقولها: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمل الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفق التشريع والتنظيم المعمول به"، هذا يعني أن قانون العمل الجزائري، أجاز تشغيل القاصر الذي بلغ 16 سنة كاملة، بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التي تأخذ بها قوانين العمل عادة، غير أنه قيد ذلك بحصول القاصر الذي لم يبلغ سن الرشد على إجازة من طرف وصيه الشرعي، والاخلال بهذا الالتزام يشكل مخالفة يعاقب عليها قانون العمل في المادة 140 السالفة ذكرها. عليه يجب أن يتوافر لدى العامل أهلية الأداء الكاملة التي حددها تشريع العمل كاستثناء عن الأصل العام، ببلوغ سن 16 كاملة خارج الحالات التي تندرج في إطار عقود التمهين، متوقف ذلك على ترخيص يحصل عليه من وصيه الشرعي، كما أن تشغيل العمال القصر يقيد المستخدم أيضاً، حيث أنه لا يجوز له استخدام العمال القصر في الأشغال والأعمال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تمس بأخلاقياته،<sup>265</sup> بتوافر هذه الشروط يمكن للعامل القاصر القيام بكافة الأعمال والتصرفات القانونية، ولقد أكد القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على ضرورة احترام السن القانونية فيما يتعلق بتشغيل القصر، وإلا فإن مسؤولية الجزائية تقوم في حق صاحب العمل عند مخالفته ذلك<sup>266</sup>.

إلا أن المشرع الجزائري، لم يتطرق لتحديد سن معينة تسمح لرب العمل القيام ومباشرة الأعمال و التصرفات القانونية، وبالتالي تطبق عليه في هذه الحالة ما هو منصوص عليه في القواعد العامة أي بلوغه سن الرشد 19 سنة كاملة، أما في المواد التجارية يكون ذلك ببلوغ سن 18 سنة بالترشيح.

<sup>264</sup> -راجع المادة 40 من القانون المدني المعدل و المتمم.

<sup>265</sup> - نصت المادة 15 في فقرتيها الثانية و الثالثة من ق ع ع على أنه: "لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته"

<sup>266</sup> - راجع المادة 140 من ق ع ع .

وعليه فإن القاصر المرشد البالغ سن 18 سنة كاملة المأذون له بإدارة أمواله أو الاتجار فيها من طرف والده أو أمه أو مجلس العائلة والمصادق عليه من طرف المحكمة والمقيد كذلك لدى مصلحة القيد في السجل التجاري،<sup>267</sup> يمكنه أن يبرم عقد عمل يتعلق بهذه الإدارة أو التجارة، هذا عندما يكون صاحب العمل أو المستخدم شخص طبيعي، أما إذا كان صاحب العمل شخص معنوي، فالأهلية يقابلها الاختصاص، حيث تحدد القوانين الداخلية مصالح الأشخاص الذين يحق لهم إبرام عقود العمل والتشغيل، ومنع أي جهة أو مصلحة من ممارسة الاختصاص سواء داخلية أو خارجية.

## 2-المحل:

يقصد بالمحل بصفة عامة: "الشيء الذي يلتزم المدين القيام به"، فالمحل في عقد العمل يمثل التزام العامل أو طبيعة ونوع العمل الملزم بتقديمه، وهو سبب التزام صاحب العمل أو الأجر الذي يقدمه للعامل،<sup>268</sup> حيث يجب أن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة، على أن يكون العمل ممكناً،<sup>269</sup> لأن الاستحالة المطلقة وحدها تبطل العقد في حين الاستحالة النسبية لا تؤثر فيه،<sup>270</sup> حيث يلزم المدين بالالتزام بأداء العمل وبالتعويض لعدم وفائه بتعهدده،<sup>271</sup> والمحل يجب أن يكون معيناً بذاته أو باتفاق الطرفين أو طبقاً للأعراف السائدة، فإذا خالف ذلك كان باطلاً بطلاناً مطلقاً وفقاً للقواعد العامة المقررة في القانون المدني.

ومن حيث مشروعية العمل، فإنه يجب أن يكون العمل محل العقد غير ممنوع قانوناً ولا مخالفاً للنظام العام والآداب العامة، وإلا كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً كمثال التعاقد من أجل القيام بممارسة تجارة ممنوعة كتجارة المخدرات أو ممارسة الفاحشة والدعارة...، ومحل التزام العامل المتمثل في العمل الملزم بتقديمه، يختلف عن محل التزام صاحب العمل الذي يتجسد في عنصر الأجر، الذي يجب أن تتوافر فيه المقاييس القانونية المحددة بموجب

<sup>267</sup> نصت المادة 05 من القانون التجاري في فقرتها الثانية و الثالثة على انه "لا يجوز للقاصر المرشد ذكر أم أنثى، البالغ سن 18 سنة كاملة و الذي يريد مزاوله و التجارة أن يبدأ في العمليات التجارية: إذا لم يكن قد حصل مسبقاً على إذن من والده أو أمه أو على قرار من مجلس العائلة مصادق عليه من المحكمة فيها إذا كان والده منوفياً أو غائباً أو سقطت عنه سلطة الأبوة أو استحال عليه مباشرتها أو في حال انعدام الأب و الأم،و يجب ان يقدم هذا الإذن الكتابي دعماً لطب التسجيل في السجل التجاري".

<sup>268</sup> -أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 68.

<sup>269</sup> -إذا كان الالتزام يتمثل في عمل شخصي يتعهد به المدين، فلا بد أن يكون ممكناً يقضي المبدأ بأنه "لا تكليف إلا بمستطاع".

<sup>270</sup> -لا تمنع الاستحالة النسبية من انعقاد العقد، لأن المحل يكون غير ممكن بالنسبة للمتعاقد في حين يكون ممكناً بالنسبة إلى الغير، حيث يلتزم الطرف المعني بالاستحالة بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذه لالتزامه حسب المادة 176 من التقنين المدني.

<sup>271</sup> -أنظر: يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 43.

التشريع أو الاتفاقيات الجماعية، على أن يكون محمدا بقيمة نقدية في عنصرين الثابت والمتغير، وان يتم تحديده ودفعه عن طريق وسائل نقدية محضمة.<sup>272</sup>

### 3- السبب:

يشترط كذلك لصحة عقد العمل، أن يكون سببه<sup>273</sup> مشروعاً وغير مخالف للنظام العام المعمول به والأداب العامة، وكل إلتزام من إلتزامات القانون المدني يفترض أن يكون سببه مشروعاً، غير أنه نادراً ما يكون سبب العمل غير مشروع، نظراً لقلّة حدوث عيوب الرضا في مجال العمل، لكن هذا لا يمنع من وجود مثل هذه الحالة كمثلاً اتفاق العامل بالعمل لدى صاحب العمل كوسيلة الوفاء بدين عليه وغيرها من الحالات والأسباب الخفية الأخرى.<sup>274</sup>

لذلك فعقد العمل يعد صحيحاً، إذا كان مشروعاً ذاتاً ووصفاً، ويكون باطلاً إذا كان هناك خلل أحد أركانه أو اختلفت بعض أوصافه تطبيقاً للقواعد العامة، وقيام المسؤولية الجزائية مرتبط ارتباطاً وثيق بصحته.

### الفرع الثالث: حدود ذاتية مخالفة لقواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل

إن تطور قواعد التجريم في مجال العمل عبر الزمان، كان هدفه الأول هو الوصول إلى تفعيل وجود سياسة جنائية في إطار علاقات العمل الفردية منها والجماعية، ومواكبة للتطورات الاجتماعية والاقتصادية التي عايشتها المجتمعات<sup>275</sup>، حيث وجد نوعين من هذه الأخيرة، فمن جهة نص على عدد كبير منها لمعاقبة المستخدمين أو أرباب العمل عند خرق أحكامها، ومن جهة أخرى، عني العمل بهم كذلك بجانب من هذه القواعد التجريبية عند مخالفتها أيضاً،<sup>276</sup> سواء يتعلق الأمر بتلك المنصوص عليها في ظل قانون العمل أو القوانين الفرعية المكملة له، وكذلك تلك نظمها قانون العقوبات أيضاً بموجب الإحالة إليه. ورسم ذاتية قواعد التجريم والعقاب في مجال العمل التي يترتب مخالفتها قيام المساءلة الجنائية، يقصد به البحث فيما إذا كان القانون الذي ينظم هذه الأخيرة هو فرع مستقل قائم بذاته أو هو يخضع للقواعد العامة وبعبارة أخرى، تحديد فيما إذا كانت الأحكام الجزائية المنصوص عليها في ظل قانون العمل تتماشى والمبادئ العامة، إلا أنه ونظراً لتمييز القانون الجنائي في نطاق علاقات العمل

<sup>272</sup> - راجع المادة 85 من ق ع ع.

<sup>273</sup> - يعرف السبب على أنه: "ذلك الغرض المباشر الذي يقصده الملتزم من وراء إلتزامه".

<sup>274</sup> - أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 69.

<sup>275</sup> - Jean Claude javillier : ambivalence, effectivité et adéquation du droit penal du travail , revue droit social, N78 ,juillet1975,p ;376.

<sup>276</sup> - أنظر: . 375. : jean Claude Javillier, op.cit, p



بقواعد خاصة تميزه عن القواعد العامة في قانون العقوبات، أدى ذلك إلى اتسامه بذاتية خاصة تتجلى من خلال المظاهر التالية: الذاتية من خلال قواعد الإحالة (أولا)، الذاتية من خلال تعدد الجرائم مع الارتباط (ثانيا)، الذاتية من خلال تصنيف الجرائم في إطار العمل (ثالثا) وأخيرا الذاتية من خلال المسؤولية الجنائية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي (رابعا).

### أولا- الذاتية من خلال قواعد الإحالة

لقد كرس تشريع العمل الجزائري كبقية التشريعات العمالية المقارنة، فكرة التجريم عن طريق الإحالة، أي إن المشرع قد يحدد في أحد النصوص مضمون الالتزام الذي يشكل عناصر الجريمة ثم يحيلنا إلى نص آخر لتحديد العقوبة في حالة مخالفة هذا المضمون، مثلا المادة 145 من قانون علاقات العمل تنص على تسليط عقوبة الغرامة المالية عند مخالفة مل معانة وعلى حسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 من هذا القانون، كذلك بالنسبة للمادة 146 مكرر من قانون علاقات العمل التي تعاقب بدورها بالغرامة عند مخالفة أحكام القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها في المادتين 12 و 12 مكرر من نفس القانون، هذا ما يعرف "بالإحالة من حيث مضمون الالتزام". إلا أن المشرع العمالي قد اعتنق نوعا آخر من الإحالات التي تعرف "بالإحالة إلى قانون العقوبات من حيث تسليط العقوبة"، أين ظهر ذلك خاصة من خلال المادة 23 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، التي تقضي بتطبيق الجزاءات المقررة في المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات عند ممارسة أي ضغط أو اهانة أو عنف ضد مفتش العمل، كذلك نفس الأمر ينطبق على المادة 24 من القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، التي تعاقب التي تنص على معاقبة العامل الأجنبي عن إفشاء الأسرار المهنية طبقا لأحكام المادة 302 من قانون العقوبات.<sup>277</sup>

### ثانيا- الذاتية من خلال تعدد الجرائم مع الارتباط

إن مسألة تعدد الجرائم هي من المسائل التي يخالف فيها الفرد أكثر من مرة القانون، و بالتالي ترتكب أكثر من جريمة من طرف شخص واحد، حيث تثير مده المسألة مشكلة العلاقة بينها وبين مسألة تعدد القواعد القانونية و التنازع الظاهري فيما بينهما، فدراسة موضوع التعدد هي مسألة تتعلق بالنظرية العامة للجريمة أكثر من ارتباطها بنظرية العقوبة، أين يتولى المشرع التوحيد القانوني بين أكثر من جريمة ويعالجها بوصفها جريمة واحدة أو يقرر لها قواعد أخرى، كقواعد الجرائم المرتبطة ارتباطا لا يقبل التجزئة و الجرائم المتتابعة والمركبة... الخ. أما بالنسبة

<sup>277</sup> - راجع المادة 302 من قانون العقوبات.

للارتباط، فالأصل ان الجريمة تقع بمخالفة احدى نصوص قانون العقوبات وفي هذه الحالة ينطبق عليها الوصف القانوني الذي يحدده النص، فاذا كان للفعل الواحد جرائم متعددة وجب الاعتبار بالجريمة التي عقوبتها اشد والحكم بها، اما اذا وقعت عدة جرائم لغرض واحد وكانت مرتبطة ببعضها البعض بحيث تكون لا تقبل التجزئة وجب هنا اعتبارها جريمة واحدة و الحكم بالعقوبة المقررة لأشدها. لكن اذا كانت القاعدة العامة التي تحكم مسألة تعدد الجرائم مع الارتباط تقضى بما قلناه سابقا-اي متى وقعت عدة جرائم لغرض واحد وكانت مرتبطة ببعضها البعض بحيث انها لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها في هذه الحالة جريمة واحدة والحكم بالعقوبة الاشد- فان تشريع العمل و كغيره من التشريعات الاخرى<sup>278</sup>، قد خرج في هذا المجال عن القاعدة العامة ونص على ان عقوبة مخالفة بعض احكام قانون العمل تتعدد بتعدد المخالفات المرتكبة، حيث استعمل المشرع لتحسيد ذلك نظريا عبارة "تطبق العقوبة عند كل مخالفة معانية وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين"، مثلا ما نصت عليه المادة 143 من قانون علاقات العمل عند مخالفة احكام هذا القانون والمتعلقة بمدة العمل الاسبوعية القانونية واتساع فترات العمل اليومي وحدود اللجوء الى الساعات الاضافية والعمل الليلي بالنسبة للنساء والشبان. لكن وبالرغم من هذا التعدد في عقوبات الغرامة والذي يمكن ان تتعدى بموجبه حدود المخالفات لكي تدخل في نطاق الجرح، فان هذا الخروج عن القاعدة العامة يقي التكييف القانوني للواقعة الاجرامية كما هو، حيث تظل الجريمة مكيفة على انها مخالفة. الا ان مسألة تعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال المعنيين هي مرهونة بأن تكون المخالفة المرتكبة من قبل صاحب العمل متعلقة بالاحكام التي تمس حقوق العمال، فاذا كانت المخالفة تعد من قبيل الاحكام التنظيمية للعمل دون ان تمس حقوق العمال، فانه لا يمكن ان تتعدد عقوبة الغرامة كمثلا عدم توفير وسائل الاسعاف الطبية تعتبر مخالفة من قبيل الاحكام التنظيمية التي لا تمس بحقوق العمال.

### ثالثا- الذاتية من خلال تصنيف الجرائم في إطار قانون العمل

كقاعدة عامة، تصنف الجرائم من حيث درجة خطورتها وجسامتها إلى 03 أصناف: جنايات جنح ومخالفات، فالجنايات هي تلك الجرائم التي تتمثل عقوبتها في: الإعدام، السجن المؤبد، السجن المؤقت لمدة تتراوح ما بين 05 إلى 20 عشرين سنة ما عدا في الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى قصوى.

<sup>278</sup>- نص التشريع الجزائري على مفهوم حالات التعدد مع الارتباط بهدف إعطاء القانون الجنائي للعمل ذاتية خاصة تميزه عن بقية فروع القانون الجنائي الحديثة.

والجرح تكمن عقوبتها الأصلية في: الحبس لمدة تتجاوز شهرين إلى 05 سنوات ما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى، الغرامة التي تتجاوز قيمتها 20 ألف دج، اما المخالفات فتمثل عقوبتها الأصلية في: الحبس من يوم واحد على الأقل إلى شهرين على الأكثر، الغرامة من 2000 إلى 20 ألف دج.<sup>279</sup>

لكن في ظل القانون الجزائري للعمل، تكون المسؤولية الجنائية تنصب متابعتها على الجرح والمخالفات فقط دون الجنائيات، فالجرح في مجال العمل تعتبر الجرائم الأكثر خطورة<sup>280</sup>، والأقل عدد في نفس الوقت، في حين أن المخالفات في هذا المجال تكون الأقل خطورة والأكثر من حيث التعداد مقارنة بالجرح، فقواعد التجريم والعقاب العمالية تكون تنصب في معظم الحالات على جرائم تكييف على أنها مخالفات باستثناء البعض منها طبعاً والذي يكيف على انه جرح وهي مقارنة بالمخالفات تعتبر قليلة في هذا الإطار، خاصة في ظل قانون علاقات العمل رقم 90-11، وحتى في حالة العود أو التكرار، فإنه يتم مضاعفتها فقط بحسب عدد المخالفات، باستثناء بعض المواد التي أقرت عقوبة الحبس في هذه الحالة كالمادة 140 التي تجرم تشغيل العمال القصر غير البالغين السن المقررة، كذلك المادة 142 التي تعاقب على التمييز بين العمال نقضاً لمحتوى الاتفاقية الجماعية والمادة 150 أيضاً التي تعاقب على تكرار مخالفة عدم دفع المرتب عند حلول اجل استحقاقه.

#### رابعا-الذاتية من خلال المسؤولية الجنائية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي

تعني المسؤولية الجنائية التضامنية لأصحاب العمل، تحمل المسؤولية فيما بينهم بالتضامن عن اية مخالفة لأحكام قانون العمل، إلا أن هذه المسؤولية التضامنية تكون في تنفيذ العقوبة وليس في الحكم، حيث أنه في حالة تعدد أصحاب العمل وقام أحدهم بارتكاب مخالفة، فإن ذلك يخضعه دون غيره للعقاب، أما إذا ارتكب المخالفة من قبل أصحاب العمل، فإنه يطبق عليهم العقاب أيضاً، إلا أن الذاتية هنا تظهر من خلال تنفيذ العقوبة، فإذا حكم على أكثر من شخص في جريمة بالغرامة يقوم بتحصيلها منهم بعد ذلك على وجه التضامن، فهنا تكمن المسؤولية الجنائية التضامنية في تنفيذ العقاب.

#### المطلب الثاني : المسؤولية الجزائية و الإطار التنظيمي لعقد العمل الفردي

إن التطرق لدراسة الإطار المفاهيمي لعقد العمل أولاً، يسهل حتما علينا فيما بعد دراسة إطاره التنظيمي أيضاً، خاصة بعدما تم توضيح وإزالة الغموض على العديد من المفاهيم اللصيقة بصفة عقد العمل، والأحكام

<sup>279</sup> -راجع المادة الخامسة من قانون العقوبات .

<sup>280</sup> - انظر : Alvarez Nicolas ,les infractions au droit penal du travail,revue pratique de droit

social,N345 janvier 1974, p : 15.

التنظيمية التي لها دورا هاما في تحديد وضبط الإطار التنظيمي والعملي لمختلف جوانب علاقة العمل في النظام القانوني الجزائري،<sup>281</sup> حيث أولت النظم المعاصرة أهمية كبيرة للجانب التنظيمي في إطار علاقات العمل، تفرض بموجبها على العمال وأصحاب العمل اعتماد أساليب تنظيمية موحدة تهدف إلى ضمان المساواة من جهة، واستقرار العلاقات الاجتماعية والاقتصادية من جهة أخرى، وتظهر أهمية معالجة هذا الموضوع من خلال توضيح فيما إذا كانت المسؤولية الجنائية يمكن أن تقوم قبل أن يصبح العقد نهائي ومرتباً لآثاره القانونية والعقدية، لأنه وكقاعدة عامة يستلزم لتطبيق قواعد التجريم والعقاب في علاقة العمل، أن يكون العقد مستوفي لجميع عناصره ومرتباً لآثاره المحسدة في تلك الالتزامات والحقوق المتقابلة، على اعتبار أنه توجد العديد من الالتزامات التي تقع على العامل أو صاحب العمل تتطابق والنموذج القانوني المكيف على أنه جريمة تستحق الجزاء، وفي الوقت ذاته قد يترتب عن سرعان عقد العمل بروز أسباب قانونية عارضة تستدعي إنهاء العلاقة وعند مخالفة النصوص القانونية المنظمة لمثل هذه الحالة ينجر عنها قيام المسؤولية الجنائية، لذلك فإن هذا الموضوع يضم 03 جوانب هامة: الجانب الأول يتعلق بمجال المسؤولية الجنائية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي (الفرع الأول)، الجانب الثاني يتعلق بمجال المسؤولية الجنائية من حيث مخالفة قواعد إنهاء عقد العمل الفردي (الفرع الثاني) أما الجانب الثالث فيتجلى في مجال المسؤولية الجنائية من حيث الآثار المترتبة عن سرعان عقد العمل الفردي (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي

تتفق تشريعات العمل المعاصرة، على أن علاقة العمل تختلف من حيث الإجراءات ومراحل انعقادها عن بقية العلاقات الأخرى، حيث أنها تفرض نظام خاص بها يتعلق ببداية سرعان عقد العمل ومراحل انعقاده من خلال ضبط الإطار التنظيمي لحماية الصالح العام.

وبصفة عامة، إن قيام المسؤولية الجنائية هو متوقف على وجود عقد عمل صحيح مستوفي جميع عناصره وشروطه، إلا أن عقد العمل يتسم بطبيعة خاصة من حيث سرعانه وانعقاده تميزه عن بقية العقود الأخرى، كونه يمر عادة بمرحلتين أوليتين، اللتان تعتبران بمثابة المرحلة السابقة على التعاقد النهائي تتجسدان في: المرحلة التجريبية ومرحلة تثبيت وترسيم العامل في منصبه، لكن لا تتطلب بالضرورة جميع عقود العمل مرورها بهاتين المرحلتين، باعتبار أنه توجد بعض عقود العمل الخاصة التي لا يشترط فيها التعاقد ذلك كعقود المسيرين والإطارات السامية مثلا، أين يشبتون ويرسمون مباشرة، لكن قد يحدث ويرتكب العامل خطأ جزائي أثناء الفترة التجريبية وقبل أن

<sup>281</sup> -أنظر: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، ص 81.

يصبح التعاقد نهائي يرتكبون نفس الخطأ؟ حيث يمكننا القول بأن الإجابة عن هذا التساؤل تتفرع إلى دراسة شرطين هامين هما: المساءلة الجنائية أثناء الفترة التجريبية (أولاً)، والمساءلة الجنائية أثناء التثبيت والترسيم (ثانياً).

### أولاً- المساءلة الجنائية أثناء الفترة التجريبية

قد يشير البعض منا تساؤل وجيه يقوم حول ما إذا كان العامل الموجود أثناء الفترة التجريبية عندما يقوم ويفتعل خطأ جزائي فهل يخضع لقواعد التجريم والعقاب المطبقة على بقية العمال؟

إن الرغبة في الإجابة عن هذا التساؤل، تدفعنا حتما للتعرض إلى دراسة القواعد القانونية التي تحكم هذه الفترة التي خصها بها المشرع، فمن خلال استطلاع هذه الأحكام يمكننا معرفة الوضعية القانونية التي يتمتع بها العامل في هذه الفترة، وبالتالي تحديد وضعية الجزائية أيضا.

كما يمكن القول، بأن الفترة التجريبية هي تلك المرحلة التي يضع فيها صاحب العمل العامل بعد تشغيله مباشرة في فترة تجريبية بهدف التحقق من قدرته على القيام بالعمل المتفق على إنجازها والتأكد من كفاءته، ومدى قدرته واستعداده للقيام بالعمل الموكل إليه،<sup>282</sup> وهي تعتبر أيضا فرصة للعامل من اجل إثبات مهاراته وخبرته في إتقان العمل الذي كلف به.

ولقد نص المشرع الجزائري على هذه الفترة من مراحل سريان عقد العمل في المادة 18 من قانون علاقات العمل،<sup>283</sup> أين حددت هذه الأخيرة ب 12 شهرا كأقصى مدة بالنسبة لمناصب العمل التي تتطلب مهارات عالية، ولا تتعدى 6 أشهر في الظروف العادية أين تركت مهمة تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية<sup>284</sup> هذا نظرا لاختلاف مستويات ومتطلبات كل عمل وكل نشاط، كما أنه لا يجوز اخضاع العامل الذي سبق توظيفه في نفس المنصب الى فترة تجريبية ثانية و بالتالي ابرام عقد عمل ثاني و هو الأمر الذي يتماشى مع نص هذه المادة.

فالفترة التجريبية في عقد العمل تعبر عن مرحلة ابتدائية أو تمهيدية للتعاقد النهائي لأن عقد العمل في هذه المرحلة يكون مرتبط بنتائج انتهاء هذه المرحلة، فإن كانت ايجابية أي إذا أثبت العامل قدرته وكفاءته في القيام بالعمل المسند إليه، يثبت في ذلك العمل أو المنصب ويصبح بذلك العقد النهائي، أما إذا كانت النتائج سلبية أي أن العامل يثبت عجزه عن أداء العمل المكلف به، فهنا يمكن لصاحب العمل تمهيد هذه الفترة لمدة اقل أو

<sup>282</sup>-أنظر:أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، طبعة 1998، المرجع السابق، ص82.

<sup>283</sup>- نصت المادة 18 من ق ع ع على انه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، كما يمكن ان ترفع هذه المدة إلى اثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، تجدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمل أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي"

<sup>284</sup>-راجع المادة 120 من ق ع ع.

مساوية للمدة الأولى، فإذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل وقدرته يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون إخطار مسبق ولا تعويض.<sup>285</sup>

إن فسخ العقد أثناء هذه المدة هو حق معترف به قانونا للعامل والمستخدم، هذا ما نصت عليه المادة 20 من قانون علاقات العمل بقولها: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التحريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق"، إلا أن العامل الذي يزاول نشاطه خلال هذه الفترة يكون له نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب مماثلة، ويترتب على عاتقه نفس الواجبات أيضا، ورغم الصفة المؤقتة لعقد العمل في هذه الفترة، فإن هذه المدة تؤخذ بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، هذا ما نصت عليه المادة 19 من نفس القانون،<sup>286</sup> على ذلك فإن العامل أثناء الفترة التحريبية تثبت له جميع حقوق وواجبات العمال الآخرين الذين يشغلون مناصب مماثلة، باستثناء تلك الحقوق المتعلقة بوضعية الانتداب<sup>287</sup> والإحالة على الاستيداع، وهذا لا يكون له تأثير بالنسبة لتطبيق القواعد الخاصة بالتحريم والعقاب المقررة في هذا المجال، فالعامل خلال هذه الفترة هو الآخر معني بهذه القواعد عندما يرتكب خطأ جزائي يقيم مسؤوليته الجزائية، ما دام يتسم بصفة العامل يتمتع بجميع الحقوق والالتزامات المقررة قانونا للعمال الذين يشغلون مناصب مماثلة، وبالتالي يخضع لنفس الإجراءات السارية على العامل المرسم عند مخالفته لهذه القواعد، ويتم تحريك الدعوى العمومية، فإذا قررت المؤسسة إبقاء علاقة العمل قائمة في هذه الحالة تقوم بتعليقها إلى حين صدور حكم جزائي في حقه، فإذا أدين يتم تسريحه إما على أساس حكم جزائي أو تجربة غير مرضية، كما يمكن للمؤسسة كذلك إنهاء علاقة عمله مباشرة على أساس تجربة غير مرضية وتحرك الدعوى العمومية في حقه.

### ثانيا- المساءلة الجنائية أثناء مرحلة التثبيت و الترسيم

مرحلة التثبيت والترسيم هي تلك الفترة التي تعقب وتلي فترة التجربة، فيعد نهاية هذه المدة بنتيجة إيجابية ويثبت العامل في منصب عمله، بعدما أثبت كفاءته وقدرته على إنجاز العمل المناط إليه، وأنه يتمتع بجميع المؤهلات العلمية والعملية والمهارات اللازمة لإنجاز الأعمال وبالتالي يتحول العقد من مؤقت إلى عقد نهائي، وتطبق

<sup>285</sup>-أنظر،:أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، طبعة 1998 ،المرجع السابق ، ص83  
<sup>286</sup>-نصت المادة 19 من ق ع ع على انه:"يتمتع العامل خلال المدة التحريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب مماثلة،و يخضع لنفس الواجبات ، تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التحريبية".

<sup>287</sup>- وضعية الانتداب هي تلك الحالة التي ينتقل فيها العامل من المؤسسة الأهلية إلى العمل في مؤسسته أو هيئة أو منظمة أخرى بصفة دائمة و لمدة زمنية محددة،تفرض عليه ترك عمله الذي يشغل من أجله للقيام بمهمة أخرى أو أداء واجب قانوني أو انتخابي معين

عليه بذلك جميع الأحكام والإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل، بما فيها الأحكام الجزائية التي أقرها المشرع عند مخالفة قواعد التجريم والعقاب سواء تلك المعاقب عليها في ظل قانون علاقات العمل أو قانون العقوبات بالإحالة أو مختلف القوانين الخاصة الأخرى.

### الفرع الثاني: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مخالفة قواعد إنهاء عقد العمل الفردي

تعتبر مسألة إنهاء عقد العمل وانحلال الرابطة القانونية التي تنشأ عنه مصيرا محتوما لعقود العمل، إذ لا يمكن أن تدوم هذه العقود مدى الحياة، لذلك تعددت واختلقت أسباب وحالات إنهاء عقد العمل باختلاف ملابسات وشروط كل حالة، فقد يرجع إنهاء عقد العمل إلى أسباب قانونية عادية<sup>288</sup> والتي تتمثل في: الاستقالة المكتوبة<sup>289</sup>، التقاعد، البطلان، الإلغاء القانوني، العجز الكامل، انقضاء أجل عقد العمل المحدد المدة، الوفاة... وقد يعود دافع إنهاء علاقة العمل إلى أسباب قانونية عارضة على رأسها "التسريح التأديبي"، والذي يكون كنتيجة ارتكاب العامل خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، ضمانا لاستقرار وفعالية العمل، حيث حدد المشرع الجزائري الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح التأديبي<sup>290</sup> من خلال المادة 73 من قانون علاقات العمل بعد تعديلها بموجب القانون رقم 91-29 المشار إليه سابقا<sup>291</sup>، إلا أن المستخدم ملزم باحترام إجراءات التسريح التأديبي المنصوص عليها في المواد 1-73 إلى 6-73 من قانون علاقات العمل، حيث أن ضرورة احترام القواعد التنظيمية والمهنية داخل المؤسسة، يبرز تبني عقوبات تأديبية التي تدخل ضمن السلطات التأديبية المقررة قانونا من حق المستخدم، والهدف الرئيسي من وجود نظام تأديبي داخل المؤسسة هو معاقبة السلوك الذي يعرقل السير الحسن لها، في حين نجد أن القمع الجنائي ليس فقط في إطار العمل وإنما بصفة عامة يعاقب عن الأفعال والسلوكات التي تسيء وتضر بالدرجة الأولى المجتمع، فقد تجتمع المسؤوليتين التأديبية والجزائية عن نفس الخطأ المرتكب، لكن لا يمكن أن تتطابق العقوبتين، حيث يكون تسليط الجزاء التأديبي دون المسالين بالجزاء المنصوص عليها في القانون الجزائري هذا يعني، أن ارتكاب الأخطاء الجسيمة من قبل العامل، لا يكون محلا للمسؤولية الجنائية في مجال العمل، وإنما يخضع للتسريح التأديبي، وإذا تم هذا التسريح مخالفا للإجراءات القانونية

<sup>288</sup> - راجع المادة 66 من ق ع ع.

<sup>289</sup> - انظر: Jean- Paul autouma et benot Mariotte, le droit du travail et ses secrets

les éditions d'organisation, paris, 1994, p: 33

<sup>290</sup> - أنظر: حسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر، 2005، ص 06

<sup>291</sup> - راجع المادة 73 من ق ع ع .

أو الاتفاقية، يكون محلاً لقيام المسؤولية المدنية للمستخدم أين يلتزم هذا الأخير بمنح العامل تعويضاً مالياً وإلغاء قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات<sup>292</sup>.

في الوقت ذاته قد تبرز أسباب اقتصادية وتقنية ينجر عنها إنهاء علاقة العمل دون تدخل لإدارة العامل ولا إدارة صاحب العمل في ذلك، والذي يتم ذلك عن طريق تقليص عدد العمال داخل المؤسسة، حيث أنه أدى التطور العلمي والتكنولوجي الحديث إلى ظهور عدة ازيمات مالية واقتصادية تلحق بالمؤسسة، الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى تخفيض العمال وتقليص عددهم، إلا أن المشرع الجزائري قد نظم هذه المسألة من الناحية الجزائية أيضاً، فبالرغم من أنه أجاز للمؤسسة تقليص عدد العمال عندما تواجه أزمة أو ضائقة مالية اقتصادية، إلا أنه قيد هذا الحق باحترام وإتباع إجراءات نصت عليها المواد 69 و70 و71 من قانون علاقات العمل.

ومجال المسؤولية الجنائية من حيث مخالفة قواعد إنهاء علاقة العمل يجد تطبيقاً له من خلال نص المادة 146 من قانون علاقات العمل التي تعاقب المستخدم الذي يلجأ إلى تقليص عدد المستخدمين خرقاً للقواعد والأحكام القانونية المنظمة لهذه الحالة بقولها: "يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقاً لأحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين دون المساس بحقوق العمال في إعادة ادماجهم"، لكن قد أجاز المشرع في الحقيقة فعل التقليص من عدد المستخدمين إذا بني على أسباب اقتصادية أو إذا تم على أساس تسيح جماعي للعمال إلا أنه لا يجوز له اتخاذ هذا قرار التسريح إلا بعد تفاوض مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح والإجراءات المتبعة، كما لا يجوز له عند قيامه بتقليص العمال اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى استخدامات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص، هذا ما يجعل المسألة تتحقق عند مخالفة مختلف الإجراءات التي يجب على المستخدم القيام بها قبل اللجوء إلى موضوع التقليص من عدد المستخدمين لديه، وهذه الإجراءات والشروط تضمنتها نصوص المواد 69 و70 و71 من قانون علاقات العمل، حيث ألزمت المادة 70 من هذا القانون كل مستخدم وقبل المبادرة في تسريح العمال لأسباب اقتصادية، اللجوء إلى اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات تكون من شأنها التقليل من عدد التسريحات المتمثلة فيما يلي: تخفيض ساعات العمل، الاستخدام الجزئي بعدد ساعات لا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل، الإحالة على التقاعد، تحويل العمال إلى مؤسسات أخرى إذا وجدت إمكانية لذلك وبعد أخذ موافقتهم وإلا يكون لهم الحق في الاستفادة من التعويض عن التسريح بسبب التقليص. بينما المادة 71 من قانون علاقات العمل سمحت

<sup>292</sup> - راجع المادة 73-4 من ق ع ع .



للمستخدم وبعد استنفاد جميع الوسائل المحددة قانونا، بان يقوم بتقليص عدد المستخدمين لكن وفقا لمعايير محددة بمقتضى الاتفاقية او الاتفاق الجماعي المعمول به يراعي فيه الاقدمية و الخبرة والتأهيل الخاص بكل منصب عمل.

### الفرع الثالث: مجال المسؤولية الجزائية من حيث الآثار المترتبة عن سريان عقد العمل الفردي

تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشئ آثار مباشرة بمجرد اكتمال إجراءات إبرامها وفقا للشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها، وبحكم طبيعتها الخاصة، يترتب عنها حقوق والتزامات على عاتق طرفيها، أين تشكل حقوق احد الأطراف التزامات الطرف الآخر، إلا أنه ما يمكن ملاحظته في هذا الإطار، هو أنه توجد العديد من الالتزامات العقيدية منصوص بشأن مخالفتها أحكام جزائية تكيفها على أنها جرائم سواء كانت مخالفات أو جنح، ينجر عن مخالفتها قيام مسؤوليته الجزائية، ودراسة مجال المساءلة الجنائية من حيث الآثار الناجمة عن عقد العمل، يحتاج إلى تحديد حقوق والتزامات العامل (أولا) ثم حقوق والتزامات صاحب العمل أو المستخدم (ثانيا).

#### أولا- حقوق والتزامات العامل

لقد تناول المشرع الجزائري في المادتين 05 و 06 من قانون علاقات العمل الحقوق التي يتمتع بها العامل، أما المادة 07 من نفس القانون فلقد نصت على الالتزامات أو الواجبات الملقاة على عاتقه والتي سوف تقوم بسردها وتحديد تلك التي يعتبر الإخلال بها جريمة معاقب عليها جزائيا. فالمادة 05 قد عاجلت الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل عامل والتي تعرف بها التشريعات العمالية المعاصرة كحق أساسي له<sup>293</sup> والذي يشمل بدوره التفاوض الجماعي والمشاركة في الهيئة المستخدمة أين يثير عرقلة ممارسة هذا الحق المساءلة الجنائية المنصوص عليها ضمن الباب الخامس من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي، وحقه في اللجوء إلى الإضراب<sup>294</sup> والمساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، حيث خص المشرع الجزائري الباب السادس من القانون رقم 90-02 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب، بأحكام جزائية تطبق عند المساس بحق ممارسة الإضراب، كذلك يكون من حق العامل الاستفادة من الضمان الاجتماعي والتقاعد والتأمينات الاجتماعية كالتأمين على المرض والولادة والعجز والوفاة بما فيها التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية الصحية والأمن وطب العمل التي كفل حمايتها الجنائية القانون رقم 88-07 من خلال الفصل الثامن منه الخاص بالعقوبات، كما كفل تشريع العمل الجزائري للعامل حقه في الراحة القانونية والعطل من الناحية الجزائية من

<sup>293</sup> -راجع المادة 56 من دستور سنة 1996 المعدل و المتمم.

<sup>294</sup> -راجع المادة 57 من دستور سنة 1996 .

خلال المادتين 144 و 145 من قانون علاقات العمل التي تقيم المسؤولية الجزائية من خلال مخالفة الأحكام المتعلقة بالراحة القانونية وكذلك تلك المتعلقة بموضوع العطل السنوية والمرضية الطويلة الأمد والعطل المدفوعة الأجر التي نظمها المشرع من خلال الفصل الرابع من الباب الثالث من قانون العمل، مخالفتها يرسم النموذج الاجرامي للمخالفات المتعلقة بهذا الاطار. حيث نصت المادة 144 من قانون علاقات العمل على انه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000 دج كل مستخدم يخالف احكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين"، اما المادة 145 من نفس القانون فنصت على انه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000 دج على كل مخالفة معارضة وحسب عدد العمال المعنيين كل من يخالف احكام المواد من 38 الى 52 اعلاه"، و ما يستشفى من صياغة هاتين المادتين هو ان نص المادة 144 يجوي نص المادة 145 باعتبار ان المشرع في ظل المادة 35 من قانون علاقات العمل<sup>295</sup> قد اعتبر ايام الراحة الاسبوعية و ايام الاعياد و العطل هي ايام راحة قانونية، و هو في نفس الوقت يعاقب في ظل المادة 144 المستخدم عن مخالفته لاحكام قانون العمل المتعلقة بالراحة القانونية، في حين كان يمكن الاكتفاء بنص جزائي واحد لاجتناب التكرار. وبما ان المادة 145 من هذا القانون قد جرمت مختلف الاخلاطات للالتزامات المنصوص عليها في المواد من 38 الى 52 من قانون العمل، فان نص المادة 144 تكفل بتجريم باقي صور السلوكات الماسة باحكام الراحة القانونية التي تعتبر حق من الحقوق القانونية المقررة للعامل كحقه القانوني في الراحة ليوم كامل في الاسبوع المتمثل في يوم "الجمعة" في ظروف العمل العادية والا فيمكن تأجيلها والتمتع بها في يوم اخر اذا دعت لذلك ضرورة اقتصادية على ان يؤخذ بالتناوب بين العمال مراعاة للمصلحة العامة، و حقه في التعويض عن العمل في هذه الايام براحة تعويضية مماثلة لها، الى جانب حقه في العمل لساعات اضافية في حدود ما يقرره القانون. وبالرجوع الى نص المادة 145 من قانون علاقات العمل، نلاحظ من خلاله بان المشرع تكفل بتجريم سلوكات محددة في المواد من 38 الى 52 من نفس القانون عن طريق الاحالة اليها، حيث نصت هذه المواد في اغلبها على حقوق اقرها القانون لصالح العمال باستثناء بعض الحالات، هو ما يستشفى من خلال توظيف عبارة "كل من يخالف" فهو بذلك يخاطب المستخدم والعامل معا، اذن قد تشكل الاحكام المنصوص عليها في هذه المواد حقوق وفي نفس الوقت التزامات تقع على عاتق الطرفين المتمثلة فيمايلي:

<sup>295</sup> - راجع المادة 35 من ق ع ع .

-التزام المستخدم و العامل باحترام قرار الوالي الذي يحدد من خلاله ايام الراحة الاسبوعية الخاصة بجميع العمال او البعض منهم في الهياكل او مؤسسات التجارة بالتجزئة اخذا بعين الاعتبار ما تستدعيه متطلبات وحاجات كل مهنة.

-حق العامل القانوني في الاستفادة من عطلة سنوية محددة ب30 يوما مدفوعة الاجر و هو حق غير قابل للتنازل عنه بعضا او كلا باعتباره من النظام العام.

-كما يكون المستخدم ملزما بمنح العامل الذي يزاول نشاطه في ولايات الجنوب عطلة اضافية لا تقل عن 10 ايام عن سنة العمل الواحدة مع ترك مهمة تحديد كيفية منحها الى ما تقرره الاتفاقية او الاتفاق الجماعي المعمول به.

-الحق في تمديد العطلة الرئيسية لصالح العمال الذين يزاولون نشاطات و اشغال خطيرة وشاقة تتسبب بمتاعب بدنية او نفسية ، كما يضمن القانون له حق الاستفادة من العطل المرضية مدفوعة الاجر بما يعادل مرتب شهر كامل

-التزام العامل الذي يوجد في فترة العطلة بتلبية طلب استدعائه لاستئناف عمله لظروف ملحة تقتضيها الخدمة.

-يلزم المستخدم بعدم تعليق علاقة العمل ولا بقطعها عندما يكون العامل في فترة العطلة السنوية ، كما يكون من حق العامل وقف سريان عطلته السنوية متى كان بإمكانه الاستفادة من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها.

-التزام المستخدم بدفع اجر الشهر الثاني عشر للعامل عند حلول اجل استحقاقه باعتباره من النظام العام، تقتضي بان تكون العطلة السنوية مدفوعة الاجر و يساوي تعويضها الجزء الثاني عشر من الاجر الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية او في ضوء السنة السابقة لها.

ولقد أقر المشرع الجزائري وفي نفس الوقت حقوقا اخرى يستفيد منها العامل إلى جانب الحقوق الأساسية المكفولة له دستورا وقانونا، والتي نصت عليها المادة 06 دائما من نفس القانون أي قانون علاقات العمل<sup>296</sup>،

التي تكفل للعامل الحماية المدنية والجزائية من أي تمييز في الشغل أو في منصب العمل من خلال نص المادة 142 وحقه في الترقية والتكوين خلال العمل، إلى جانب استفادته من الخدمات الاجتماعية وجميع المنافع المرتبطة

بعقد العمل ارتباطا نوعيا، هذا ما يسمح بتكريس المسؤولية المدنية والمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عند الإخلال بتلك الحقوق التي تعتبر التزام على عاتقه عندما يكون مقرر بشأنه نص قانوني يكفيه على انه جريمة

تستحق العقاب، الإخلال بها يؤدي إلى قيام المسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية لصاحب العمل في نفس الوقت أما بالنسبة للواجبات أو الالتزامات الملقاة على عاتق العامل اتجاه المستخدم فلقد حددتها المادة 07 المشار إليها

<sup>296</sup>- راجع المادة السادسة من ق ع ع.

سابقاً<sup>297</sup>، والتي تتمثل بالدرجة الأولى في التزام العامل بتنفيذ العمل الموكل إليه بعناية مع بذل ما لديه من قدرات لانجازه، على يتم تنفيذه بصفة شخصية لأن شخصية العامل تكون محل اعتبار في علاقة العمل، وان يقوم بطاعة جميع الأوامر والتعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها المستخدم، مع ضرورة الحفاظ على أسرار العمل وعدم إفشائها للغير والتي تتعلق بالوثائق والمعلومات التي اطلع عليها أثناء تنفيذ لعمله وإلا تقوم مسؤوليته الجنائية على أساس جريمة إفشاء السر المهني المعاقب عليها في ظل قانون العقوبات، إلى جانب التزامه بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل،<sup>298</sup> لوجود له مصلحة مباشرة وغير مباشرة على مستوى الشركة أو المؤسسة المنافسة، مع تمتعه بقابلية خضوعه إلى جميع أنواع الرقابة الطبية التي تتم في إطار طب العمل، ومراعاة جميع التدابير الخاصة بالرقابة الصحية والأمن المعمول بها بموجب التشريع والتنظيم الواجب التطبيق، حيث ينجم عن إخلاله بتلك الالتزامات العقدية قيام مسؤوليته المدنية.

### ثانياً- حقوق و التزامات المستخدم

لا يختلف صاحب العمل بدوره عن العامل في هذا المجال، باعتباره كطرف ثاني في هذه العلاقة، فيما يخص التمتع بحقوق والتقييد بالالتزامات أو واجبات يفرضها عقد العمل مادام انه من العقود الملزمة للجانبين<sup>299</sup>، حيث نجد أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل ينطلق من ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفقاً لما اتفق عليه، فالمستخدم ملزم بتوفير الوسائل والأدوات الضرورية لقيام العامل بالعمل الموكل إليه وتحسين ظروفه، وسريان الأحكام القانونية والتنظيمية يترتب عنها ضرورة أن يلتزم المستخدم بتوفير الحماية والأمن في محيط العمل من اجل حماية العامل من الأخطاء المهنية، وتمكينه من ممارسة حقه في الإضراب والنشاط النقابي، واحترام الحياة الشخصية والخاصة به وعدم الإساءة إليه، إلى جانب السماح لبعض الفئات من العمال بغيابات مدفوعة الأجر المحددة في ظل المادة 54 من قانون علاقات العمل.

يلتزم المستخدم كذلك بدفع الأجر وتسديده عند حلول أجل استحقاقه،<sup>300</sup> وعند الإخلال بهذا الالتزام القانوني يتعرض للمساءلة الجنائية وتسليط العقوبة المقررة في المادة 150 من قانون علاقات العمل، وبالتالي يتعين على صاحب العمل كما هو الشأن بالنسبة للعامل إما الوفاء بالتزاماته أو إثبات عدم الوفاء بها بالطرق والأساليب

<sup>297</sup> - راجع المادة السابعة من ق ع ع .

<sup>298</sup> - انظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 85.

<sup>299</sup> - أنظر: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعة 2002، المرجع السابق، ص 189

<sup>300</sup> - راجع المادة 88 من ق ع ع.

القانونية المنصوص عليها كالقوة القاهرة أو الإعسار...<sup>301</sup> بالإضافة إلى ذلك يكون ملزما بالمساهمة في الضمان الاجتماعي أيضا أين خصص المشرع فصلا كاملا لمعاقبة مخالفه أحكام القانون رقم 06-21<sup>302</sup> في الوقت ذاته، يتمتع المستخدم بجملة من الحقوق والامتيازات، والتي تجسد أهم الالتزامات الملقاة على عاتق العامل، كحقه مثلا في الإشراف والتوجيه والرقابة والإدارة وتنظيم شؤون العمل بما يضمن الأمن والنظام واستقرار العمل داخل المؤسسة، ويتمتع صاحب العمل بصلاحيات تسليط جزاءات تأديبية التي يمكن أن تكون محلا للمساءلة الجنائية عندما يقوم العامل بارتكاب بعض الأخطاء الجسيمة<sup>303</sup> التي قد تؤدي إلى تسليط عليه عقوبات تأديبية وجزائية، لأنه في الواقع إن توقيع الجزاء الجنائي على المجرم لا يحول دون تطبيق التعويض المدني أو الجزاء التأديبي عن ارتكاب نفس الجريمة، حيث لا يتعارض الجمع في تطبيق هذه الجزاءات اد لكل منها هدفه و آثاره الخاصة، فقد يخضع العامل مثلا إلى جزاء جنائي نتيجة لارتكابه الجريمة، ويكون في نفس الوقت عرضة لالتزامه بالتعويض المدني عن الضرر الناتج عنها اتجاه الغير، إلى جانب وجود إمكانية خضوعه للجزاء التأديبي عليه، عندما تتوافر الشروط القانونية اللازمة لتحقيق ذلك مثلا عندما يقوم العامل بافشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، كذلك عندما يشارك في توقف جماعي أو تشاور للعمل في جانب قيام مساءلته التأديبية، تقوم أيضا المساءلة الجنائية كذلك بتسليط عليه العقوبة المنصوص عليها في المادة 55 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب المشار إليه سابقا. كما يمكن أن تقوم مسؤوليته الجزائية إلى جانب نظيرتها التأديبية، عندما يقوم بارتكاب عمل من أعمال العنف الذي من شأنه عرقلة حرية العمل والمعاقب عليه في المادة 56 من نفس القانون، أو يكون هذا العنف بهدف المساس بالحق في ممارسة الإضراب حسب ما نصت عليه 57 دائما من نفس القانون أي القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، ويعاقب كذلك نتيجة ممارسة العنف ضد مفتش العمل بتسليط عليه الجزاءات المنصوص عليها في المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات رجوعا إلى نص المادة 23 من القانون رقم 90-03 المعدل والمتمم والمتعلق بمفتشية العمل المشار إليه سابقا، فارتكاب خطأ جسيم يترتب عنه التسريح التأديبي دون أن يؤدي ذلك إلى المساس بالعقوبة المقررة على نفس الخطأ في القانون الجزائري.

<sup>301</sup> - انظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 95،

<sup>302</sup> - القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 و المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية الشغل، ج ر عدد 80

مؤرخة في 11 ديسمبر 2006

<sup>303</sup> - يمكن تعريف الخطأ الجسيم على انه: "كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب

العمل".

ويثبت للمستخدم صلاحية وضع النظام العام الداخلي أيضا إلا أن هذه الأخيرة تكون غير مطلقة بل هي مقيدة ببعض الإجراءات والأحكام القانونية والتنظيمية لتحقيق الانسجام وضمن عدم تعسف صاحب في وضع بنوده، من خلال وجود إمكانية مشاركة ممثلي العمال في وضع محتواه وعرضه على مفتشية العمل للمصادقة عليه وإيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة<sup>304</sup> وعند مخالفة هي الأحكام والإجراءات يتعرض المستخدم المساءلة الجنائية وتطبق عليه العقوبة المنصوص عليها في المادة 147 من قانون علاقات العمل<sup>305</sup> التي قضت بتسليط غرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة ضبط المحكمة المختصة، ولقد عرفت المادة 77 من قانون علاقات العمل على أنه: "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الأمن والانضباط"، فالقانون الزم المستخدم باعداد نظام داخلي للمؤسسة الذي يشرف عليها والتي تشغل عشرين (20) عاملا فاكثر، وهو ملزم بايداعه لدى مفتشية العمل المختصة اقليميا خلال ثمانية ايام للمصادقة عليه، كما انه يعتبر ساري المفعول ابتداء من تاريخ ايداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة اقليميا، فالمساءلة الجنائية في المادة 147 من قانون علاقات العمل تخص فقط المؤسسات التي تشغل عشرين عاملا فاكثر، في حين ان المادة 76 من نفس القانون اجازت للمؤسسة التي تشغل اقل من (20) عاملا من اعداد نظاما داخليا حسب خصوصية النشاط الممارس. علاوة عن ذلك فصاحب العمل يتمتع بامتياز إصدار تعليمات داخلية تهدف إلى تنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل في حدود ما نص عليه التشريع أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية.

### المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل الجماعية

إن المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل الفردية، لا تجدد مجال تطبيقها عندما يكون عقد العمل يتسم بالفردية باعتباره عقد قائم بين العامل والمستخدم فقط، غير انه على الرغم من إبرام عقد عمل بينهما فإن شروط هذا العقد قد تكون عرضة للتغيير في فترة لاحقة، فقد يطرأ أثناء تنفيذ العقد ما يفضي إلى تغيير بعض شروط، كما لو قبل صاحب العمل الاستجابة إلى بعض المتطلبات المشتركة لعماله، فيبرم معهم عقد عمل جماعي على شكل اتفاقية عمل جماعية، تكون من شأنها إضافة مزايا لم ينص عليها العقد الفردي، لتحقيق التكافؤ في القدرة على التفاوض بين العمال وأصحاب العمل، لأن تكتل العمال كجماعة يشكل طرفا، وبهذا يحقق العمال من خلال الاتفاقية الجماعية للعمل مكاسب لم يكن لهم ان يحققوها بعقودهم الفردية، من خلال تكتل العمال وقوة

<sup>304</sup> -راجع المادة 79 من ق ع ع.

<sup>305</sup> -راجع المادة 147 من ق ع ع.

صاحب العمل في مناقشة تلك الشروط التي ترم بمقتضاها عقود العمل الفردية،<sup>306</sup> ودراسة المسؤولية الجنائية في مجال العمل يتطلب حتما توضيح وإزالة الغموض الذي يحوم حول هذا النوع من التعاقد الجماعي والمجسد في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل سواء كان ذلك من خلال تحديد ماهيتها والأحكام والشروط المتعلقة بإعدادها، والتي عند تخلفها يؤدي ذلك إلى انتفاء المساءلة الجنائية لعدم وجود اتفاقية جماعية للعمل بالمعنى القانوني والتنظيمي المعمول به لذلك هذا من جهة ومن جهة أخرى رسم أبعاد هذه المسؤولية عند تحققها نتيجة الإحلال بالتزام قانوني، مما يضيف عليها خصوصية مزدوجة تميزها عن بقية المساءلات الجنائية المحققة في إطار اتفاقيات جماعية أخرى، عليه سنقوم بدراسة هذا الموضوع من خلال قسمين: القسم الأول يتعلق بتحديد ماهية الاتفاقية الجماعية للعمل والأحكام المتعلقة بإعدادها (المطلب الأول) أما القسم الثاني فسوف ينصب على رسم أبعاد المسؤولية الجنائية في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: ماهية اتفاقية العمل الجماعية والأحكام المتعلقة بإعدادها

إن التشريع العمالي الحديث، لم يكتف كما قلنا سابقا بتنظيم علاقات العمل الفردية من الناحية الجزائية فحسب، بل امتدت المسؤولية الجنائية إلى علاقات العمل الجماعية أيضا، من خلال معاقبة مخالفات الإحلال بالتزامات القانونية الناشئة عنها من جهة والمتعلقة بإجراءات إبرامها من جهة أخرى، أين تحل الإرادة الجماعية في هذا النوع من التعاقد محل الإرادة الفردية في وضع وتنظيم شروط العمل وضوابطه وظروفه، حيث تتجسد صور هذه العلاقة الجماعية التي تقوم أساسا بين ممثلي العمال وبين صاحب عمل أو أصحاب العمل في إبرام وتنفيذ الاتفاقية الجماعية خاصة، إضافة إلى طرق ووسائل حل النزاعات الجماعية للعمل وتحديد ماهية اتفاقية العمل الجماعية هو موضوع له أهمية كبيرة في دراستنا هذه، تتجلى في أنه يساهم في فهم هذا النوع من ناحية، ومن ناحية أخرى، إن الاتفاقية الجماعية في الأساس هي عقد، وجوده يكون متوقف على توافر الأحكام والشروط المقررة لإعداده قانونا، حيث بتخلفها ينعدم العقد وتنعدم معه المساءلة الجنائية في هذا الإطار أيضا، إذن عقد العمل الجماعي هو الآخر يحتاج في أسسه إلى تحديد ماهية اتفاقية العمل الجماعية (الفرع الأول) والأحكام المتعلقة بإعدادها (الفرع الثاني).

<sup>306</sup> -أنظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، طبعة 01، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص134.

## الفرع الأول: ماهية اتفاقية العمل الجماعية

تعتبر اتفاقية العمل الجماعية، من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، باعتبار أنها اتفاق مبرم بين المنظمات النقابية للعمال وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب العمل، بهدف تنظيم شروط وظروف العلاقات المهنية داخل المؤسسة، حيث تبرز أهمية هذه الأخيرة من خلال أنها تتضمن عنصر الحوار والتعاون بين العمال أو المستخدمين لتحقيق أكبر قدر ممكن من المميزات لصالح العمال وأصحاب العمال أيضا، ودراسة ماهية اتفاقية العمل الجماعية، تحتاج بدورها إلى تحديد مفهومها (أولا) والخصائص التي تتسم بها (ثانيا).

## أولا - مفهوم اتفاقية العمل الجماعية

لقد نظم التشريع العمالي الجزائري موضوع "الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل" من خلال الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، أين قام بتحديد أطرافها ومحتواها وكيفية تنفيذها، وخصها أيضا بأحكام جزائية تطبق على من يقوم بمخالفة أحكامها عندما تتطابق والنموذج القانوني المقرر لها، إلا أن المشرع الجزائري عنون هذا الباب ب"التفاوض الجماعي" في حين رأى البعض بأنه كان من الأفضل عنونته بـ"الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية"، باعتبار أن كل الفصول التي احتواها هذا الأخير، تعلقت بهذا الموضوع وليس بالتفاوض الجماعي فقط، وبالتالي كان على المشرع الجزائري الاقتداء بما ذهبت إليه بعض التشريعات العربية<sup>307</sup> وما ذهب إلى التشريع الفرنسي كذلك.<sup>308</sup>

حيث عرف المشرع "اتفاقية العمل الجماعية في المادة 114 من قانون علاقات العمل على أنها: "اتفاق مكتوب مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية...".

<sup>307</sup> - لقد عنون تشريع العمل التونسي الباب الثالث منه ب: "الاتفاقيات الجماعية للعمل"، ونفس العنوان استعمله تشريع العمل

الموريطاني من خلال بابه الثاني

<sup>308</sup> - لقد أطلق المشرع الفرنسي على باب الثالث قانون العمل عنوان: "الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل، أي:

" titre III : « Conventions et accords collectifs de travail »"



في المقابل لقد تعددت التعريفات الفقهية المتعلقة باتفاقية العمل الجماعية،<sup>309</sup> حيث عرفها جانب من الفقه بأنها: "ذلك التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب أو أصحاب العمل بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل".

وما يلاحظ في هذا المجال أن المشرع الجزائري قد ميّز بين الاتفاقية الجماعية التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل والضمانات الاجتماعية، وبين الاتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا معينا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط كما يمكن أن يكون ملحقا للاتفاقية الجماعية، وقد تبرم هذه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية مهما كان مستوى التفاوض محليا أو جهويا أو وطنيا، حيث تمثل في مجموعها وسيلة تنافس مشروع فيما بين المؤسسات لتحسين شروط العمل والأجور،<sup>310</sup> هذا يعني أن التشريع الجماعي مقتديا في ذلك بالتشريع الفرنسي.<sup>311</sup>

والتفاوض حول موضوع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، يتم بناء على طلب من احد الطرفين بواسطة لجان مختلطة متساوية الأعضاء، تتكون من عدد مساو من ممثلي النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين، يتم انتدابهم من طرف الذين يمثلونهم.<sup>312</sup>

ولعقد العمل الجماعي أهمية كبيرة في جوانب عدة أبرزها الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والقانونية، فالأهمية الاجتماعية لعقد العمل الجماعي تبرز من خلال إزالة أسباب النزاع والخلاف بين العمال وأصحاب العمل، الأمر الذي يعمل بدوره على توفير السلام والوثام الاجتماعية بين طبقات المجتمع ويحقق الانسجام بين شرائح واسعة في المجتمع، فهو يؤدي إلى حماية العمال وتحقيق مزايا تفوق عن تلك التي يوفرها لهم القانون نفسه.<sup>313</sup> ولعقد العمل الجماعي أهمية اقتصادية أيضا تكمن في توحيد شروط العمل الأمر الذي يؤدي إلى تقليل المنافسة بين العمال وبالتالي تجنب هؤولاء أضرار هذه الأخيرة، ويمنع المنافسة كذلك بين أصحاب العمل وتحقيق المساواة العمالية، فهو عقد يعمل ويسعى إلى إيجاد نوع من الترابط بين ظروف العمل والتطورات الاقتصادية

<sup>309</sup> -أما جانب آخر من الفقه، عرف الاتفاقية الجماعية بأنها: "اتفاق مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل لتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية الممثلة للعمال بهدف تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الاجتماعية"<sup>310</sup> -انظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 196.

<sup>311</sup> -أنظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، طبعة 01، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص 60.

<sup>312</sup> -راجع المادة 123 من ق ع ع.

<sup>313</sup> -أنظر: هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، طبعة 01، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 299.

المتلاحقة. أما الأهمية القانونية لعقد العمل الجماعي فهي تبرز من خلال أن هذا الأخير يعمل على تطوير قواعد العمل وجعله مواكبا لما تمليه ظروف العمل لاسيما إذا ما تم من خلاله التطرق إلى العقوبات والصعوبات التي تواجه أطراف العمل، وهو يساعد أيضا على سد النقص التشريعي في حال تغير ظروف العمل، ذلك انه سيجد مجالا واسعا للتطبيق على عقود العمل الفردية إلى حين تصدي المشرع إلى معالجة ما يستجد من ظروف، كما أن إبرام عقود العمل الجماعية تساهم في حسم الكثير من النزاعات بين العمال أو أصحاب العمل وبالتالي تخفيف العبء عن كاهل القضاء.<sup>314</sup>

### ثانيا- خصائص اتفاقية العمل الجماعية

تتسم اتفاقية العمل الجماعية أو عقد العمل الجماعي، بالعديد من الخصائص التي قد يشترك فيها مع غيره من العقود، لاسيما عقد العمل الفردي، وتتجسد أبرز الخصائص التي يتميز بها عقد العمل الجماعي فيما يلي:

#### أ) الصفة التعاقدية:

تبرم اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة ممثلة لأصحاب العمل، ويستفاد من ذلك، توضيح أن تمثيل العمال في هذه الاتفاقية يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية، أما من جانب أصحاب العمل، فلا يشترط توافر الصدفية الجماعية فيه، إذ يمكن أن يقوم صاحب عمل واحد بإبرام اتفاقية عمل جماعية مع نقابة عمالية، على انه لا يوجد ما يمنع من إبرام هذه الاتفاقية بواسطة إحدى نقابات أصحاب العمل، ويبقى عقد العمل الجماعي بدوره خاضعا لمبدأ "حرية التعاقد"، فيكون لطرفاه تنظيم أي موضوع يتعلق بشروط العمل وظروفه لكن شرط ألا يتضمن ذلك الإخلال بالأحكام الآمرة لقانون العمل<sup>315</sup>، مما يجعل عقد العمال الجماعي اتفاق يبرم بين طرفين يكون نابعا عن إرادتهما، أي إرادة العمال وصاحب العمل أو من يمثلهم.

#### ب) الصفة الجماعية للعقد:

لا يتصور وجود عقد عمل جماعي إلا إذا كان أحد أطرافه مجموعة من العمال أو من يمثلهم كالنقابات، وبغض النظر عن الطرف الآخر، حيث يكون كما قلنا صاحب العمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم كالنقابة مثلا.

<sup>314</sup>- أنظر: هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص 300.

<sup>315</sup>- أنظر: هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص 297.

بناءً عليه، لا يعد عقداً جماعياً إذا ما أبرمه عامل أو عاملين، بل لابد من وجود مجموعة من العمال، حيث يجب على الأطراف الموقعة على العقد، الالتزام باحترام بنوده والأحكام الواردة فيه، إلى جانب الامتناع عن أي تصرف جماعي يكون من شأنه إعاقة تنفيذ العقد أو إعاقة الالتزامات الناشئة بموجبه كالإضراب مثلاً.

### ج) الشكلية في عقد العمل الجماعي :

إن قانون العمل ولانعقاد عقد العمل الجماعي، يشترط أن يكون مكتوباً (خطياً)،<sup>316</sup> وإلا كان هذا العقد باطلاً، حيث نصت المادة 119 من قانون علاقات العمل على أنه : "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاق الجماعي التي تكون طرفاً فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، وتوضع نسخة من الاتفاقات الجماعية دوماً تحت تصرف العمال وفي موضوع مميز في كل مكان عمل"، هذا ما يميزه عن عقد العمل الفردي، أين لا يشترط لإبرامه شكلية معينة، فعقد العمل الجماعي هو بمثابة الشريعة العامة الواجب احترامها سواء كان عقد العمل الفردي سابقاً في إبرامه للعقد الجماعي أو لاحقاً له، لكن بشرط أن يكون عقد العمل الفردي مشمولاً في نطاق العقد الجماعي، أي أن أحكام عقد العمل الجماعي لا تجد مجالاً للتطبيق إلا عند إبرام عقود عمل فردية، هنا يمكننا القول بأن اتفاقية العمل الجماعية هي: "دستور عقود العمل الفردية".

### الفرع الثاني: الأحكام المتعلقة بإعداد اتفاقية العمل الجماعية

الاتفاقية الجماعية وباعتبارها عقد بالمفهوم الكلاسيكي، تخضع هي الأخرى إلى القواعد العامة التي تحكم إبرام العقود وصحتها، فبالإضافة إلى الشروط العامة الواجب توافرها لضمان صحة العقد، فإن الاتفاقية الجماعية تستوجب تحقق شروط خاصة بها تضمن صحتها ونفاذها، فبعض هذه الأحكام وردت في ظل أحكام القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، والبعض الآخر نص عليه في ظل أحكام القانون رقم 90-114 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشار إليه سابقاً، حيث قيد المشرع الجزائري إعداد الاتفاقية الجماعية في مجال العمل، بتوافر شروط موضوعية تتعلق بأطراف ومحتوى هذه الأخيرة، وشروط شكلية تتمثل في كتابة الاتفاقية الجماعية وتسجيلها وشهرها، تخلفها أو الإخلال بها يؤدي إلى مخالفة الأحكام والإجراءات المنظمة لها، وبالتالي قيام المسؤولية الجنائية لمخالفتها، وعليه فإن دراسة هذه الأحكام الخاصة، تتطلب التعرض بداية إلى تحديد الشروط الموضوعية اللازمة لإعداد الاتفاقية الجماعية للعمل (أولاً)، ثم تحديد الشروط الشكلية اللازمة لذلك (ثانياً).

<sup>316</sup> نصت المادة 126 من ق ع ع على أنه: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاق الجماعي فور إبرامه، قصد تسجيله فقط لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة...".

## أولاً- الشروط الموضوعية اللازمة لإعداد الاتفاقية الجماعية للعمل

تتفق التشريعات المقارنة ومنها تشريع العمل الجزائري، على مجموعة من الشروط الموضوعية الواجب توافرها لضمان صحة الاتفاقية الجماعية المبرمة، وبالتالي ضمان شرعية تسليط قواعد التجريم والعقاب المتعلقة بمخالفة أحكامها في هذا الإطار، والتي منها ما يتعلق بالأطراف (أ)، ومنها ما يتعلق بموضوع الاتفاقية الجماعية (ب).

## أ) الشروط الموضوعية المتعلقة بأطراف الاتفاقية الجماعية:

لقد حصر تشريع العمل أطراف الاتفاقية الجماعية في: المستخدمين والممثلين النقابيين للعمال إذا أبرمت هذه الاتفاقية داخل نفس الهيئة المستخدمة وقد يتم إبرامها بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.<sup>317</sup>

حيث اشترط المشرع الجزائري بالنسبة للعمال ضرورة توافر الصفة الجماعية، أي لا بد أن يتم تمثيلهم من قبل منظماتهم النقابية، لما لها من سلطة على العمال المنضمين إلى عضويتها ولقدرتها على التفاوض مع صاحب العمل، الأمر الذي يخولها السلطة والقدرة على فرض احترام القواعد الناشئة عن الاتفاقية.

ومثلي العمال ليسوا هم الممثلين النقابيين، فممثلو العمال هم أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة، بواسطة مندوب العمال في كل مكان عمل يحتوي على 20 عامل على الأقل أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة،<sup>318</sup> ويتم انتخاب مندوبي العمال وفق إجراءات دقيقة وخاصة تختلف عن تلك الإجراءات البسيطة التي ينتخب بواسطتها الممثلون النقابيون،<sup>319</sup> على أن يتمتع ممثلي العمال بأهلية المتفاوضين والأقدمية في العمل.<sup>320</sup>

أما بالنسبة لصاحب العمل فالمشرع خول له إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية بنفسه أو في إطار مجموعة من أصحاب العمل أو في إطار شخص معنوي من خلال منظمة أو أكثر وبذلك لم يستلزم الصفة الجماعية في جانب صاحب العمل.

<sup>317</sup> -راجع المادة 114 من ق ع ع.

<sup>318</sup> -راجع المادة 91 من ق ع ع.

<sup>319</sup> -أنظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 156.

<sup>320</sup> -نصت المادة 44 من القانون رقم 90-14 على أنه: "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه و أن يتمتع بحقوقه المدنية و الوطنية و ان يكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحد في المقابلة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية"

## (ب) الشروط المتعلقة بموضوع الاتفاقية الجماعية:

يقصد بموضوع اتفاقية العمل الجماعية، شرط العمل وظروفه بين صاحب العمل والعمال بما يضمن المزايا كما ينص عليه التشريع، حيث حدد المشرع الجزائري في المادة 120 من قانون علاقات العمل،<sup>321</sup> العناصر التي يجب على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي معالجته، كموضوع التصنيف المهني وما يرتبط به من أجور أساسية وتعويضات تكميلية والمكافآت، وتحديد مقاييس العمل بما فيها توزيع ساعات العمل الأسبوعية والإجراءات المتبعة في حالة وقوع نزاع جماعي، وممارسة الحق النقابي وضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، كما أنها تعالج كذلك مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها وتضمن طريقة انتهائها أيضا، على أن يكون موضوع هذه الأخيرة مشروعاً وغير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية ولا يمس بحقوق العمال ولا مكاسبهم، ويكون هدفها الرئيسي تحسين شروط العمل وظروفه،<sup>322</sup> اعتبر المشرع الجزائري بانه من بين مخالفات تشريع العمل، تلك المترتبة عن الإخلال بمحتوى الاتفاقية الجماعية، بالنسبة لتلك الالتزامات القانونية المعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا الأخير.<sup>323</sup>

## ثانياً- الشروط الشكلية اللازمة لإعداد اتفاقية العمل الجماعية

لم يكتفي المشرع الجزائري بتراضي الأطراف المتعاهدة لإبرام الاتفاقية الجماعية، بل اشترط إلى جانب ذلك شروط شكلية تضمن صحتها ونفاذها اتجاه الغير، حيث تتمثل هذه الشروط في شرطين أساسيين هم: شرط كتابة الاتفاقية الجماعية (أ)، وشرط تسجيلها وإشهارها (ب).

## (أ) شرط كتابة الاتفاقية الجماعية:

حتى تكون أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل ملزمة لأطرافها الموقعة عليها ويترتب عن مخالفتها توقيع العقوبات الجزائية المنصوص عليها قانوناً، أوجبت التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري، كتابة هذه الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي بهدف الوقاية من أسباب النزاع، فالكتابة هي عنصر للتمييز بينها وبين عقد العمل الفردي، حيث انه يجب أن تحرر هذه الاتفاقية في وثيقة موقعة من قبل الأطراف المعنية، كونها تتضمن عدداً من الشروط الخاصة بالعمل.

<sup>321</sup> -راجع المادة 120 من ق ع ع.<sup>322</sup> -بشير هدي، المرجع السابق، ص196.<sup>323</sup> -راجع المادة 153 من ق ع ع.

والمشروع الجزائري لم يشترط للكتابة شكلا معينا،<sup>324</sup> وبالتالي طرق الكتابة تكون مختلفة ومتنوعة قد تتخذ شكل عقد عرفي مكتوب وموقع عليه من الطرفين، أو شكل محضر مصالحة يصنع حدا للنزاعات الجماعية في العمل حيث يكون توقيع عنصر أساسي ووجوبي في هذه الحالة. وتظهر أهمية كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل، في اتساع نطاق سريانها، حيث أن الكتابة هنا ليست فقط شرط لإثباتها كما هي في عقود العمل الفردية، وإنما هي ركن أساسي فيها، ويترتب عن إغفالها بطلان الاتفاقية بطلانا مطلقا، وإن كان المشروع الجزائري قد اكتفى باشتراط كتابة الاتفاقية الجماعية، فإن المشروع الفرنسي ذهب لأبعد من ذلك واشترط كتابتها باللغة الفرنسية فقط.

### (ب) شرط تسجيل الاتفاقية الجماعية وإشهارها:

إلى جانب شرط الكتابة ألزمت المادة 119 من قانون، علاقات العمل<sup>325</sup> الهيئات المستخدمة بضرورة إشهار الاتفاقية الجماعية<sup>326</sup> التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، مع وضع نسخة منها دوما تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

إلا أن شرط الإشهار الخاص باتفاقية الجماعية بين الأوساط العمالية، يسبقه إجراء آخر يتمثل في ضرورة إيداع هذه الاتفاقية من قبل أطراف التفاوض الجماعي أو الطرق الأكثر استعجالا فور إبرامها، ويكون ذلك قصد تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.<sup>327</sup>

واشتراط عنصر التسجيل، يرجع ذلك إلى حرص المشروع على ضمان عدم سريانها إلا إذا كانت مطابقة حقا للتشريع، حيث انه لا يوجد نص قانوني يحدد مهلة إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي أمام مكتب مفتشية العمل، ولا أمام كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وكل ما في الأمر أن المشروع قد ألزم أطراف التفاوض الجماعي، إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي فور إبرامه أمام مكتب مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة محليا، ولقد عاقب تشريع العمل من خلال المادة 152 مخالفة إيداع وتسجيل الاتفاقية أو الإتفاق الجماعي وعدم شهره بين أوساط العمال، أو في حالة رفض التفاوض في الآجال القانونية المتفق عليها، خاصة عندما يعلن احد الأطراف رغبته في نقض الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة بعد مرور 12 شهرا، حيث نصت المادة 152 من

<sup>324</sup> -انظر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 175.

<sup>325</sup> -راجع المادة 119 من ق ع ع.

<sup>326</sup> -يقصد بإشهار الاتفاقية أو التفاق الجماعي في قانون العمل، إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها، وذلك بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات و في كل مكان عمل متميز، أما المشروع الفرنسي فقصد من إشهار الاتفاقية الجماعية، إيداعها لدى المصالح المختصة

<sup>327</sup> -راجع المادة 126 من ق ع ع.

قانون علاقات العمل على انه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 4000 دج على كل مخالفة لاحكام هذا القانون في مجال ايداع و تسجيل الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية و الشهرار بها في وسط العمال المعنيين و كذا كل رفض التفاوض في الاجال القانونية"، وبالرجوع الى نص المادة 126 من نفس القانون فنجد بانها تخاطب الطرف الاكثر استعجالا فور ابرام الاتفاق الجماعي بجملة من الالتزامات الاخلال بها يؤدي الى قيام المسؤولية الجزائية في حقه والتي تتمثل في: ضرورة ايداع و تسجيل الاتفاق الجماعي فور ابرامه لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصتين اقليميا، إلى جانب التزام المستخدم بشهرار هذا الاتفاق بين اوساط العمال داخل الهيئة المستخدم، كما ينطبق النموذج الاجرامي المعاقب عليه في ظل المادة 152 على كل طرف رفض التفاوض في الاجال القانونية، هذا يجعل نص المادة 152 من قانون علاقات العمل يتضمن تجريم لأكثر من مخالفة واحدة، بحيث نجد بأن عدم تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل مخالفة وعدم ايداعها لدى كتابة ضبط المحكمة مخالفة أخرى و عدم اشهارها هي جريمة أيضا، وهو الحال أيضا بالنسبة لمسألة رفض التفاوض في الأجل التي يحددها القانون أو عدم الالتزام بالمواعيد المحددة لجلسات التفاوض .

أما المادة 153 من قانون علاقات العمل، فاعتبرت بأن كل خرق لما نصت عليه الاتفاقية او الاتفاق الجماعي من مخالفات تشريع العمل، و يعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون، فعبارة "نصت عليه" لم يقصد بها فقط مضمون أو محتوى الاتفاقية، وإنما كذلك تلك الالتزامات القانونية المفروضة على المؤسسة المستخدمة للتقيد بتلك الأحكام الأكثر نفعا الواردة في الاتفاق الجماعي الساري على هذه الهيئة بعد انضمامها إليه، إلا إذا وجدت أحكام أكثر نفعا للعامل في عقد العمل المبرم مع المستخدم<sup>328</sup>، كما أنه تلزم الاتفاقية الجماعية أطرافها بعدم نقضها في غضون 12 شهرا التي تلي تسجيلها،<sup>329</sup> لضمان استقرار واستمرار والعلاقات، فنص هذه المادة تمت صياغته بصفة عامة ليشمل كل مخالفة لمضمون الاتفاقية او الاتفاق الجماعي المعمول به.

### المطلب الثاني: أبعاد المسؤولية الجزائية في إطار اتفاقية العمل الجماعية

إن المساءلة الجزائية باعتبارها مسؤولية قانونية، يقصد بها ثبوت الجريمة في حق الشخص الذي ارتكب فعل غير مشروع يصبح بمقتضاه مستحقا للعقوبة التي أقرها القانون،<sup>330</sup> والمساءلة الجنائية في هذا الإطار، تستند

<sup>328</sup> - راجع المادة 118 من ق ع ع.

<sup>329</sup> - راجع المادة 131 من ق ع ع.

<sup>330</sup> - أنظر: توفيق حسن فرج، مدخل العلوم القانونية، طبعة الاولى، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1978، ص276.

على خصوصية تجعل منها مسؤولية جنائية من نوع خاص، كون أن تحديد ضوابط جريمة مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية باعتبارها إحدى جرائم مخالفة قانون العمل، قائم أساسا على ذلك السلوك الإجرامي الذي لا يقوم إلا إذا خالف الفاعل التزاما قانونيا وجد بشأنه نص جزائي يكيف الإخلال بهذا الأخير انه مخالفة يعاقب عليها القانون.

ولقد أوضح المشرع الجزائري وقام بتحديد هذه الالتزامات القانونية التي اعتبر مخالفتها من مخالفات تشريع العمل، ما دام أن الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية، هي ملزمة بدورها على احترام ومراعاة الأحكام والقواعد التشريعية المعمول بها، وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر،<sup>331</sup> باستثناء تلك الأحكام الأكثر نفعا من تلك الواردة في القوانين والتنظيمات السارية، متى وقع عليها الطرفين تصبح ملزمة لهما،<sup>332</sup> والمسؤولية الجزائية في إطار الاتفاقية الجماعية مثلما تجد مجالا للتطبيق عند الإخلال بالقواعد والإجراءات الشكلية المتعلقة بتنفيذها أو تنفيذ الاتفاق الجماعي، من خلال عدم إيداعها أو تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا وعدم شهرها بين أوساط العمال المعنيين، أو الامتناع عن التفاوض في الآجال المتفق عليها، فهي تجد لها أيضا بعدين هامين، بعد موضوعي ينصب على مخالفة محتوى ومضمون الاتفاقية الجماعية المحدد قانونا، وبعد شخصي يتمثل في الإحاطة بالأشخاص المعنية بها، هذا ما سوف نقوم بتوضيحه من خلال دراسة أولا البعد الموضوعي للمسؤولية الجزائية في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل (الفرع الأول)، ثم تحديد البعد الشخصي لها في هذا الإطار (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: البعد الموضوعي للمسؤولية الجزائية في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل

لقد أدرج تشريع العمل جميع الموضوعات الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه ضمن الاتفاقية الجماعية، أين حدد المشرع الجزائري موضوع أو محتوى هذه الأخيرة في المادة 120 من قانون علاقات العمل،<sup>333</sup> والتي تشكل التزامات قانونية تترتب على عاتق أطرافها، ينجر عن الإخلال بها قيام المساءلة الجنائية في حق مخالفتها وتسلط عليه العقوبات المنصوص عليها طبقا لأحكام هذا القانون، عندما يوجد شأن هذا الإخلال بالالتزام نص قانوني يكفيه على انه مخالفة من مخالفات نقض محتوى الاتفاقية ويحدد من خلاله مقدار العقوبة الواجب تطبيقها في هذه الحالة، وتحديد البعد الموضوعي للمسؤولية الجزائية في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل، يجد له نطاق واسع للتطبيق عند مخالفة أو نقض العديد من الالتزامات المتعلقة بمواضيع هامة تختص بمعالجتها الاتفاقية

<sup>331</sup> -راجع المواد: 135، 137، 136 من ق ع ع.

<sup>332</sup> -راجع المادة 127 من ق ع ع.

<sup>333</sup> -راجع المادة 120 من ق ع ع.



أو الاتفاق الجماعي، سواء تمت هذه الاتفاقية ضمن فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة،<sup>334</sup> وسواء اكتست الطابع المحلي أو الجهوي أو الوطني، مبرمة لمدة محددة أو غير محددة<sup>335</sup>، والمادة 153 من قانون علاقات العمل، اعتبرت بأن كل مخالفة أو نقض لمحتوى الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي من مخالفات تشريع العمل يعاقب عليها طبقاً لأحكام القانون، هذا ما يجعل محتوى الاتفاقية الجماعية من الالتزامات القانونية التي كيف تشريع العمل عنصر الإخلال بها على أنه مخالفة، والبعد الموضوعي للمساءلة الجزائية في هذا الإطار يتفرع إلى 04 أبعاد رئيسية: بعد المسؤولية الجزائية من حيث العناصر المرتبطة بالتصنيف المهني (أولاً)، بعد المسؤولية الجزائية من حيث تحديد مقاييس العمل وظروفه (ثانياً)، بعد المسؤولية الجزائية من حيث تحديد بعض الشروط التشغيل وكيفية (ثالثاً)، وأخيراً بعد المسؤولية الجزائية من حيث المساس بالحقوق في الممارسة النقابية (رابعاً).

### أولاً- بعد المسؤولية الجزائية من حيث العناصر المرتبطة بالتصنيف المهني

لقد خول تشريع العمل للاتفاقية أو الاتفاق الجماعي صلاحية تنظيم عدة مسائل في حدود ما هو منصوص عليه قانوناً، والتي تشكل التزامات قانونية وجب على الأطراف الموقعين على الاتفاقية الجماعية مراعاتها واحترامها، وإلا الإخلال بها يؤدي إلى القيام بالمساءلة الجزائية في حق من يخالفها، منها مسألة "التصنيف المهني" والعناصر المرتبطة به، والتي قد يكون العديد منها محلاً للمسؤولية الجزائية عند مخالفة قواعد التحريم والعقاب المقررة لها قانوناً، كالإخلال بالتزام خاص بعنصر الأجور الأساسية، من خلال مخالفة مثلاً: نص المادة 148 من قانون علاقات العمل<sup>336</sup>، التي تعاقب على عدم قيام المستخدم بتسليم للعامل قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض أو يغفل فيها عنصراً أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، أين تضاعف عقوبة الغرامة المقررة في هذه المادة بحسب عدد المخالفات المرتكبة في نفس المجال.

كذلك تجد المسؤولية الجزائية لها مجالاً للتطبيق، عند نقض الالتزام الخاص بمراعاة الأحكام السارية فيما يخص الحد الأدنى للأجور، باعتبار أن المستخدم ملزم بدفع للعامل اجر لا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد في الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل في حدود ما يقره القانون، ونص المادة 149 من نفس القانون،<sup>337</sup> قد أقر عقوبة الغرامة المالية لمخالفها وفي نفس الوقت ضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات، وشدد

<sup>334</sup> -راجع المادة 115 من ق ع ع.

<sup>335</sup> -نصت المادة 117 من ق ع ع على انه: "يبرم الاتفاق الجماعي لمدة محددة أو غير محددة و إن لم توجد شروط مغايرة يبقى الاتفاق ذو المدة المحددة التي حل أجله ساري المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاق جديد"

<sup>336</sup> -راجع المادة 148 من ق ع ع.

<sup>337</sup> -راجع المادة 149 من ق ع ع.

العقوبة برفع قيمة الغرامة المالية في حالة العود، ومضاعفتها بسبب عدد المخالفات أيضا، يكون ذلك دون الإخلال بالأحكام الواردة في التشريع المعمول به.

ولقد اعتبر المشرع الجزائري في المادة 81 من قانون العمل بأنه عبارة "مرتب" تشمل الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، والاتفاقية الجماعية تنظر في مسألة دفع المرتبات والأجور أيضا في حدود ما نص عليه التشريع المعمول به، باعتبارها توجب كذلك دفع المرتب والأجر عند حلول اجل استحقاقه مراعية بذلك الأحكام والنصوص المطبقة، ومخالفة المستخدم هذا الالتزام يعد نقض لأحكام الاتفاقية الجماعية تعاقب عليه المادة 150 بالغرامة المالية مع مضاعفة العقوبة حسب عدد المخالفات<sup>338</sup> ، في حين تشدد العقوبة بحسب عدد المخالفات والحبس 03 أشهر أو يتم تسليط إحدى هاتين العقوبتين فقط، يكون ذلك باستثناء بعض الحالات الخاصة كحالة "العمل المقطوعية"<sup>339</sup>.

تعالج الاتفاقية الجماعية أيضا، الأمور المرتبطة بحالات اللجوء إلى الساعات الإضافية مراعية في ذلك الأحكام والقواعد التشريعية المعمول بها، فيما يتعلق بتلك الحالات المذكورة صراحة في ظل المادة 31 من قانون العمل<sup>340</sup> ، والتي تتكفل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي بتحديددها، المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية، حيث يعتبر نقض هذا الالتزام القانوني مخالفة تعاقب عليها المادة 143 مكرر من نفس القانون، بعقوبة الغرامة المالية 1.000 إلى 2.000 دج تطبق بحسب عدد العمال المعنيين.

والاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، يهتم كذلك بضمان المساواة وعدم التمييز بين العمال سواء كان ذلك من حيث السن أو الجنس أو الراتب، أو ظروف العمل أو الانتهاء إلى نقابة معينة من عدمه، أو على أساس القرابة العائلية أو النسب، فهي من الالتزامات القانونية الهامة التي تسهر الاتفاقية الجماعية وتحصر على تنظيمها، وفقا لما قرره التشريع والتنظيم المعمول بهما، نقضه يؤدي إلى قيام المساءلة الجنائية لمخالفة تقوم على أساس جريمة التمييز، المعاقب عليها في ظل المادة 142 من قانون العمل.<sup>341</sup>

<sup>338</sup> -راجع المادة 150 من ق ع ع.

<sup>339</sup> - يتمثل العمل بالمقطوعية" أو "بالقطعة" في انجاز عمل معين في وقت محدد مقابل أجر إجمالي معين.

<sup>340</sup> -راجع المادة 31 من ق ع ع.

<sup>341</sup> -راجع المادة 142 من ق ع ع.

## ثانيا- بعد المسؤولية الجنائية من حيث تحديد مقاييس العمل و ظروفه

يعالج الاتفاق الجماعي المبرم أيضا وبجسب ما قرره التشريع مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها حسب طبيعة عمل المؤسسة،<sup>342</sup> وفترات الراحة والعطل القانونية، التي بدورها تشكل التزامات متقابلة يجب مراعاتها و احترامها من قبل الأطراف الموقعة على الاتفاق الجماعي، ونقض هذه الأخيرة تعتبر من مخالفات تشريع العمل، باعتبار أن الاتفاقية الجماعية تعمل على تنظيم هذه الالتزامات في حدود ما هو معمول به قانونا، كتنظيم مسألة توزيع ساعات العمل الأسبوعي حسب طبيعة عمل المؤسسة، والعديد من الجوانب المتعلقة بفترات الراحة والعطل القانونية، مثلا تحديد كفاءات منح عطلة إضافية للعامل في ولايات الجنوب لا تقل عن عشرة (10) أيام عن السنة العمل الواحدة<sup>343</sup>، كذلك تسهر الاتفاقية الجماعية على تحديد الإطار التنظيمي الخاص بتمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤديون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب بمتاعب بدنية أو عصبية<sup>344</sup>، حيث تبرز المسألة الجنائية في هذه الحالة من خلال الإخلال بهذه الالتزامات مشكلة بذلك مخالفة يعاقب عليها قانون العمل بعقوبة الغرامة المالية والتي يتكرر تطبيقها بحسب عدد العمال المعنيين في المادتين: 144 بالنسبة لمخالفة الالتزام الخاص بالراحة القانونية، والمادة 145 بالنسبة لمخالفة أحكام المواد من 38 إلى 52 من نفس القانون والمتعلقة بالعطل القانونية باختلاف أشكالها<sup>345</sup>.

وتهتم الاتفاقية الجماعية أيضا بمسألة تنظيم وتحديد كفاءات إنهاء العمل في حالة تقليص عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه، مقيدة في ذلك بما هو ساري و معمول به تشريعا وتنظيما، حيث انه تتكفل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي برسم حدود وكفاءات تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية، ويشكل نقض هذا الالتزام مبرر لقيام المسألة الجنائية في حق مخالفة، بتسليط عقوبة الغرامة المالية التي تتراوح من 2.000 إلى 5.000 دج والتي تضاعف بحسب عدد العمال المعنيين، لكن دون المساس بحقوق العمال في إعادة إدماجهم.

## ثالثا- بعد المسؤولية الجنائية من حيث تحديد بعض شروط التشغيل و كفاءاته

إن المسؤولية الجنائية الناتجة عن نقض التزام من الالتزامات القانونية وحسب ما نصت عليه المادة 153 من قانون العمل المتعلقة بتلك المواضيع التي تسهر الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي على تنظيمها، قد تنشأ كذلك

<sup>342</sup>-أنظر: بشير هدي، المرجع السابق، ص 198.

<sup>343</sup>-راجع المادة 42 من ق ع ع.

<sup>344</sup>-راجع المادة 45 من ق ع ع.

<sup>345</sup>-راجع المادة 144 و 145 من ق ع ع.

من خلال المساس ببعض شروط التشغيل وكيفياته، التي تتكفل بتحديددها وفقا لما أقره القانون والتنظيم المعمول به، فمثلا تعنى اتفاقية الجماعية بتحديد بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة، وهي تسهر أيضا على تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها<sup>346</sup>، وترسم حدود اللجوء إلى الساعات الإضافية، وتحدد قواعد وشروط العمال الليلي والحقوق المرتبطة به بالنسبة للجنسين<sup>347</sup>، خاصة تشغيل الشبان والنسوة في الأعمال الليلية مراعية في ذلك الرخص التي يمنحها مفتش العمل المخصص إقليميا نظرا لطبيعة وخصوصية مناصب العمل المعنية بهذا الأمر.<sup>348</sup> وتنظيم هذه المسائل من قبل الاتفاقية الجماعية يجعل منها التزامات قانونية يلتزم الأطراف باحترامها ومراعاتها، حيث ان الإخلال بها يؤدي إلى تسليط قواعد التجريم والعقاب المقررة لها في النصوص القانونية، كنص المادة 141 من قانون علاقات العمل، التي تعاقب عن مخالفة الأحكام المتعلقة كنص المادة 141 من قانون علاقات العمل، التي تعاقب عن مخالفة الأحكام المتعلقة باستخدام الشبان والنسوة بالغرامة المالية التي تتراوح من 2.000 إلى 4.000 دج، مع تطبيقها كلما تكررت المخالفة المعانية، ونص المادة 143 من نفس القانون هو أيضا يعاقب من قام بنقض الالتزام الخاص بالأحكام المتعلقة بمدة العمل القانونية واتساع فترة العمل اليومية، ومخالفة الحدود المقررة للجوء إلى الساعات الإضافية والأحكام والشروط المرتبطة بالعمل الليلي خاصة بالنسبة للشبان والنسوة بتسليط غرامة مالية التي تعتبر رمزية نوعا ما التي تتراوح من 5000 إلى 1000 دج وتطبق عند كل مخالفة معانية و بحسب عدد العمال المعنيين.

#### رابعاً- بعد المسؤولية الجنائية من حيث المساس بالحق في الممارسة النقابية

لقد نصت المادة 120 من قانون علاقات العمل على محتوى ومضمون الاتفاق الجماعي، وأثارت في الفقرة 13 منها مسألة ممارسة الحق النقابي باعتبارها من المواضيع التي تسهر على معالجتها والذي تم تنظيم أحكامه وقواعده من خلال القانون رقم 90-14 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي، وبالرجوع إلى نص المادة 153 من قانون علاقات العمل، نجد انها اعتبرت كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي هي من مخالفات تشريع العمل، هذا ما يجعل الإخلال بالالتزام المتعلق بممارسة الحق النقابي هو من المخالفات التي تنصب على نقض محتوى الاتفاقية الجماعية التي يعاقب عليها بالرجوع لأحكام القانون رقم 90-14 المشار إليه أعلاه.

<sup>346</sup> نصت المادة 03 من الأمر رقم 97-03 على انه: "يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية"

<sup>347</sup> راجع المادة 27 من ق ع ع.

<sup>348</sup> راجع المادة 29 من ق ع ع.

## الفرع الثاني: البعد الشخصي للمسؤولية الجزائية في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل

إن تحديد البعد الشخصي للمسؤولية الجزائية في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل له أهمية كبيرة، حيث من خلاله يمكننا تحديد الأشخاص التي يمكنها أن تكون محلا للمساءلة الجنائية، سواء كانت طبيعية أو معنوية، حيث نصت المادة 114 من قانون علاقات العمل في فقراتها الثانية والثالثة على أنه "تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم أو الممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى".

لقد حدد المشرع الجزائري من خلال هذه المادة المشار إليها أعلاه، أطراف الاتفاقية الجماعية باعتبارها عقد جماعي، إذ لا نتصور وجود مثل هذه العقود إلا إذا كان أحد أطرافه مجموعة من الأشخاص أو من يمثلهم كالمؤسسات والنقابات وفي هذه الحالة يقصد "بالأشخاص" فئة العمال، بغض النظر عن الطرف الآخر الذي قد يكون صاحب عمل أو مستخدم واحد أو أكثر أو منظمة نقابية للمستخدمين، هذا ما يؤدي إلى انعدام عقد العمل المبرم من طرف عامل أو عدة عاملين، كون أن الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية يجب أن تتم بواسطة إحدى المنظمات النقابية للعمال.

ولقد ألزمت المادة 127 من قانون علاقات العمل<sup>349</sup>، أطراف الاتفاقية الجماعية باحترام بنودها والالتزامات المترتبة عنها بمجرد التوقيع عليها وذلك بعد استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة 126 من نفس القانون<sup>350</sup>، هذا ما يؤدي إلى إمكانية قيام المسؤولية الجنائية عند الإخلال بتلك الإجراءات أو عدم استكمالها فور إبرام الاتفاق الجماعي، فالمشرع لم يحدد مدة معينة أو محدد هذا ما يجعلها من الإجراءات الفورية والمستعجلة الواجب القيام بها، عندما يتعلق الأمر بعدم تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية فور إبرامها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا وشهرها بين العمال أو عند الامتناع عن التفاوض في الآجال القانونية طبقا لما نصت عليه المادة 152 من قانون علاقات العمل<sup>351</sup>، هذا من الناحية الشكلية، أما من الناحية

<sup>349</sup> نصت المادة 127 من ق ع ع على أنه: تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة"

<sup>350</sup> راجع المادة 126 من ق ع ع.

<sup>351</sup> نصت المادة 152 من ق ع ع على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية و الإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية"

الموضوعية يعتبر محتوى الاتفاقية الجماعية ملزما لأطرافها بمجرد التوقيع عليها، حيث اعتبرت المادة 153 من نفس القانون أن كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي هي من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون، عندما يوجد بشأنها نص جزائي يعاقب على الإخلال بتلك الالتزامات القانونية المتعلقة بمضمون الاتفاقية الجماعية. أما من الناحية الشخصية، نلاحظ أن صياغة هذه المادة أي المادة 153 جاءت عامة فهي تخاطب العامل وغير العامل أي المستخدم كشخص طبيعي و معنوي عام أو خاص، خالف نص جزائي يعاقب على المخالفات الناتجة عن نقض الالتزامات الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي بعد التوقيع عليه .

إلا أنه ونظراً للطابع الجماعي الخاص الذي تتسم به الاتفاقية الجماعية، والذي يعتبر شرط إلزامي من جهة العمال، باعتبار أنهم وكما قلنا سابقاً لا يجوز لهم إبرامه إلا عن طريق منظمة نقابية للعمال الأجراء والمستخدمين الذي أطلق عليها المشرع الجزائري اسم "المنظمات النقابية التمثيلية"<sup>352</sup>، أو ممثلين نقابيين داخل نفس الهيئة المستخدمة، أو كذلك من جهة المستخدم الذي وبالرغم من أنه لا يشترط من جانبه الصفة الجماعية لإبرام هذا النوع من العقود، فقد يبرم هذا الأخير مع عدد من أصحاب العمل، أو منظمة نقابية تمثيلية للمستخدمين في إطار ما سمي بالعمل النقابي.<sup>353</sup>

وبالنسبة للمخالفة المتعلقة بعدم ايداع وتسجيل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي فهذا الالتزام والذي يكون محلاً لهذه المخالفة، ينشأ ويقع على عاتق كل طرف مفاوض، وهو ليس العامل طبعاً، وبالتالي لا يمكن لهذا الأخير أن يكون مرتكباً لهذه الجريمة.

أما بالنسبة للمنظمة النقابية للعمال أو المستخدمين ، فإن المشرع الجزائري قد أقر واعترف بالمساءلة الجنائية للأشخاص المعنوية من خلال المادة 51 مكرر من قانون العقوبات بما فيها المساءلة الجنائية للنقابات والتنظيمات النقابية، لأن الاعتراف بالمسؤولية الجزائية للمنظمة النقابية يجعل منها شخصاً معنوياً مستقلاً عن الأشخاص الطبيعيين المكونين له، وبموجب هذه المادة فإن المنظمة النقابية تخضع للمساءلة الجنائية بغض النظر عما قد يصدر من عقوبات في حق الممثلين النقابيين إثر ارتكابهم لسلوكات مجرمة باعتبارهم فاعلين أصليين أو شركاء

<sup>352</sup> -راجع المادتين 34 و35 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم.

<sup>353</sup> -يعتبر العمل النقابي وسيلة للدفاع عن المصالح المادية المعنوية للعمال الأجراء أو المستخدمين،الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد عن طريق تكوين منظمات نقابية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما وكذا القوانين الأساسية لهذه المنظمات.

في الجريمة، ونجد بأن هذه المسألة قد كرس من خلال أحكام القانون رقم 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي أين يمكن للمنظمة النقابية أن تتعرض الى العقوبات التكميلية التالية:

-توقيف نشاط المنظمة النقابية ووضع الأختام على أملاكها.

-الحل القضائي للمنظمة النقابية و/أو مصادرة أملاكها اذا أدى استمرار نشاطها الى الاضرار أو الحاق خطورة بالغير نتيجة القيام بتصرفات مخالفة لأحكام القانون ،حيث نصت المادة 31 من القانون رقم 90-14<sup>354</sup> على أنه:"يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف اخر عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها القوانين الأساسية"، كما أن الادة 32 من نفس القانون نصت على أنه:"يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل القضائي بناء على طلب النيابة العامة دون الاخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به".

لكن وبالرغم من أن هذه العقوبات تشكل جزاء يطبق على المنظمة النقابية ، الا أنه لا نجد أي تطبيق للمسؤولية الجنائية على هذه الأخيرة في الواقع العملي خارج هذه العقوبات التكميلية حتى وان ارتكب الممثلين السلوك الاجرامي لفائدتها ، حيث أصبح عند البعض أمر لا يمكن تصوره بالرغم أنه معترف به قانونا ومن خلال نص صريح يقضي بذلك، ونفس الحكم يطبق في حالة كان الطرف المفاوض هو منظمة نقابية تمثل أرباب العمل او المستخدمين، أما إذا كان الطرف المفاوض هو المستخدم وحده كشخص طبيعي فهنا تقوم مسؤوليته الجزائية عند مخالفة الأحكام المنظمة لهذه الإجراءات وتدرج ضمن الجرائم والمخالفات المرتكبة من قبل المستخدم، وفي حالة كان هذا الطرف المفاوض يضم عدة مستخدمين تقوم المساءلة الجنائية بصفة تضامنية فيما بينهم في تنفيذ العقوبة وهذا الحكم ينطبق بدوره على المخالفة المترتبة عن رفض التفاوض في الآجال القانونية المتفق عليها، وكذلك بالنسبة للمخالفة المتعلقة بعدم إشهار الاتفاقية الجماعية بين العمال باستثناء ان مسألة "الشهر" تكون من مسؤولية الهيئة المستخدمة وليس مهمة المنظمة النقابية للمستخدمين.

وإذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وكذلك أصحاب العمل، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك التنظيمات على مستوى أماكن العمل، باعتبار أن النقابة تؤسس للدفاع عن مصالح العمال ومصالح المستخدمين المتعارضة، ولضمان وجود تمثيل أفضل للعمال وللتعرف على ظروف عملهم ومشاكلهم بصفة عامة، لذلك سمح المشرع الجزائري للمنظمات النقابية طبقا لما

<sup>354</sup> - راجع المادة 31 من القانون رقم 90-14.

نصت عليه المادة 40 من القانون رقم 90-14<sup>355</sup>، بإنشاء هيكل نقابية داخل المؤسسة، وتعيين المندوبين النقابيين مباشرة بعد توافر الشروط الموضوعية والشكلية المنصوص عليها في المواد: 41 و 44 و 45 من نفس القانون<sup>356</sup>، ويتمتعون بالصلاحيات المنصوص عليها في المواد 46 و 53 من القانون رقم 90-14، أما في حالة عدم توافر الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و 40 من هذا القانون في المنظمة، سمح المشرع للعمال بانتخاب من يمثلهم في مجال التفاوض والوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وفقا للنسب المنصوص عليها في المادة 41 من نفس القانون.

نظرا لأن المندوب النقابي يلعب دور همزة الوصل التي تربط المنظمة النقابية بالعمال الأجراء من جهة ومن جهة أخرى بين هؤلاء وصاحب العمل فرق المشرع بين نوعية من الجزاءات التي يمكن ان يخضع لها المندوب النقابي عندما يرتكب خطأ بمناسبة تأدية نشاطاته النقابية او المهنية، فإذا ارتكب خطأ ذو طابع نقابي محض فإن المنظمة النقابية التي عينته هي الوحيدة التي لها الحق في معاقبته طبقا لما حددته القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية الخاصة بالمنظمات النقابية من جزاءات والتي تتراوح حسب خطورة الخطأ بين الإنذار، التوبيخ، والتوقيف عن التفويض النقابي، التجريد النهائي من كل مسؤولية نقابية الطرد النهائي من حقوق الاتحاد العام للعمال، وأخيرا قد يتعرض إلى المتابعة القضائية أيضا في حالة الاختلاس.

كما يمكن أن يتعرض المندوب النقابي إلى عقوبات تأديبية مسلطة من قبل المستخدم عندما يقوم بارتكاب خطأ مهني بعد أخذ موافقة النقابة، حيث انه إذا قام المستخدم بعزل المندوب النقابي دون إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانونا، هنا تقوم المسؤولية الجزائية في حقه الناتجة عن خرق الأحكام الخاصة بنظام الحماية الجنائية التي أقرها المشرع الجزائري للمندوب النقابي من خلال المادتين 54 و 55 من القانون رقم 90-14، إلا انه وبالنسبة للأحكام الجزائية المنصوص عليها في ظل القانون رقم 90-02 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب وتسوية النزاعات الجماعية، لاحظنا من خلال هذه النصوص خاصة نص المادة 53 و 54 و 55 منه، أنها تخاطب أطراف الخلاف الجماعي على حد سواء بالمساءلة الجزائية سواء تعلق الأمر بالمستخدم أو ممثلي العمال في حالة مخالفة أحكامها، هذا ما يجعل الممثل النقابي للعمال يخضع أيضا لهذه الأخيرة، وهو الأمر الذي يُوسع من النطاق الشخصي للمسؤولية الجنائية في إطار علاقات العمل.

<sup>355</sup>- راجع المادة 40 من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم.

<sup>356</sup>- راجع المواد: 41، 44، 45 من ق ع ع.



والمنظمة النقابية باعتبارها منظمة مستقلة متعها المشرع بالشخصية المعنوية من خلال المادة 16 الفقرة الأولى من القانون رقم 90-14 وهي بذلك تكتسب كذلك أهلية التقاضي بالنسبة لتلك النزاعات التي تثور بينها وبين المنظمات الأخرى للدفاع عن مصالحها الخاصة، فأصبح امرا غير متصور معاقبة المنظمة النقابية جنائيا، بالرغم من اقرار المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي صراحة في ظل قانون العقوبات، حيث أن هذا الموضوع لا يزال يتسم بالغموض ويثير عدة مشاكل وتناقضات، وفي هذا الصدد وحسب رأينا فقد يرجع ذلك إلى اعتبار المنظمات النقابية وسيلة من خلالها تتم ممارسة الحريات العامة المضمونة دستوريا، فهي استفادت من حرق قاعدة عامة تقضي بالمساواة للجميع أمام القانون، كون انه لا يمكن مزاوله هذه الحريات بصفة مستترة. وبالتالي لتفادي وجود تناقضات مع النصوص الدستورية التي تضمن للنقابة حرية التكوين والعمل، أصبح من غير المتصور تسليط عقوبات جزائية في حقها في ظل غياب أحكام أو اجتهادات قضائية في الجزائر تتعلق بهذه المسألة والتي تأمل إعادة النظر فيها وتداركها مستقبلا، هذا ما يجعل نطاق المسؤولية الجزائية القائمة في حق المنظمة النقابية يبقى محصورا واقعيا على العقوبات التكميلية المشار إليها أعلاه الى جانب المسؤولية المدنية سواء كانت عقابية أو تقصيرية. فقد تقوم مسؤوليتها التقصيرية مثلا عند قيامها بوضع مناشير تتضمن معلومات سياسية، كما انه قد تقوم مسؤوليتها العقابية كذلك في حالة عدم احترام بنود الاتفاقية او الاتفاق الجماعي الذي تكون طرفا فيه وتكون بذلك ملزمة بجبر الضرر الذي تسببت به، كما أن التشريع قد حملها المسؤولية المدنية من خلال المادة 20 من القانون 90-14 بفرض اکتتاب التأمين لتغطية جميع التعويضات الناجمة عن المسؤولية المدنية .

إن الحديث عن المنظمة النقابية يدفعنا الى التطرق لموضوع لجان المشاركة ومدى خضوعها للمساءلة الجنائية باعتبارها لجان داخلية يتجلى دورها في مراقبة تشريعات العمل اما من خلال اعلام المستخدم أو ابداء الرأي أو اعلام العمال بمختلف المواضيع المعالجة مع المستخدم، ونظرا لعدم تمتع هذه اللجان بالشخصية المعنوية وبالتالي عدم تمتعها بأهلية التقاضي فانه لا يمكن أن نخضع الى المسؤولية الجزائية ولا أن نتحمل تبعات السلوكات الاجرامية التي قام بها أعضاءها باعتبارهم أشخاص طبيعيين نتيجة اخلاهم بأحكام قانون العمل أو أحكام قانون العقوبات. و في هذا المجال يتكفل مفتش العمل بمعاينة مخالفات الأحكام والقواعد الآمرة لقانون العمل،<sup>357</sup> فبعد ما يقوم بجميع الإجراءات اللازمة لذلك منها امثال المستخدم في أجل لا يتعدى 08 أيام، يحرر محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة ألا وهو القضاء الجزائي، فتقوم المسؤولية الجزائية للمستخدم كنتيجة لمخالفة مثلا

<sup>357</sup> نصت المادة 138 من ق ع ع على انه: "يعاين مفتشو العمل و يسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع

العمل".

الالتزامات القانونية المتعلقة بتلك الشروط الخاصة بالتشغيل وكيفية عمله كالعامل الليلي بالنسبة للنساء والشبان، وتلك المتعلقة بتنظيم المدة الأسبوعية لعمل أو الشروط الخاصة باللجوء إلى الساعات الإضافية، أو مخالفة الإطار التنظيمي لتمديد العطلة الرئيسية ومنح العطل الإضافية، أو الإخلال بالمسائل المتعلقة بدفع الأجور والمرتبات، ويكون بذلك قد ارتكب مخالفة من مخالفات نقص الالتزامات القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل، والمنظمة النقابية يمكنها في هذه الحالات التأسس كطرف مدني أمام القضاء الجزائي للدفاع عن المصالح الفردية للعامل، لكن بشرط ان يكون يتمتع بصفة العضوية في تلك النقابة .

إلا أن مجال المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل لا يقتصر فقط على تلك المخالفات المنصوص عليها في ظل القانون رقم 90-11، وإنما تمتد لتشمل قوانين أخرى مكمله له وحتى انها جسدت في قانون العقوبات أيضا، حيث أقرت هذه القوانين بدورها أحكام جزائية تطبق على من اخل بالقواعد التي تنظمها، سواء كان هذا الإخلال صادر عن العامل أو عن المستخدم شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص.

بالإضافة إلى أن دراسة المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل لا تقتصر أيضا على تحديد الأحكام الخاصة بها، وإنما تحتاج كذلك إلى الوقوف عند إطارها القانوني وتسليط الضوء على إجراءات المتابعة المطبقة فيها، هذا ما سوف نحاول الإلمام به قدر المستطاع في الباب الثاني .

## **الباب الثاني**

**الإطار القانوني للمسؤولية الجزائية في**

**علاقات العمل وإجراءات المتابعة**

إن تحديد الأحكام الخاصة بالمسؤولية الجنائية في علاقات العمل، يستدعي بالضرورة تحديد الإطار القانوني لها، والذي يتمثل في مجموعة النصوص والقواعد التجرىمية التي من خلالها يتم رسم النموذج الإجرامي لواقعة ما، وتحديد الجزاء الجنائي الواجب تسليطه على كل من انطبق عليه الوصف الإجرامي لهذه الواقعة، هذا ما يطلق عليه اسم "القانون الجنائي للعمل" باعتباره مجموعة القواعد القانونية التي تنظم المسؤولية الجنائية المرتبطة بعمود العمل سواء الفردية منها أو الجماعية، ويستوي في ذلك أن تنسب هذه المسؤولية إلى أصحاب العمل سواء كانوا أشخاص طبيعيين أو اعتباريين، كما يستوي إضفاء المسؤولية الجنائية على العمال أيضا وإن كان ذلك بقدر أقل مقارنة بتلك التي تعود على شخص المستخدم باعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية، فالقانون الجنائي للعمل يجسد إذا الجانب التنظيمي للمسؤولية الجزائية في هذا المجال، ويدخل في نطاقه جميع الجرائم المتعلقة بضمان الحماية والسلامة الأمنية والصحية للعمال، وكذلك ضمان عدم بث أية عراقيل أمام مفتشي العمل أو ممثليهم كما قد يصل نطاقها إلى حد تجريم التشغيل غير المشروع وحالات الاعتداء على السلامة الجسدية للعامل والمساس بكرامته أيضا هذا من جهة، ومن جهة أخرى عندما يقول مسؤولية جزائية فإن ذلك يستدعي بالضرورة التطرق إلى إجراءات المتابعة المطبقة بشأنها، هذا ما يدفعنا للرجوع إلى المصدر والأصل الذي ينظم مختلف الإجراءات الواجب الالتزام بها منذ وقوع الجريمة وإلى غاية صدور حكم نهائي في موضوع الدعوى، حيث يتمثل هذا المصدر في "قانون الإجراءات الجزائية"، الذي ينظم هو بدوره الجانب الإجرائي للمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل الفردية والجماعية أيضا، لذلك سنحاول في البداية تسليط الضوء على الإطار القانوني للمسؤولية الجزائية في علاقات العمل ( الفصل الأول)، ثم سنتطرق إلى دراسة إجراءات المتابعة ( الفصل الثاني).

## الفصل الأول: الإطار القانوني للمسؤولية الجزائية في علاقات العمل

لقد أقرت السياسة الجنائية الحديثة، بأن الجريمة وبصفة عامة كظاهرة اجتماعية ليست منفصلة عن باقي الظواهر بأنها تعتبر اخطر مظاهر السلوك المنحرف، وما هي إلا انعكاس لمظاهر الاختلال الكامنة في البناء الاجتماعي، هادفة بذلك إلى القضاء عليها والقضاء على الظروف المهيأة لها أيضا. ومن المعلوم بأن لكل نظام قانوني مبادئ تعتبر الأسس التي يقوم عليها موضوعا وشكلا، بما فيها المبادئ والأسس التي يقوم عليها النظام الجزائي في علاقات العمل، ومجاله الموسع جدا، حيث نجد له عدة تطبيقات ليس فقط في ظل قانون العمل، وإنما تمتد قواعده التجريبية إلى قوانين أخرى من بينها قانون العقوبات، أين حرص المشرع الجزائري على تعزيز المنظومة الجنائية في إطار علاقات العمل، من خلال إخضاعه إلى عدة تعديلات عززت ودعمت مسألة الحماية الجنائية، عن طريق استحداث جرائم جديدة وربطها بتلك المنصوص عليها في قانون العمل كجريمة إفشاء الأسرار وجرمي القتل والجرح الخطأ. كما أولى اهتمام خاص بالجرائم الماسة بكرامة الأشخاص لاسيما تلك التي لها صلة بمجال الشغل والتوظيف كظاهري التحرش والتمييز باعتبارهما من المسائل المجرمة حديثا في ظل قانون العقوبات. ولا تقتصر الجرائم الماسة بظروف العمل وكيفية عمله على تلك المنصوص عليها في ظل قانون العمل أو قانون العقوبات فقط وإنما نجد بان المشرع قد خص المسألة المتعلقة بضمان صحة و سلامة العمال بأحكام ونصوص قانونية خاصة. أما فيما يخص علاقات العمل الجماعية فقد جرم فعل المساس بممارسة الحق في الإشراب والحق النقابي أيضا، كما نص على قواعد قانونية من شأنها توفير الحماية لمفتشي العمل وتمكينهم من أداء وظائفهم، إلى جانب تنظيمه لمسألة عقود تشغيل العمال و تجريمه لمسألة العمل غير المشروع<sup>358</sup>. فالمشرع الجزائري قد حاول إضفاء حماية جنائية شبه كاملة على هذا المجال، من خلال تنظيمه لعدة نصوص جزائية تعاقب على مختلف الانتهاكات والإخلالات بالقواعد والأنظمة العمالية. ولكي يمكننا توضيح ذلك سوف نتطرق الى دراسة الجرائم التالية: الجرائم الماسة بشروط العمل وكيفية عمله (المبحث الأول)، الجرائم الماسة بكرامة الأشخاص (المبحث الثاني)، الجرائم الماسة بالحقوق العامة في مجال العمل (المبحث الثالث)، عرقلة مفتشية العمل (المبحث الرابع) وأخيرا موضوع التشغيل غير المشروع لليد العاملة (المبحث الخامس).

<sup>358</sup>- وان كانت هذه المسألة من الناحية الجنائية لا يزال يقتصر تنظيمها على القانون رقم 88-07.

### المبحث الأول: الجرائم الماسة بشروط العمل وكيفية

لقد أدّى تطور التشريعات الاجتماعية إلى تعدد وتطور الجرائم الماسة بقواعدها أيضا، بحيث ومثلما لاحظنا من خلال ما سبق لم تصبح 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 والقواعد الجزائية التي نص عليها المشرع في ظل قانون العمل، وإنما امتدت كذلك إلى تجريم عدد كبير من الأفعال والسلوكات في ظل قانون العقوبات وعدة قوانين وأوامر أخرى، أين لاحظنا بأن وظيفة القانون الجنائي في هذا المجال تصب في تيار حماية مصالح 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>359</sup> على ضمان حماية جزائية تصب في إطار ضمان احترام شروط العمل وكيفية، 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 وطب العمل المشار إليه سابقا، لمزيد من التوضيح سنحاول تناول الجرائم الماسة بشروط العمل وكيفية من خلال ثلاثة مطالب، سنتطرق أولا إلى دراسة الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العمل (المطلب الأول)، ثم الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العقوبات (المطلب الثاني)، وأخيرا الجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن وطب العمل (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العمل

تبين للمشرع الجزائري في ظل التطورات المتجسدة في مجال العمل وبخصوص العقوبات المقررة في هذا الإطار، بأن الجزاءات المدنية المتمثلة خاصة في البطلان هي غير كافية لفرض الاحترام اللازم للقوانين والأنظمة العمالية، الأمر الذي تطلب ضرورة التدخل من أجل وضع إجراءات جنائية رادعة لمزيد من الفعالية والنجاعة لتحقيق ذلك، وفي نفس الوقت توسيع الاختصاصات المخولة للأعوان المكلفين بمعاينة وضبط مثل هذه المخالفات<sup>360</sup>. لذلك خصّ المشرع الجزائري موضوع المسؤولية الجزائية بباب كامل ألا وهو الباب الثامن من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، أين تكيف معظم الجرائم المعاقب عليها في هذا القانون على أنها

<sup>359</sup> - تعاقبت التشريعات في كل من فرنسا ومصر من أجل إضفاء حماية جنائية ضرورية في علاقات العمل، سواء كان هذا التجريم يعود إلى صفة القائم بالفعل أو يعود إلى محل الجريمة.

<sup>360</sup> - نصت المادة 138 من ق ع على أنه: "يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفة حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل".

مخالفات والتي تعتبر من الجرائم الشكلية (des infractions formelles) التي لا تتضمن في تعريفها القانوني أية نتيجة ومثلما هو الحال بالنسبة لجرائم القانون العام يمكننا إسنادها إلى الأشخاص المعنوية أيضا<sup>361</sup>، لذلك سنحاول معالجة هذا الموضوع من خلال شطرين، فالشرط الأول ندرس فيه المخالفات المنصوص عليها في المواد من 140 إلى 146 من القانون رقم 90-11 (الفرع الأول)، أما الشرط الثاني سنتطرق لدراسة المخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 مكرر إلى 154 من القانون رقم 90-11 (الفرع الثاني).

### 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 القانوني أو الامتناع عن فعل أمر به القانون"، على هذا الأساس فالجريمة هي سلوك إنساني ولتجسيد هذا الأخير ينبغي أن يكون هناك إرادة وفعل (سليبي أو إيجابي) أي عمل وامتناع عن فعل وكما نعلم تقسم الجرائم حسب درجة خطورتها بصفة عامة إلى جنائيات وجنح ومخالفات، إلا أنه وفي إطار علاقات العمل فقد تكييف هذه الأخيرة على أنها مخالفات أو جنح فقط، إذا ما قلنا غالبيتها تكييف على أنها مخالفة. والجريمة مهما تعددت التقسيمات الواردة بشأنها، يبقى يرتكز قيامها على ثلاثة أركان أو عناصر أساسية هي: وجود فعل غير مشروع طبقا لقانون العقوبات والقوانين المكملة له وهو ما يعبر عنه بالركن الشرعي للجريمة<sup>362</sup> (أولا)، و، أن يرتكب الجاني نشاط مادي إيجابي أو سليبي وهو ما يجسد الركن المادي للجريمة (ثانيا)<sup>363</sup>، وأخيرا ان تصدر هذه الجريمة عن إرادة جنائية وهو ما يعرف بالركن المعنوي (ثالثا).

<sup>361</sup> - انظر : Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, Droit penal du travail, 5<sup>ém</sup> ed, janvier 2012, Paris, p : 295

<sup>362</sup> - نذهب إلى ما ذهب إليه الاستاذ "فتوح عبد الله الشاذلي"، باعتبار الصفة غير المشروعة للسلوك ركنا من أركان الجريمة والتي مصدرها نص التجريم الذي يضيف هذه الصفة على ماديات معنية مع انتقاء الأسباب التي ترفع عن هذه الماديات الإجرامية صفتها غير المشروعة. أي أن يكون الفعل الإجرامي غير واقع أو خاضع لسبب من أسباب الإباحة التي تمنع قيام المسؤولية الجزائية، فلا تقوم الجريمة الا بوجود فعل غير مشروع يعاقب عليه القانون بموجب نص صريح.

<sup>363</sup> - كل ما يدخل في كيان الجريمة و يكون له مظهر ملموس و طبيعة مادية تحدث تغييرا في العالم الخارجي ينطبق عليه وصف الركن المادي من ثلاثة عناصر أساسية تتمثل في ما يلي:

1- السلوك أو الفعل الإجرامي الذي يعرف على أنه: "ذلك النشاط المادي الخارجي للجريمة الذي يتسبب في إحداث ضرر في العالم الخارجي أخذا بذلك صورة السلوك الإيجابي أو السليبي.

2- النتيجة هي: "ذلك التغيير الذي يلحق العالم الخارجي بسببه السلوك الإجرامي، حيث اختلف الفقه حول مسألة مدلول النتيجة، فهناك من آخر بالمُدلول المادي لهما بإعتبارها ذلك التغيير المادي الملموس الذي يحدث في العالم الخارجي كأنه مباشر للسلوك الإجرامي، أين قسموا الجزائر إلى نوعين: جزائر مادية و جزائر شكلية أو جزائر السلوك المحض. و هناك جانب آخر من الفقه أخذ بالمُدلول القانوني للنتيجة و الذي يعتبرها كل اعتداء يقع على المصلحة أو حق يحميه القانون.

3- العلاقة السببية و هي: "تلك الصلة أو الرابطة بين ارتكاب السلوك الإجرامي و حدوث النتيجة"، أي لقيام الركن المادي للجريمة لا يكفي ارتكاب السلوك الإجرامي و تحقق النتيجة، بل لا بد أن تقوم بينها علاقة سببية، بمعنى آخر يجب أن يكون السلوك الإجرامي هو وحده أدى إلى حدوث النتيجة.

## أولاً- الركن الشرعي للجريمة

لا يتحقق العنصر الشرعي في أية جريمة سواء كانت مخالفة أو جنحة أو جناية، إلا بوجود فعل غير مشروع يعاقب عليه القانون بموجب نص صريح، ويوصف الفعل بأنه غير مشروع إذا تضمن القانون نصاً يجرمه ولم يكن في الظروف التي ارتكب فيها خاضعاً لسبب من أسباب الإباحة.

والأفعال أو السلوكات المنصوص عليها في المواد من 140 إلى 146 من قانون العمل تتعارض مع قاعدة قانونية جزائية، وبالتالي يتطابق السلوك المحرم مع النموذج القانوني الذي يرسم نشاطات غير مشروعة، التي تنشأ عنها عدة جرائم تكيف غالبيتها على أنها مخالفات يتكفل مفتشو العمل بمعاينتها وتسجيلها، والعقوبة بصفة عامة تعرف على أنها: "تلك الوسيلة المقررة لضمان احترام والتنفيذ الفعلي للقانون أو لإلتزام ما"<sup>364</sup>.

وبالنسبة للجزاءات المقررة للمخالفات المعاقب عليها في ظل هذه المواد، نلاحظ بأنها قد حددت بالغرامات المالية الذي يتراوح مقدارها ما بين 500 دج كحد أدنى و 20.000 دج كحد أقصى مترتبة عن القيام بإحدى السلوكات المحرمة في المواد من 140 إلى 146 من القانون رقم 90-11.

ولقد نصت المادة 139 على مضاعفة الغرامة في حالة العود كضرف تشديد، حيث يعتبر "عوداً" في هذا القانون كل من أدين بسبب مخالفة مماثلة خلال (12) عشرة شهرا السابقة للواقعة الملاحقة وهذا الأمر ينطبق على نص المادة 140 من نفس القانون التي تعاقب بالغرامة المالية التي تتراوح ما بين 10.000 إلى 20.000 دج، كل من يقوم بتوظيف القاصر الذي لم يبلغ السن المقررة في هذا القانون باستثناء عقود التمهير، أما في حالة العود، فالمشرع أقر عقوبة الحبس من 15 يوم إلى شهرين مع مضاعفة مقدار الغرامة أيضا. كذلك هو الحال بالنسبة لما أشارت إليه المادة 142 عند ارتكاب مخالفة التوقيع على اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل يكون محله إقامة تمييز بين العمال يتعلق بمجال الشغل وظروفه<sup>365</sup> هذا ما يضمن على الحماية الجنائية في إطار علاقات العمل خصوصيته تمييزها عن تلك المقررة في القواعد العامة.

كما أن المشرع الجزائري قد استعمل أسلوباً آخر في مجال تسليط العقوبة اللازمة عند مخالفة أحكام قانون العمل، هذا ما يظهر من خلال المواد: 141، 143، 143 مكرر، 144، 145، 146 من قانون

<sup>364</sup> - أنظر : 598 : P. 06, Juin 2001, RDS, la sanction civile en droit du travail, Grevy Manuela,

<sup>365</sup> - نصت المادة 142 من ق ع ع على أنه : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب و ظروف العمل , كما وردت في المادة 17 من هذا القانون .

و يعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 10000 دج و بالحسب مدة ثلاثة أيام ( 03) أو إحدى العقوبتين فقط."



العمل، أين أقر بأن العقوبة تتعدد بحسب عدد العمال المعنيين وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة<sup>366</sup>، سواء كان ذلك عند مخالفة الأحكام الخاصة باستخدام الشبان والنسوة أو عند مخالفة أحكام العمل المتعلقة بالمدة القانونية الأسبوعية وحدود اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي بالنسبة للشبان والنسوة، أو تلك الخاصة بمخالفة التجاوزات المرخصة قانونا في مجال الساعات الإضافية وكذلك بالنسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بالراحة الأسبوعية والعطل باختلاف أنواعها، وعند تقليص عدد العمال خرقا لأحكام هذا القانون أيضا، حيث يعتبر هذا الأسلوب العقابي المتبع أو المطبق في ظل هذه المواد المشار إليها أعلاه خروجاً عن القاعدة العامة والذي يتمثل في حالة "تعدد الجرائم مع الارتباط"، فإذا وقعت عدة جرائم لغرض واحد وكانت مرتبطة ببعضها البعض بحيث لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها جريمة واحدة، والحكم بالعقوبة المقررة لأشدها، غير أن المشرع الجزائري شأنه شأن التشريعات المقارنة الأخرى، قد خرج في نطاق قانون العمل عن هذه القاعدة، وأقر بأن العقوبة تتعدد المخالفات المعاينة وبحسب عدد العمال<sup>367</sup>، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية سنة 1992 في واقعة تتلخص أحداثها في قيام صاحب العمل بارتكاب عدة مخالفات منها: عدم تحرير عقود عمل العمال وعدم إنشاء ملف خاص، كل عامل، وتشغيل عمال أقل من سن 12 عشرة سنة، والقيام بتشغيل الأحداث أكثر من 06 ساعات... وهي جرائم تعد من قبيل المخالفات وحتى ولو كان النص يقرر تعدد عقوبة الغرامة بحسب عدد العمال<sup>368</sup>، هذا يعني بأنه وبالرغم من تعدد عقوبات الغرامة يبقى التكييف القانوني للواقعة المحرمة لا يتغير تظل مخالفة<sup>369</sup>.

وقضت محكمة النقض الفرنسية كذلك سنة 1986 بأنه لا يجوز نقض الأحكام الصادرة عن هذه المخالفات عندما تتعلق بجرائم عدم التأمين على العمال وعدم إنشاء ملفات وسجلات، ولقد ألزمت تضمين الحكم الصادر بتحديد عدد العمال ليتسنى تحديد مبلغ الغرامة الواجب دفعها من قبل المستخدم غير أنه وحسب ما أقره القضاء الفرنسي بهذا الشأن، فإن مبدأ تعدد عقوبة الغرامة بحسب عدد العمال تطبيقه مرهون بأن تكون المخالفة المرتكبة من طرف المستخدم تمس حقوق العمال، ولا تعد من قبيل الأحكام التنظيمية<sup>370</sup>.

<sup>366</sup> - راجع المواد: 141، 143، 143، مكرر، 145، 146، 144 من ق ع ع.

<sup>367</sup> - فإذا ارتكب المستخدم مخالفة واحدة لعدد من العمال فإنه يكون مسؤولاً جنائياً على كل مخالفة لكل عامل على حدى.

<sup>368</sup> - أنظر: Bouharrou Ahmed, op.cit, p: 12.

<sup>369</sup> - أنظر: عمرو إبراهيم الوقاد، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 25.

<sup>370</sup> - قضى في فرنسا سنة 1985، بأن عدم توفير وسائل الإسعاف الطبية تعد من قبيل الأحكام التنظيمية التي لا تمس بحقوق العمال، و من ثم فلا تتعدد عقوبتها بتعدد العمال.

## ثانيا- الركن المادي للجريمة

يتجسد الركن المادي لأي جريمة في ذلك السلوك أو الفعل المادي الذي يقع تحت طائلة نص مجرمه وقت ارتكاب الجريمة، أما في إطار علاقات العمل، فيعبر عن السلوك الإجرامي بمجموعة من النشاطات الإيجابية 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 إلى 146 من قانون علاقات العمل، بتعدد المحل الذي ترد عليه المخالفة المعاقب عليها والتي تتجلى فيما يلي:

## أ- تشغيل القاصر دون سن 16 عشرة سنة:

لقد رسمت المادة 140 من قانون علاقات العمل النموذج القانوني لهذه الجريمة، وفي نفس الوقت عاقبت عن مخالفة أحكام المادة 15 من نفس القانون، بحيث ان السلوك المادي المعاقب عليه في نص المادة 140 المشار إليها اعلاه ينتج عن وجود علاقة عمل تنشأ بين مستخدم وعامل قاصر يقل سنه عن 16 سنة مهما كانت طبيعة العقد القائم بينهما سواء كان عقد كتابي أو غير كتابي<sup>371</sup>، محدد المدة أو غير محدد المدة، بالتوفيق الجزئي أو الكلي، على ألا يكون الأمر يتعلق بعقد من عقود التمهين المرخص به قانونا<sup>372</sup>، حيث يتولى مفتش العمل المختص إقليميا معاينة وتسجيل هذه المخالفة وفقا لنص المادة 138 من هذا القانون.

## ب- مخالفة الأحكام الخاصة بظروف استخدام الشبان والنسوة:

الأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكر كان أم أنثى على حد سواء، فلا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة، إلا أنه ومراعاة للاعتبارات النفسية، والفيزيولوجية لفئتي القصر والنساء وكذلك فئة المعوقين أيضا<sup>373</sup>، وضعت التشريعات العمالية أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل هذه الفئات، وأقرت ظروفًا معينة لاستخدامها يترتب عن الإخلال بها قيام المساءلة الجنائية في حق من خرق أحكامها سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا مسئولًا أو مفوضًا، وتسلبت عليه العقوبة المنصوص عنها في المادة 141 من قانون علاقات العمل، إلا ان

<sup>371</sup> - راجع المادة الثامنة من ق ع ع.

<sup>372</sup> - إن هذا النوع من العقود يخضع لأحكام و شروط خاصة بنظمها قانون التمهين الصادر سنة 1981 و الذي طرأت عليه عدة تعديلات، أين حدد سن الدنيا لإبرام عقد التمهين ب 15 سنة، حيث يهدف عقد التمهين وفقا لما تتطلب التحولات التكنولوجية إلى تدريب الأحداث و تكوينهم في اختصاص أو حرفة معينة قبل الدخول في الحياة المهنية، إعتبر المشرع الجزائري بأنه طريقة تمكن المتدرب من إكتساب تأهيل مهني أولي يسمح له بممارسة مهنة معينة في مختلف مجالات النشاط الإقتصادي. أين يتم هذا التكوين تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين في إطار عقد يربط المستخدم بالمتدربين ممثلين بأولياءهم الشرعيين.

<sup>373</sup> - راجع المادة 16 من ق ع ع.

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

- تشغيل القاصر الذي بلغ سن 16 سنة فاكتر بدون وجود رخصة من وليه الشرعي أو تكليفه باعمال خطيرة تنعدم فيها النظافة و تضر بصحته الجسدية أو النفسية مخالفة لاحكام المادة 15 من قانون علاقات العمل<sup>374</sup>.

- تكليف الشبان أو النسوة دون سن 19 سنة باعمال شاقة وخطيرة تضر بصحتهم وسلامتهم، أو تشغيلهم في أعمال ليلية مخالفة لاحكام المادة 28 من قانون علاقات العمل.

- قيام المستخدم بتشغيل العاملات في اعمال ليلية دون حصوله على رخصة من قبل مفتش العمل المختص اقليميا مخالفة لاحكام المادة 29 من قانون علاقات العمل<sup>375</sup>.

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

لقد أضفى المشرع الجزائري حماية خاصة على بعض الحقوق التي تثبت للعامل، فقد أقر المساواة بين جميع العمال في الحقوق والواجبات، كما وضع قواعد وشروط تتعلق بالعمل وبالعمال في الحقوق والواجبات، وأعطى للعامل الحرية الكاملة في اختيار العمل. ومن تم فإن مخالفة القواعد والأحكام التي تنظم هذه الحقوق تؤدي إلى قيام المسؤولية الجنائية بالضرورة وتسلط الجزاء المقرر قانونا لها، هذا ما نصت عليه المادة 142 من قانون العمل بقولها: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون".

فالنشاط المادي لهذه الجريمة يتجسد وحسب نص المادة 17 من قانون علاقات العمل<sup>376</sup>، في التوقيع على أية اتفاقية أو اتفاق جماعي، فالمشرع هنا يخاطب أطراف الاتفاق الجماعي بالمسؤولية الجزائية، عندما يمكن أن تؤدي أحكامه إلى إقامة تمييز بين العمال أيا كان نوعه، فجرم بذلك جميع صور التمييز القائم في الأوساط

<sup>374</sup> - نصت المادة 15 الفقرة الثانية و الثالثة من ق ع ع على أنه: "و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحة أو تمس بأخلاقه".

<sup>375</sup> - راجع المادة 29 من ق ع ع.

<sup>376</sup> - راجع المادة 17 من ق ع ع.

العمالية سواء مس عنصر الأجر وظروف العمل<sup>377</sup>، أو تم على أساس الجنس أو السن أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية، أو حتى على أساس الانتماء إلى نقابة ما من عدمه<sup>378</sup>.

### د- مخالفة أحكام المادة 143 من القانون رقم 90-11:

يتجسد السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 143 من قانون علاقات العمل في مايلي :

-مخالفة الاحكام المتعلقة بمدة العمل القانونية المنظمة من خلال الامر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية للعمل، والتي هي بمثابة التزامات يجب على المستخدم احترامها، من خلال مراعاة المدة الاسبوعية القانونية للعمل باربعين (40) ساعة في الاسبوع باستثناء الحالات التي يجيز فيها القانون تخفيض او زيادة هذه المدة .  
-عدم قيام المستخدم بتخصيص للعمال وقت استراحة محدد بساعة واحدة<sup>379</sup> عند انتهاج نظام الدوام المستمر في العمل.

-مخالفة القواعد الخاصة باللجوء الى الساعات الاضافية و العمل الليلي بالنسبة للشبان والنسوة خرقا لاحكام المواد 27 و 28 و 29 من قانون علاقات العمل.

### هـ- تجاوز حدود الساعات الإضافية :

يتجسد السلوك الاجرامي المعاقب عليه في ظل المادة 143 مكررا من قانون علاقات العمل في مخالفة مانصت عليه المادة 31 من نفس القانون<sup>380</sup>، فمتى تعارض سلوك المستخدم مع الالتزامات المنصوص عليها في هذه المادة انجر عنه قيام المسؤولية الجزائية في حقه، والذي يتجسد في اللجوء الى تطبيق نظام الساعات الاضافية دون وجود، أو ان تتعدى مدة الساعات الاضافية نسبة 20 بالمئة من المدة القانونية خارج الحالات التي اجاز فيها المشرع ذلك و المتمثلة في حالة الوقاية من الحوادث الوشيكة او اصلاح الاضرار، أو في حالة انتهاء الاشغال التي يؤدي توقفها الى حصول أضرار جسيمة.

<sup>377</sup> - نصت المادة 84 من ق ع على أنه : 'يجب على كل مستخدم ضمان المساوات في الأجور بين العمال و لكل عمل مساوي القيمة دون أي تمييز " .

<sup>378</sup> - يبرز ذلك من خلال توفير الحماية للعمال من أي تمييز على صعيد إستخدامهم يستهدف المساس بحريتهم النقابية. عندما يكون إستخدام العامل مرهون بشرط أن ينظم إلى نقابة ما أو أن يتخلى عن عضويته النقابية، أو التوصل إلى فصل العامل و الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو إشتراكه في النشاطات النقابية خارج ساعات العمل أو خلال هذه الساعات.

<sup>379</sup> - راجع المادة 06 من الأمر رقم 97-03.

<sup>380</sup> - راجع المادة 31 من ق ع .

و- مخالفة الأحكام المتعلقة بالعتل والراحة القانونية:

ان النشاطات المادية التي ترسم النموذج الاجرامي للمخالفات المعاقب عليها في ظل المواد 144 و145 من قانون علاقات العمل، تكمن في مخالفة احكام المواد من 33 الى 52 من هذا القانون والتي يشكل معظمها التزامات متعلقة بالنظام العام<sup>381</sup> مخالفتها ترسم النموذج الإجرامي للمخالفات المعاقب عليها في ظل المادتين 144 و 145 من نفس القانون، حيث تتمثل هذه السلوكات في:

- حرمان العامل من حقه في الحصول على يوم كامل من الراحة في الاسبوع والمتمثل في يوم "الجمعة" في الظروف العادية<sup>382</sup>، باستثناء اذا دعت الضرورة الاقتصادية او تطلب تنظيم الانتاج غير ذلك<sup>383</sup>.

- عدم تمكين العامل الاستفادة من عطلة تعويضية ماثلة عن العمل في ايام الراحة القانونية، او حرمانه من حقه في الانتفاع من العمل لساعات اضافية وحق العامل في حدود ما أقره القانون<sup>384</sup>.

- عدم احترام قرار الوالي المحدد لايام الراحة الاسبوعية مخالفة لاحكام المادة 38 من قانون علاقات العمل.

- حرمان العامل من حقه القانوني في الاستفادة من عطلة سنوية محددة ب30 يوما مدفوعة الاجر مخالفة لاحكام المادة 39 من قانون العمل، التي تعتمد على اساس العمل المتمم بمتد من اول يوليو للسنة السابقة للعطلة الى غاية 30 يوليو من سنة العطلة<sup>385</sup>، و تحتسب على اساس يومين و نصف يوم في كل شهر عمل<sup>386</sup> دون ان تتعدى المدة الاجمالية 30 يوما عن سنة العمل الواحدة.

- مخالفة المستخدم لأحكام المادة 42 من قانون العمل التي تقرر استفادة كل عامل يزاول نشاطه في الجنوب، من عطلة لا تقل عن 10 ايام عن كل سنة عمل .

- عدم سماح المستخدم للعمال الذين يقومون باعمال خطيرة وشاقة من تمديد العطلة الرئيسية، أو حرمانهم من حقهم في العطلة المرضية المدفوعة الاجر خرقا لاحكام المواد 45 و47 من قانون العمل على التوالي.

- رفض العمل الذي يوجد في عطلة تلبية طلب المستخدم من اجل استئناف العمل لدواعي تتطلبها مقتضيات الخدمة خرقا لأحكام المادة 48 من قانون العمل.

381 - كالأحكام المتعلقة بالإجازات العادية المتمثلة في العطل السنوية و الاسبوعية ، و العطل الدينية و الوطنية و المرضية أيضا، و عطلة العمل و الأمومة و تربية الأولاد، فجميعها أحكام من النظام العام مقررة لكافة العمال باختلاف اعمارهم و أجناسهم لا يجوز حرمانهم منها.

382 - راجع المادة 33 من ق ع ع.

383 - راجع المادة 37 من ق ع ع.

384 - راجع المادة 36 من ق ع ع.

385 - راجع المادة 40 من ق ع ع.

386 - راجع المادة 41 من ق ع ع .

– قيام المستخدم بتعليق او قطع علاقة العمل اثناء العطلة السنوية التي يستفيد منها العامل، أو عدم تمكنه من حقه في وقف سريان عطلته السنوية للاستفادة من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها<sup>387</sup>.

– تقاعص المستخدم في دفع تعويض العطلة السنوية الذي يساوي الجزء الثاني عشر من الاجر خلال السنة المرجعية او السابقة للعطلة خرقا لاحكام المادة 52 من قانون العمل.

### ز-التقليص غير القانوني لعدد المستخدمين :

موضوع التقليص من عدد المستخدمين يعد سبب من الاسباب المؤدية الى اتهاء علاقة العمل<sup>388</sup>، ولقد اجازه المشرع لكن قيده بمجموعة من الشروط والاجراءات يجب على المستخدم احترامها والقيام بها قبل الوصول الى هذه المرحلة، والتي تكفلت بتحديد المادتين 69<sup>389</sup> و70 من قانون علاقات العمل .

فالسلك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 146 من قانون علاقات العمل يكمن في مخالفة احكام المادتين 69 و70 المشار اليهما اعلاه، والذي قد يتجسد في مايلي:

– قيام المستخدم او الهيئة المستخدمة بتقليص من عدد العمال دون ان تستدعي الاوضاع الاقتصادية ذلك<sup>390</sup>، او يقوم بتقليص عدد المستخدمين باللجوء الى التسريح الجماعي<sup>391</sup> أو تكون اسباب هذا التسريح ليست واحدة<sup>392</sup>، او يقوم باتخاذ قرار التسريح دون اي تفاوض مع ممثلي العمال .

– مخالفة الاحكام التي نصت عليها المادة 70 من قانون علاقات العمل المتمثلة في مجموعة من التدابير والاجراءات التي من شأنها التقليل من التسريحات، والتي تكمن في تخفيض من ساعات العمل او الاستخدام الجزئي، والاحالة على التقاعد، أو امكانية تحويل العمال الى مؤسسات اخرى.

387 – راجع المادتين 49 و 50 من ق ع ع .

388 – نصت المادة 66 الفقرة السادسة من ق ع ع على أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: التسريح للتقليص من عدد العمل".

389 – راجع المادة 69 من ق ع ع .

390 – إن تعدد و اختلاف الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح الجماعي أدى إلى صعوبة إيجاد معيار دقيق لحصرها، غير أن صاحب العمل هو وحده القادر على إثبات حقيقة و جدية هذه الأسباب، إلا أن الفقه حاول في البداية ربط السبب الاقتصادي بالصعوبات و الضغوطات الظرفية المتولدة عن السوق، ثم توسع هذا المفهوم في ما بعد ليشمل جميع الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة و تحديثها، حيث أخذ المشرع الفرنسي بهذا المفهوم الواسع في القانون سنة 1975 المتعلق بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية و الذي حدد فيه الشروط و الإجراءات المتعة في هذا النوع من التسريح.

391 – التسريح الجماعي هو عبارة عن فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة.

392 – إن تقليص عدد العمال يبني في حالة التسريح الجماعي على سبب مشترك و لا يرتبط بأسباب شخصية كما هو الحال بشأن التسريح التأديبي أو بسبب انتهاء مدة العقد.

## ثالثا- الركن المعنوي للجريمة

يعرف العنصر المعنوي للجريمة على انه القصد الجرمي لها والذي يتجسد في علم الجاني بعناصر الجريمة وتوجه ارادته الى ارتكاب السلوك الاجرامي. والركن المعنوي بصفة عامة يتكون من قصد جنائي عام واخر خاص . فالقصد العام يكمن في انصراف ارادة الجاني الى ارتكاب الجريمة مع توافر العلم بالاركان التي يتطلبها القانون فيها، حيث يعتبر توافره امر لازم لقيام المسؤولية الجزائية في جميع الجرائم ويصل الامر الى حد افتراضه في بعضها . اما القصد الخاص فيعبر عنه بالباعث على ارتكاب الجريمة اي الدافع النفسي لتحقيق سلوك معين بالنظر الى غاية محددة ، والقانون لا يتطلب توافره الا في بعض الجرائم ذات النتيجة<sup>393</sup>. والسلوكات المادية المعاقب عليها في ظل المواد من 140 الى 146 من قانون علاقات العمل يجمعها أمرين هامين: فالامر الاول يتجسد في ان التكليف القانوني للسلوك المجرم ينطبق عليه وصف المخالفة طبقا للمعير المنصوص عليه في المادة الخامسة من قانون العقوبات اين اقرت مبلغ 20 الف دج الحد الاقصى لعقوبة الغرامة في مواد المخالفات، ونجد ان مقدارا لغرامات المخصصة لمعاقبة مخالفة احكام المواد المذكورة اعلاه لا يتجاوز 5000 الاف دج، وبالرغم من تعدد عقوبات الغرامة التي يمكن ان تتعدى حدود المخالفة لتدخل في نطاق الجرح وهو يعد خروجا عن القاعدة العامة يبقى التكليف القانوني على حاله . اما الامر الثاني يكمن في انها من جرائم العمد التي تتطلب لقيامها توافر ارادة حقيقية وكاملة لايرام عقد العمل كتابة ام شفاهة، فتوافر القصد العام يكون كافي لتحقيق المساءلة الجنائية في حق مرتكبها والمتمثل في توافر علم الجاني بجميع عناصر الجريمة وانصراف ارادته الى ارتكاب السلوك المادي، حيث في هذا النوع من المخالفات يفترض القضاء توافر العلم لدى المستخدم بكافة الاحكام الخاصة بظروف العمل وشروطه.

## الفرع الثاني : المخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 مكرر الى 154 من القانون رقم 90-11

اغلب الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العمل تقع من طرف المستخدم، لكن لا يوجد ما يمنع من قيام المسؤولية الجنائية في جانب العامل وإن كان ذلك قليل مقارنة بتلك القائمة في حق المستخدم، كما لا يوجد ما يمنع من قيام المسؤولية الجنائية في حق المستخدم والعامل معا وفقا لما حددته وأقرته الأحكام والقواعد التجرىمية المنصوص عليها في هذا القانون. والمسؤولية الجنائية في ظل قانون العمل لا تقتصر فقط على تلك السلوكات التجرىمية المعاقب عليها من خلال المواد التي سبق لنا التطرق غليها، وإنما تضمن هذا القانون تجريم تصرفات أخرى

<sup>393</sup> - فالقصد الجنائي الخاص لا يكون إلا في الجرائم العمدية، وبتوافر القصد الجنائي الخاص يتطلب حتما توافر القصد الجنائي العام و العكس غير صحيح.

ناجحة عن الإخلال بالتزامات قانونية نظمها من خلال نصوص قانونية، وجرم مخالفتها من خلال نصوص المواد من 146 مكرر إلى 154 من نفس القانون، سواء تعلق الأمر بعدم احترام القواعد القانونية أو التعاقدية التي ينص عليها القانون، أو تلك التي ينص عليها عقد العمل الفردي أو التي تنظمها الاتفاقية الجماعية المعمول بها، ونظرا لتعدد السلوكات المحرمة في هذه المواد، سوف نعمل على دراسة هذه المخالفات من خلال التطرق إلى تحديد الأركان التي تستند عليها أية مخالفة، والمتمثلة في الركن الشرعي للجريمة (أولا) ثم الركن المادي للجريمة (ثانيا)، و أخيرا الركن المعنوي لها (ثالثا).

### أولا- الركن الشرعي للجريمة

أدى تطور التشريعات العمالية والاجتماعية إلى تعدد الجرائم وتطورها، بحيث لم تصبح قاصرة على إضفاء الحماية على الحقوق الفردية للعمال فقط، بل امتد أثرها إلى حماية حقوقهم الجماعية أيضا. اتفقت تشريعات العمل المقارنة على رسم النموذج القانوني للجرائم المرتكبة في إطار علاقات العمل، مع وجود اختلاف بسيط من حيث عدد صور السلوكات التي يجرمها كل تشريع والعقوبات المقررة لها، ومن حيث صياغة نصوصه التجرىمية. فيما يخص عدد صور السلوكات المادية المحرمة نجد بأن كل تشريع من التشريعات العمالية قد تكفل من خلال نصوصه بتجريم عدة سلوكات مادية ومن خلال نص واحد، دون أن يحدث ذلك أي أثر حيث تبقى الجريمة واحدة يعاقب عليها بنفس العقوبة المحددة من خلال هذا النص، وتراوحت قيمة الغرامة المالية المطبقة في هذه المواد ما بين 500 دج كحد ادنى و 20.000 دج كحد أقصى.

أما بالنسبة لصياغة النصوص التجرىمية، فلقد لجأ تشريع العمل في صياغة نصوصه العقابية إلى أسلوب الإحالة، أي تحديد مفهوم الجريمة يقتضي منا اللجوء إلى نص آخر، كما أنه من الممكن أن يتكفل نص قانوني بتحديد عناصر الجريمة. فمثلا نصت المادة 146 مكرر من قانون العمل 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 12 و 12 مكرر من هذا القانون من أجل تحديد هذه الأخيرة وحصرتها. كذلك هو الشأن بالنسبة للمادة 154 من قانون العمل، التي تعاقب المستخدم عن عدم مسكه للدفاتر الخاصة أو عدم تقديمها لمفتش العمل عندما يطلبها وتحيلنا بدورها إلى نص المادة 156 من هذا القانون من أجل تحديد السجلات الملزم بمسكها ووضعها تحت تصرف مفتش العمل عند طلب الاطلاع عليها إلى جانب عدة مواد أخرى انتهج فيها نفس الأسلوب<sup>394</sup>. هذا الأمر جعل القانون الجنائي في إطار علاقات العمل يتمتع بقواعد خاصة تميزه عن قواعد

<sup>394</sup> - راجع المادة 142 و 145 من ق ع ع.



القانون الجنائي بصفة عامة، والجدير بالذكر أن هذا الأسلوب لم يخص به المشرع القانون رقم 90-11 فقط وإنما قد استعمله في صياغة نصوص التحريم الخاصة بقوانين أخرى كالقانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل في مادته 23 التي تحيل إلى تسليط العقوبات المقررة في نص المواد 144 و148 من قانون العقوبات عند ممارسة ضغوطات أو اهانات أو عنف ضد مفتش العمل، كذلك نص المادة 24 من القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب<sup>395</sup>، بالإضافة الى القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية وللأمن وطب العمل في المواد من 35 إلى 40 على التوالي.<sup>396</sup>

### ثانيا- الركن المادي للجريمة

يقصد بالركن المادي في جريمة العمل: " ذلك السلوك أو النشاط الذي يصدر عن المستخدم ويتخذ مظهرا خارجيا يتدخل من أجله القانون بتقرير العقاب " وقد يتجسد هذا السلوك في فعل إيجابي أو سلبي، فالسلوك الإيجابي يتمثل في الإقدام على فعل معين ينهي القانون عن القيام به<sup>397</sup> أما السلوك السلبي فيتجسد من خلال امتناع المستخدم عن تنفيذ إلتزام أوجب القانون القيام به.

والصياغة الخاصة لنصوص التحريم والعقاب التي اعتمد عليها المشرع في هذا المجال، جعلتها تنطوي على عدد من الصور والنشاطات المادية بحيث يمكن أن تشكل كل صورة أو نشاطا في حد ذاته جريمة مستقلة يعاقب عليها القانون، و التي تتمثل في مايلي:

#### أ) مخالفة الأحكام الخاصة باللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة:

لقد عاقبت المادة 146 مكرر من قانون علاقات العمل عن مخالفة الشروط المنصوص عليها في المادتين 12 و12 مكرر من نفس القانون بخصوص اللجوء الر عقود العمل المحددة المدة، حيث يعبر الخروج عن اي حالة من الحالات المنصوص عليها في ظل هاتين المادتين السلوك المادي للجريمة بحيث يتعلق الامر :  
- بعدم لجوء المستخدم الى ابرام عقود العمل محددة المدة الا اذا كان الوضع يتعلق بتوظيف عامل لتنفيذ اعمال مرتبطة بعقود اشغال و خدمات غير متجددة، او يكون لغرض استخلاف عامل مثبت تغيب بصفة مؤقتة عن العمل، او عندما يتعلق الامر بإجراء اعمال دورية ذات طابع متقطع او موسمي، او لانجاز اعمال ذات مدة محدودة و مؤقتة .

<sup>395</sup> - القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر مؤرخة في 14 يوليو 1981، المعدل بالأمر رقم

15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التميلي لسنة 2015.

<sup>396</sup> - راجع المواد : 35، 36، 37، 38، 39، 40 من القانون رقم 88-07.

<sup>397</sup> - أنظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر، الجزائر، 2006، ص96.

— كما ان مفتش العمل ملزم بحكم صلاحياته الموكلة اليه ، بالتأكد من ان ابرام عقد العمل المحدد المدة كان لأجل الحالات المذكورة اعلاه تحت طائلة الجزاء.

### ب) عدم قيام المستخدم بإيداع النظام الداخلي وفقا للأحكام المقررة قانونا:

لقد عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي من خلال المادة 77 من قانون علاقات العمل لى أنه: "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط ، يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطبقة و اجراءات التنفيذ". و يتجسد السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 147 من قانون علاقات العمل في امتناع مستخدم المؤسسة التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر عن ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة اقليميا خلال 08 أيام بعد أخذ موافقة لجنة المشاركة أو ممثلي العمال<sup>398</sup>، و لكنه في المقابل لا يخاطبه بالمساءلة الجنائية عندما تكون المؤسسة تشغل أقل من (20) عاملا ويكون فقط ملزما باعداد نظام داخلي دون الحاجة الى ايداعه على ان يتم ذلك في حدود ما نص عليه التنظيم بشأن هذه الأنشطة.<sup>399</sup> هذا ما يجعل مخالفة الالتزام المنصوص عليه في ظل المادة 79 من لقانون علاقات العمل<sup>400</sup> يرسم النشاط المادي لهذه المخالفة.

### ج) مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجر أو الراتب :

لقد تعددت السلوكات الاجرامية المتعلقة بالاجر فتوزعت المساءلة الجنائية فيما بين المواد 148 و149 و150 من قانون علاقات العمل كمايلي:

— السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 148 من قانون علاقات العمل يتمثل في القيام بنشاطين هامين هما عدم قيام المستخدم بتسليم العامل قسيمة الراتب المطابق للاجر عند حلول أجل استحقاقه، او اغفاله قصدا لعنصر أو أكثر من العناصر الأجر المقبوض.<sup>401</sup>

<sup>398</sup> - راجع المادة 75 من ق ع ع .

<sup>399</sup> - راجع المادة 76 من ق ع ع .

<sup>400</sup> - راجع المادة 79 من ق ع ع .

<sup>401</sup> - حددت المادة 81 من ق ع ع العناصر التي يتضمنها الأجر بنصها على أنه: "يُفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: "الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي و العمل المضّر و الإلزامي بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة، العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه".

- السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 149 من قانون علاقات العمل<sup>402</sup>، يكمن في قيام المستخدم بدفع أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون المحدد بموجب التشريع<sup>403</sup> أو يقل عن الحد الأدنى المقرر بموجب الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي المعمول به.

- أما السلوك المادي المعاقب عليه في ظل المادة 150 من قانون علاقات العمل، فيتمثل في مخالفة أحكام المادة 88 من هذا القانون، والتي تلزم المستخدم على دفع الراتب عند حلول اجل استحقاقه باستثناء وجود اتفاق يقضي بخلاف ذلك .

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

لقد أجاز المشرع الجزائري للعمال من خلال القانون رقم 90-11، أن يشاركوا داخل الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل يضم (20) عشرين عاملا على الأقل يمارسون صلاحيات لجنة المشاركة.<sup>404</sup>

ونظرا للدور الهام والفعال الذي يلعبه هذا الجهاز في ضمان صيرورة العمل داخل الهيئة المستخدمة كما يجب، فقد خصّها المشرع الجزائري ومن خلال قانون العمل بقواعد جزائية تجسدت في نص المادة 151 منه والتي نصت على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 إلى 2000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة". فالنص الجزائي قد عاقب على عدة صور لنشاطات مادية ايجابية أو سلبية تمس بالأحكام والقواعد المنظمة لجنة المشاركة، حيث تتمثل هذه السلوكات فيما يلي:

— عرقلة تكوين لجنة المشاركة، إخلاء بالحق الذي منحه القانون للعمال في ظل المواد 91 و 92 و 93 من قانون علاقات العمل.

— إعاقلة لجنة المشاركة عن طريق المساس بالأحكام المنظمة لتسييرها، والتي أقرها المشرع في الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون العمل، فالمادة 102 منه سمحت للجنة المشاركة بإعداد نظامها الداخلي

<sup>402</sup> - نصت المادة 149 من ق ع ع على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي للعمل و ذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات".

<sup>403</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 11-407 المؤرخ في 29 نوفمبر 2011 المحدد للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 66 مؤرخة في 04 ديسمبر 2011.

<sup>404</sup> - راجع المادة 91 و 93 مكرر من ق ع ع .

مع انتخاب رئيس ونائب رئيس من بين أعضائها، كذلك المادتين 103 و 104 من هذا القانون اهتمتا بتنظيم هذا الجانب باعتبار أن هذه اللجنة تجتمع مرة واحدة في اجتماعاتها أو تفويض واحد أو أكثر من مساعديه لحضورها كما أنه ملزم أيضا برئاسة مكتب لجنة المشاركة بجدول هذه الاجتماعات قبل 30 يوما على الأقل من تاريخ الاجتماع<sup>405</sup>

– عرقلة ممارسة صلاحيات لجنة المشاركة أو صلاحيات مندوبي المستخدمين، أي مخالفة الأحكام المنصوص عليها في ظل المادة 94 من قانون علاقات العمل<sup>406</sup>، حيث جعلت من هذه الصلاحيات التزامات تقع على عاتق المستخدم ومنها ما هو متعلق بضرورة إعلام المستخدم لجنة المشاركة بتطور الإنتاج والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل وعدد العمال هيكل الشغل، وعلى أن يتم إعلامها بذلك كل 03 أشهر على الأقل كذلك هو الشأن بالنسبة لذلك المعلومات المتعلقة بمراقبة الأحكام المطبقة في مجال الشغل والوقاية الصحية والأمن والضمان الاجتماعي، كما أن لجنة المشاركة تقوم بإبداء رأيها خلال أجل أقصاه 15 يوما من عرض المستخدم الأسباب المتعلقة بالمواضيع التالية وقبل تنفيذ القرارات المتخذة بشأنها والمتعلقة خاصة بالمخططات السنوية وحصيلة تنفيذها، وإعادة الهيكلة ومخططات التكوين المهني ونماذج عقود العمل التكويني و التمهين وغيرها من المواضيع الأخرى التي حددها الفقرة الرابعة من هذه المادة. وقيام المستخدم بمنع ممثلي العمال من إبداء الرأي حول هذه المسائل هو كفيلا أيضا برسم النموذج الإجرامي للسلوك المعاقب عليه في المادة 151 من قانون العمل، بالإضافة إلى ذلك توجد مهام أخرى تقوم بها لجنة المشاركة حددها نفس المادة أي المادة 94 من قانون العمل يدور موضوعها حول تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة والإقلاع بصفة دورية على الكشوفات المالية إلى جانب إعلام العمال بالمسائل المعالجة من طرفها باستثناء تلك المتعلقة بأساليب الصنع والعلاقات اتجاه الغير التي تكتسي الطابع السري .

– رفض المستخدم توفير الظروف الملائمة لممارسة أجهزة المشاركة لمهامها عن طريق حرمانها من التسهيلات والوسائل الممنوحة لها قانون، حيث أن المادة 109 من قانون العمل، ألزمت المستخدم أن يضع تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية من أجل عقد اجتماعاتهم وإنجاز أعمالهم

<sup>405</sup> – راجع المادتين 103 و 104 من ق ع ع.

<sup>406</sup> – راجع المادة 94 من ق ع ع .

السكرتارية بتوفير لهم المحلات اللازمة لذلك مع تخصص ميزانيات من قبل الهيئة المستخدمة حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية<sup>407</sup>.

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

تتجسد النشاطات المادية المعاقب عليها من خلال المادة 152 من قانون علاقات العمل في مخالفة الالتزامات المنصوص عليها في المادة 126 من نفس القانون<sup>408</sup>، الإخلال بها يؤدي إلى قيام المساءلة الجنائية والى تتجسد في عدم قيلم الطرف الأكثر استعجالا عند ابرام الاتفاق الجماعي بتسجيل و ايداع هذا الاخير لدى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصة اقليميا، أو عند تقاعص المستخدم عن اشهار هذا الاتفاق بين أوساط العمال داخل الهيئة المستخدمة<sup>409</sup>، كما أن كل طرف يرفض التفاوض في الاجال القانونية يكون محلا للمساءلة الجنائية و ينطبق النموذج القانوني للجريمة المعاقب عليها في ظل المادة 152 على كل طرف رفض التفاوض في الآجال القانونية.

أما النص الجزائي للمادة 153 من قانون العمل فلقد تمت صياغته بصفة عامة، بحيث اعتبرت كل مخالفة لمحتوى الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي وحسب ما هو منصوص عليه في ظل المادة 120 من قانون العمل<sup>410</sup> يعتبر من مخالفات قانون العمل يعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون.

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

ألزم المشرع الجزائري ومن خلال نص المادة 156 من قانون العمل كل مستخدم بمسك دفاتر وسجلات خاصة تم تحديدها وتحديد مضمونها عن طريق التنظيم، وفي نفس الوقت ألزم كل مستخدم ومن خلال المادة 154 من هذا القانون بضرورة مسكها وتقديمها لمفتش العمل لكي يطلع عليها وإلا يكون عرضة للمساءلة الجنائية، حيث نصت المادة 154 من قانون العمل على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها، وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 إلى 8000 دج"، ولقد تكفل المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996، بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي

<sup>407</sup> - راجع المادة 111 من ق ع ع .

<sup>408</sup> - راجع المادة 126 من ق ع ع .

<sup>409</sup> - نصت المادة 119 من ق ع ع على أنه: " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بالإشهار كل الاتفاق الجماعي التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمل المعنيين و توضح نسخة من الاتفاقات الجماعية دوما تحت تصرف العمل و في موضع مميز في كل مكان عمل".

<sup>410</sup> - راجع المادة 120 من ق ع ع.

تلتزم بها المستخدمون وبمحتواها<sup>411</sup> من خلال المادة الثانية منه والتي تتمثل فيما يلي: دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية، سجل حفظا الصحة والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل.

فالسلك المادي للجريمة المعاقب عليها في ظل المادة 154 من قانون العمل، قد يأخذ صورتين: فالصورة الأولى تتمثل في عدم مسك المستخدم للدفاتر والسجلات المحددة قانونا، أما الصورة الثانية فتكمن في امتناع هذا الأخير عن تقديم هذه السجلات والدفاتر إلى مفتش العمل عندما يطلبها لكي يمارس سلطته في الرقابة عليها المخولة له قانونا.

### ثالثا- الركن المعنوي للجريمة

إن الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العمل عامة وفي ظل نص المواد من 146 مكرر إلى 154 خاصة هي من جرائم السلوك المحض، أين لا يشترط لقيام المساءلة الجنائية في حق المخالف تحقق نتيجة معينة، فعلم المستخدم يكون كافي لقيام مثل هذه الجرائم في حقه، فبمجرد قيامه بمخالفة الأحكام الخاصة باللجوء إلى عقود العمل المحددة المدة باعتبار أن القانون يلزمه العلم بهذه الأحكام إذا أراد اللجوء إلى مثل هذه العقود، أو مخالفته لتلك المتعلقة بوجود إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة، يكون كافي لقيام مسؤوليته الجنائية، كذلك هو الحال بالنسبة لمخالفة قواعد التجريم الخاصة بالأحكام المنظمة لعنصر الأجر وخاصة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وذلك التي تخص تنفيذ الاتفاقية الجماعية واحترام مضمونها، وكذلك المخالفات المتعلقة بمسك الدفاتر أو عدم تقديمها لمفتش العمل، حيث في هذا الإطار يفترض العلم لدى المستخدم بأحكام النصوص محل المخالفة.

### المطلب الثاني: الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العقوبات

إن إضفاء وفرض حماية جنائية فعالة في إطار علاقات العمل، دفع بالمشروع الجزائري شأنه شأن بقية التشريعات الأخرى، إلى التوسيع من نطاق المساءلة الجنائية في هذا الإطار، باعتبار أن وجود جزاء جنائي هو ضرورة ملحة لتلافي تلك الانتهاكات التي ترد على قواعد قانون العمل والتي تعتبر أحكامه أمر لا يجوز مخالفتها. وقواعد التجريم والعقاب في مجال العمل لم تعد تقتصر على تلك المنصوص عليها في ظل القانون رقم 90-11، وإنما امتدت لتشمل عدة نصوص جزائية تعاقب على سلوكات إجرامية تكيف على أنها جنحة في قانون العقوبات

<sup>411</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر 17 مؤرخة في 13 مارس 1996.

يعاقب عليها بالحبس وبالغرامة المالية أيضا، فمنها ما هو متعلق بمخالفة أهم التزام قانوني يقع على عاتق العامل والذي يتجسد في إفشائه للأسرار المتعلقة بتلك المعلومات التي اطلع عليها أثناء قيامه بممارسة عمله المكلف به، ومنها ما يتعلق بالاعتداء غير الإرادي على حياة وسلامة جسم العامل الناتج عن الإهمال والتقصير وسلوك تعريض الغير إلى الخطر الذي يعتبر تجريمه أداة تعزيزية للحد من حوادث العمل، بالرغم من عدم وجود نص جزائي في قانون العقوبات يعاقب عن ارتكاب هذا السلوك في إطار العمل. وعليه فإن دراستنا لهذا المطلب سوف تركز على تناول أبرز الجرائم المرتبطة بمجال العمل والمعاقب عليها في قانون العقوبات بداية بجرمة إفشاء الأسرار (الفرع الأول)، ثم جريمة الاعتداء غير الإرادي على حياة جسم الإنسان (الفرع الثاني)، وأخيرا سنتعرض إلى واقعة تعريض الغير للخطر (الفرع الثالث) من باب الإشارة فقط.

### الفرع الأول: جريمة إفشاء الأسرار

يقتضي الشرف المهني من العامل الاحتفاظ بالسر وعدم إعلانه وإفشائه إلى الغير، حيث تعتبر واقعة إفشاء السر من جرائم الاعتداء على الاعتبار والشرف، سواء كان ذلك كتابة أو قولاً أو إشارة وهو من الجرائم العمدية، التي تكون إيجابية وأحيانا أخرى سلبية<sup>412</sup>، وإفشاء السر يعبر عنه بالكشف عن واقعة لها صفة السر صادر من علم بها بمقتضى مهنة أو وظيفة وحتى صنعته.

وتكمن علة تجريم فعل إفشاء السر المهني في أن المشرع الجزائري أراد من ذلك حماية ارادة صاحب السر في أن تظل بعض الوقائع محلا للكنمان، لذلك ألزم العامل من خلال المادة السابعة الفقرة الثامنة من قانون العمل بواجب عدم إفشاء المعلومات المهنية الخاصة بتقنيات وأساليب الصنع، وألا يكشفوا عن الوثائق الخاصة بالهيئة المستخدمة للغير، وبالتالي فهذا الالتزام يعتبر صورة من صور الحماية الجنائية التي اقرها المشرع لصالح المستخدم شخص طبيعي أو معنوي إلا أنها تجسدت هذه الأخيرة في ظل قانون العقوبات. و جريمة إفشاء الأسرار وكبقية الجرائم الأخرى وحتى لا تخرج عن الأساس القانوني لقيامها، فإنها يتطلب بنياها القانوني كذلك تحقق ثلاثة عناصر وهي: الركن الشرعي (أولا)، الركن المادي (ثانيا)، الركن المعنوي (ثالثا).

### أولا- الركن الشرعي

حتى تقوم أية جريمة في حق من ارتكبها يشترط كقاعدة عامة وجود نص قانوني يجرم واقعة معينة، وأن تتطابق هذه الأخيرة مع النموذج القانوني المحدد من قبل هذا النص تطبيقا لمبدأ المشروعية.

<sup>412</sup> - انظر: بوصنوبرة مسعود، المرجع السابق، ص 111.

والمشرع الجزائري تناول جريمة إفشاء الأسرار في المواد 301 و302 و303 من قانون العقوبات المعدل والمتمم، إلى جانب نص المادة 137 منه، مكيفا إياها على أنها جنحة يعاقب عليها بالحبس والغرامة المالية التي تتجاوز 20 ألف دج.

حيث أن المادة 301 من قانون العقوبات، عاقبت بالحبس من شهر إلى 06 أشهر وبالغرامة المالية من 20 ألف إلى 100 ألف دج، الأطباء والجراحون والصيدالة 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 من حق الشخص إفشاء السر بالرغم من ائتمانه عليه<sup>413</sup>.

والمادة 302 من نفس القانون عاقبت بدورها بالحبس من سنتين إلى 05 سنوات والغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دج، 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 أن يسمح له بذلك أما إذا أدلى بتلك الأسرار إلى جزائريين قاطنين في الجزائر، فالعقوبة تتمثل في الحبس من 03 أشهر إلى سنتين والغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دج، بالإضافة إلى إمكانية حرمانه من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات<sup>414</sup> لمدة سنة على الأقل و5 سنوات على الأكثر، ومن خلال هذا النص يكون المشرع قد عاقب على واقعة الشروع أو المحاولة بالإدلاء بأسرار المؤسسة كما هي محددة في هذه المادة، على أن المحاولة في الجنح لا تكون مجرمة إلا بناء على نص صريح يقضي بذلك سواء كان الفاعل الأمين على السر مواطن جزائري أو مواطن أجنبي، وفي هذا الشأن إن المادة 24 من قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب قد أحالت إلى تسليط العقوبة المنصوص عليها في ظل المادة 302 من قانون العقوبات عند قيام العامل الأجنبي بإفشاء السر المهني.

أما نص المادة 303 من قانون العقوبات<sup>415</sup> بدوره عاقب كل من يقوم بإفشاء أو إتلاف رسائل أو مراسلات موجهة إلى الغير عن سوء نية، خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 137 من نفس القانون<sup>416</sup>، حيث خاطبت هذه الأخيرة فئات معينة من الأشخاص من موظفي وأعوان الدولة ومستخدمي أو مندوبي

<sup>413</sup> - أجاز القانون إفشاء الأسرار في الحالات التي اعتبرها واجبا وحقا على الشخص المتمثلة فيما يلي: إذا تعلق الأمر بأعمال الخبرة امام المحاكم والجهات القضائية، المحامي الذي يفشي اسر عن موكله في حاله علمه بأنه يخص الارتكاب جريمة ما، رضى صاحب السر بإفشائه وإذاعه، الأطباء والقابلات في التبليغ عن حالات الولادة والوفيات والأمراض المعدية .

<sup>414</sup> - راجع المادة 358 من قانون العقوبات .

<sup>415</sup> - نصت المادة 303 من قانون العقوبات على أنه: "كل من يفرض أو يتلف رسائل أو مراسلات موجهة إلى الغير وذلك عن سوء نية في غير الحالات المنصوص عليها في المادة 139، يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة وغرامة من 25 ألف إلى 100 ألف دج أو بإحدى العقوبتين فقط".

<sup>416</sup> - راجع المادة 360 من قانون العقوبات.



مصلحة البريد، وحددت لهم عقوبة الحبس والغرامة المالية عند قيامهم بإقضاء أو اختلاس أو إتلاف رسائل مسلمة إلى البريد، كما أنها خاطبت أيضا من يقوم بالأعمال التحضيرية التي تسهل القيام بذلك .

### ثانيا-الركن المادي

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

ويتمثل السلوك المادي في هذه الجريمة في إفشاء سر من قبل أمين عليه بحكم مهنته إلى الغير، والمشرع الجزائري لم يخصص تعريفا لمصطلح "الإفشاء"<sup>417</sup> إلا أنه وبالرجوع إلى ما قيل فقها بهذا الشأن، فإن الأستاذ " hemas » عرف "الإفشاء" على أنه: "كل عمل ينقل الواقعة المفشاة من واقعة سرية إلى واقعة معروفة، فلا يكون هناك إفشاء إذا انصب على واقعة عرفت من قبل"، إلا أن الفقيه « demarel » قد اعترض على هذا التعريف بقوله: "إن الإفشاء لا يفقد طبيعته الإجرامية استنادا إلى معرفة الواقعة من قبل، بل إن الإفشاء يؤكد إشاعات عن واقعة معاقب عليها"، إلا انه عموما يمكن اعتبار الإفشاء بأنه أي سلوك يتم به إعلام الغير شيئا كان مستورا أو مجهولا مثل سرا ومعلومة.<sup>418</sup>

ويتحقق فعل الإفشاء ولو كان في جزء من السر فقط ولو كان غير علي، كما أنه يكفي لوقوعه أن يفشى الأمين بالسر إلى زوجته يعتبر ذلك الإفشاء ولو طلب منها أن تكتمه، وهو يتحقق كذلك بكل فعل من أفعال البوح أو الإبلاغ أو التسليم، ويتم الوقت الذي يسمح فيه أمين السر للغير بمعرفة شيء كان موضوعا للسر المهني، فالسرية تنتهك من اللحظة التي يتجلى فيها الأمين عنه إلى الغير.

إلا أن صفة الأمين تعتبر ركنا أساسيا لقيام هذه الجريمة، فلا بد أن يكون الإفشاء صادرا عن أمين عليه بحكم مهنته باعتبار أن جرمته يكمن في الإخلال بالتزام ناشئ عن مقتضيات المهنة وما يتفرع عنها من واجبات. والمشرع الجزائري أقام إلى جانب المسؤولية الجنائية، مسؤوليتين تقوما في حق الأمين على السر عند إفشائه، تتمثل الأولى في المسؤولية المدنية التي أساسها التعويض عن الضرر الذي لحق صاحب السر نتيجة إفشاء سر أو عدة أسرار متعلقة بنشاط عمله إلى الغير، أما الثانية فتتجسد في المسؤولية التأديبية التي تقوم في حق من فعل ذلك، باعتبار أن عدم إفشاء الأسرار والمعلومات المتعلقة بالتقنيات وتكنولوجيا الصنع وتلك الخاصة بوثائق الهيئة

<sup>417</sup> - لفظ "الإفشاء" مأخوذ لغة من فعل "فش"، وقيل أفشى سره إلى فلان أي كشفه وأذاعه، وهو كذلك إطلاع الغير على السر بأية وسيلة كانت سواء بالكتابة أو المشافهة أو بالإشارة أيضا .

<sup>418</sup> - انظر : بوصنيرة مسعود، المرجع السابق، ص 113.

المستخدمة هي من بين الالتزامات والواجبات التي تقع على عاتق العامل بصفة عامة يعتبر الإخلال بها خطأً جسيم يستدعي التسريح التأديبي<sup>419</sup>.

### ثالثاً- الركن المعنوي

لا يكون كافياً للمساءلة على نشاط يعتبر جريمة من الناحية القانونية، أن يأتي الفاعل نشاطاً مادياً بل لابد أيضاً من توافر عنصر يسند معنوياً إلى الجريمة، والذي يتوافر إذا قام الخطأ في حق الفاعل، وهذا الخطأ إما يكون متعمداً يسمى "القصد الجنائي" أو يكون غير متعمداً فيسمى بـ "الخطأ غير العمدى"<sup>420</sup>.

وجريمة إفشاء الأسرار من الجرائم العمدية، وبالتالي يتخذ ركنها المعنوي صورة القصد الجنائي على أنه لا يعاقب جنائياً من يفشي سرا نتيجة إهمال أو عدم احتياط، لكن ذلك لا يحول دون مساءلته مدنياً، وبمجرد إفشاء السر مع العلم بموضوعه يكون ذلك كافٍ لتوافر عنصر القصد في هذه الجريمة. أما القصد المطلوب توافره هو القصد العام بعنصره العلم والإرادة، دون تطلب القصد الخاص المتمثل في توافر نية الإضرار بصاحب السر، إذن فإن الركن المعنوي لجريمة إفشاء السر المهني يقوم بتحقيق عنصري العلم والإرادة.

فالعلم يقصد به علم الأمين بالموضوع المعتدى عليه، أي أن يعلم بأنه مؤتمن على أسرار يحميها القانون اطلع عليها أثناء قيامه بالعمل الموكل إليه، أو بمناسبة، فلا تقوم هذه الجريمة عند انتفاء عنصر العلم لاسيما إذا كان الإفشاء قد حصل من الأمين وهو يعلم بموضوع الواقعة، فكل شخص خاطبته المادة 301 من قانون العقوبات هو يعلم بأنه يكتسب من الصفات المحددة في ظل هذه الأخيرة ما يجعله يدرك مدى سرية المعلومات والوقائع التي اطلع عليها بحكم مهنته أو وظيفته، كذلك من يعمل في أية مؤسسة هو مطالب بعدم إفشاء أسرار هذه الأخيرة وفقاً لما حددته المادة 302 من نفس القانون، هذا ما يجعل العلم بسرية الواقعة عنصر أساسي لرسم النموذج القانوني لهذه الجريمة، بانتفائه تنتفي المسؤولية الجنائية.

أما الإرادة فهي عنصر آخر يشترط توافره إلى جانب عنصر العلم بسرية الواقعة لقيام الركن المعنوي للجريمة، وهي تتجلى في اتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب سلوك الإفشاء، ولكن لا يشترط أن تتجه إرادته نحو إحداث

419 - راجع المادة 73 من ق ع ع .

420 - انظر: عبد الواحد العلمي، شرح القانون الجنائي المغربي، الطبعة الثانية، دار النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2009، ص200.

نتيجة، وإنما يكفي توقع هذه الأخيرة فقط<sup>421</sup>، على أن تكون هذه الإرادة سليمة خالية من العيوب ومن نقص الأهلية الجزائية.

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

يفرض القانون لتسهيل الحياة الاجتماعية المشتركة على الأشخاص بعض التصرفات الإجبارية ويمنعهم من القيام بغيرها من الأفعال أو السلوكات كالقتل والضرب والجرح، أي 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 أحد صوري الركن المعنوي للجريمة التي تكون إما عمدية تقوم على القصد الجنائي أو غير عمدية تقوم بمجرد الخطأ، وفيما يخص هذه الصورة الأخيرة، ولقد اهتم قانون العقوبات التقليدي بتوفير حماية جنائية ضد مختلف الاعتداءات غير الإرادية التي تستهدف حياة أو سلامة جسم الإنسان بصفة عامة، وبصفة خاصة تلك التي تمس حياة واستقامة العامل، كمخالفة للقواعد التشريعية المتعلقة بالصحة وضمان السلامة الجسدية لهذا الأخير التي يفرضها على أرباب العمل، و جريمة الاعتداء غير الإرادي على حياة وجسم الإنسان هي صورة من صور هذه الحماية التي يعبر عنها بالقتل أو الجرح الخطأ أيضا، وهي كغيرها من الجرائم الأخرى، تستند في قيامها على ثلاثة أركان أساسية: الركن الشرعي (أولا) والركن المادي (ثانيا)، والركن المعنوي (ثالثا).

### أولا - الركن الشرعي

لقد تناول المشرع الجزائري تجريم سلوك الاعتداء غير الإرادي على حياة وسلامة جسم الإنسان في العديد من النصوص القانونية، حيث نص على تجريم هذا الاعتداء من خلال نص المادة 288 من قانون العقوبات<sup>422</sup> التي عاقبت عن كل رعونة أو عدم انتباه أو إهمال أو تقصير الأنظمة واللوائح المعمول بها، في حالة أدى ذلك إلى الوفاة، وهو ما يعرف بالقتل ونص المادة 289 من نفس القانون، تكفل بتجريم سلوك الجرح والخطأ أو الجرح غير العمدية حيث قرر معاقبة كل شخص نتج عن رعونته أو عدم احتياطية إصابة أو جرح أو مرض يؤدي إلى العجز بمدة تفوق 03 أشهر، حيث نصت على أنه " إذا نتج عن الرعونة أو عدم الاحتياط

<sup>421</sup> - انظر: عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، ج1، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص260

<sup>422</sup> - نصت المادة 288 من قانون العقوبات على أنه: "كل من قتل خطأ أو تسبب في ذلك برعونة أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته للأنظمة، يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات وبغرامة من 20000 إلى 100000 دج".

إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى العجز الكلي عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 20000 إلى 100000 دج أو بإحدى العقوبتين فقط".

كما أن نص المادة 290 من قانون العقوبات<sup>423</sup>، قد أقر تشديد العقوبات المقررة في ظل المادتين 289 و288 أعلاه بمضاعفتها، عندما يكون مرتكب هذه الجرائم في حالة سكر أو يحاول التهرب من المساءلة الجنائية أو المدنية التي تقع على عاتقه، من خلال قراره أو تغيير محل إقامته أو بأية طريقة أخرى.

فهذه النصوص القانونية، نجد بأنها تعاقب عن ارتكاب جرائم غير عمدية، تعد من قبيل الجنح، وتشكل إخلالا بالالتزامات المتعلقة بالأمان والاحتياطات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المعمول بها، والتي يترتب عنها اعتداء غير إرادي على حياة أو سلامة جسم الإنسان بصفة عامة وعلى حياة العامل وسلامته الجسدية بصفة خاصة، سواء نتج عن ذلك وفاة الضحية وهي حالة لا تحتاج إلى تعليقات خاصة، أو نتج عنه مساس بسلامة واستقامة جسمه بالجرح أو الإصابة، التي تؤدي إلى عدم القدرة الكلية أو الجزئية عن العمل.<sup>424</sup>

والتكليف القانوني للجريمة المعنية في كل نص، يكون موازيا للنتيجة المترتبة عن هذا الخطأ، أما إذا لم يترتب عنه الوفاة ولكن أصيب الشخص بجروح فقط فتسمى " جريمة إصابة الخطأ".

### ثانيا- الركن المادي

يشترط 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 بحياة الإنسان وبسلامة جسمه أو صحته، مهما كانت الوسيلة المستعملة سواء كانت سلاحاً أ آلة أو أداة أو مادة...، ومهما كانت طبيعة هذه الجروح أو الأمراض ظاهرية أو باطنية. ومن أمثلة ذلك مخالفة التدابير والقوانين المنظمة لقواعد السلامة 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 المرض، وجود خطأ ينسب إلى مرتكب هذا الفعل باعتبار الخطأ يشكل عنصراً جوهرياً في الجريمة، إلى جانب إمكانية تسبب هذا القتل أو الجرح إلى الجاني لمساءلته جنائياً، من خلال ضرورة وجود علاقة سببية تربط بين الخطأ الجزائي والضرر، الأمر الذي يستدعي دراستهما بالتفصيل.

### أ) الخطأ:

<sup>423</sup> - راجع المادة 290 من قانون العقوبات

<sup>424</sup> - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis ,op ,cit , p : 310

بصفة عامة، المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ الجزائي لكنه استعمل عدة صور للدلالة عنه، إلا أن الفقه عرف الخطأ الجزائي على أنه: "كل فعل أو ترك ترتب عليه نتائج لم يردها الفاعل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ولكنه كان بوسعه تجنبها"<sup>425</sup>

والخطأ الجزائي المعاقب عليه في ظل قانون العقوبات من خلال المادتين 288 و 289، يتخذ 04 صور ناتجة عن الإخلال بالتزام سابق بالحیطة والسلام المهنية، تتمثل فيما يلي:

-الصورة الأولى: تتمثل في الرعونة، والتي تعني لغة "الحمق" و"الاسترخاء"، ومن تم فهي تسير إلى الطيش والخفة ونقص المهارة والخبرة التي تتطلبها بعض الأعمال.

-الصورة الثانية: تتمثل في عدم الاحتياط أو الإحتراز، والذي يضم جميع الأخطاء التي بمقدور الفاعل تفاديها لو احتاط لذلك مسبقا، فهو يدرك المخاطر التي قد تترتب وتنتج عن فعله ولكنه يستحق بالأمر ويقدم على فعله.

-الصورة الثالثة: تكمن في الإهمال وعدم الانتباه الذي يعني إغفال الشخص اتخاذ الاحتياط الواجب أخذه، غالبا ما يحدث بأعمال السلبية كالامتناع أو الترك.

-الصورة الرابعة: تتمثل في عدم مراعاة الأنظمة والتي هي أيضا صورة من صور الخطأ التي نص عليها القانون ورتب مسؤوليته كما يقع سببها من نتائج ضارة والاجتهاد القضائي الفرنسي في هذا الإطار، اعتبر بأن جرائم الاعتداء غير إرادي الناتج عن مخالفة القواعد التشريعية والتنظيمية في مجال العمل، تترتب بصفة تقليدية<sup>426</sup> عن الإخلال بواجب أو التزام<sup>427</sup> من التزامات الحیطة والسلامة الأمنية الملقاة على عاتق صاحب العمل شخص طبيعي أو معنوي، حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية من خلال قرار أصدرته في 08 جوان 1999، بأن عدم تنظيم موقع العمل يعتبر مصدر رئيسي لحوادث العمل كوضع مثلا قضيب عمودي على حاشية السقف لا يعتبر إجراء سليم يمكن من خلاله تفادي وقع هذا الأخير على رأس الأجراء الذين يعملون تحته وفي هذه الظروف، فذلك يتعارض وقواعد السلامة والصحة الأمنية المقررة للعمال، وقررت كذلك بأنه في حالة

<sup>425</sup> - يترتب عن هذا التعريف ثلاثة نتائج هامة هي: إن السلوك الإجرامي في الخطأ يمكن أن يتجسد في فعل، إيجابي أو فعل سلبي، كما أنه يترتب عنه نتائج ضارة لم يردها الجاني ولم يقصدها بأي صورة من صور القصد الجنائي، إلى جانب أن هذه النتائج الضارة الناجمة عن الخطأ كان بإمكان الجاني تجنبها لكنه لم يفعل.

<sup>426</sup> - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, op, cit, p : 32

<sup>427</sup> - ذهب القضاء الفرنسي في هذا المجال، إلى توسيع من دائرة المسؤولية الجنائية، من خلال مساهلة صاحب العمل بالرغم من أنه لم يخالف أي التزام خاص بالحیطة والأمان، مقررًا في أحكامه على أن صاحب العمل عليه التزام عام بالحیطة والحذر ومن تم فإذا أحدث إخلال بهذا الالتزام العام بما يترتب عنه أحداث أضرار غير عمدية بحياة وسلامة جسم الفاعل، فإنه يكون بذلك قد أخل بهذا الالتزام العام.

عدم وجود نصوص تفرض التزامات خاصة منصوص عليها في قانون العمل واللوائح، فإن مجرد إخلال صاحب العمل بالالتزام العمل المتعلق بأخذ الحيطة والحذر اللازمين في هذا المجال، يكون من شأنه أن يؤدي إلى قيام المسؤولية الجنائية في حقه<sup>428</sup> والقاضي الجزائري في هذا الشأن، يجب عليه أن يبين طبيعة الخطأ المرتكب عند إصداره لحكمه وإلا كان معيبا. لكن لا يكفي في إثبات الخطأ القول بأن رعونة الجاني أو عدم احتياطه أو مخالفته للأنظمة واللوائح هي السبب في إصابة أو وفاة العامل، بل يجب أن يوضح في الحكم هذه الرعونة وعدم الاحتياط بدقة التي خالفها المحكوم عليه.

### (ب) علاقة السببية:

يشترط لقيام جريمة الإخلال بالالتزامات المتعلقة بالسلامة والأمان، ضرورة أن تتوافر علاقة سببية تربط بين الخطأ المرتكب والضرر المترتب عنه، حيث أن القضاء ينظر بصفة خاصة إلى هذه العلاقة في حالة ما إذا كان خطأ عدم الاحتراز يعود إلى مخالفة القواعد والأنظمة المتعلقة بالصحة والأمان المتخذة في مجال العمل، فإذا تبين بأن عدم احترام القواعد المقررة لم يكن لها تأثيرا في إحداث الضرر أو كان تأثيرها يثير الشكوك والشبهات، فإنه سوف يؤدي ذلك إلى انتفاء المسؤولية الجنائية.<sup>429</sup>

وفي هذا المجال، أخذ القضاء والفقهاء الفرنسيين بنظرية "تعادل الأسباب" التي تفيد بأنه يكفي لقيام المسؤولية الجنائية لصاحب العمل أن يكون خطئه هو أحد الأسباب المؤدية إلى حدوث الضرر<sup>430</sup> أما القضاء الجزائري فلقد استقر على الأخذ بنظرية "السببية المناسبة" أو "السببية الملائمة" بين الخطأ والضرر، هذا ما يجعل أحكامه تختلف هذا المجال عن القضاء الفرنسي. والأخذ بنظرية السبب الملائم يستدعي أن يكون الخطأ الواقع من قبل صاحب العمل لإحداث الضرر الذي ألحق بالعامل في حالة تعلق الأمر بضحية واحدة أو بعدة عمال عندما يترتب عن الحادث عدة ضحايا، وبمفهوم المخالفة، إذا كان الخطأ الذي وقع غير ملائم لإحداث الضرر، فإن ذلك ينفي المسؤولية الجنائية في حق من ارتكبه، هذا ما يجعل المستخدم غير مسؤول جنائيا عما يلحق الغير من أضرار أو إصابات بسبب عدم اتخاذه للاحتياطات الواقية لنفسه إلا إذا كان العمل جاريا تحت ملاحظة وإشرافه، وإذا قام بتفويض صلاحيات عمله إلى شخص آخر مؤهل لذلك، فإن المسؤولية الجنائية تقع على عاتق المفوض إليه فقط على أن يكون هذا التفويض سليما وصحيحا ما لم يثبت عكس ذلك.

<sup>428</sup> - انظر: عمرو ابراهيم الوقاد، المرجع السابق، ص 51.

<sup>429</sup> - انظر: عمرو ابراهيم الوقاد، المرجع السابق، ص 56.

<sup>430</sup> - انظر: Merle et Vitu , droit penal special, Dalloz, paris , 1983 , p : 640

إلا أن عنصر العلاقة السببية في نطاق علاقات العمل يثير بعض الإشكالات، والتي تطرح في حالة تعدد أصحاب العمل أو في حال تأثير خطأ المجني عليه على الخطأ الجاني، فبالنسبة للحالة الأولى فقد يحدث وأن يتعدد أرباب العمل داخل المشروع الواحد، وهنا أثير تساؤل فيما إذا كان من الممكن أن تتعدد المسؤوليات بتعدد أرباب العمل؟ أم أن المسؤولية تقتصر على من ارتكب المخالفة دون غيره؟ في هذا الإطار ذهب القضاء الفرنسي إلى الأخذ بنظرية "تعدد علاقات السببية" التي من شأنها أن تؤدي إلى تعدد المسؤوليات، ومن تم يمكن تصور قيام المسؤولية الجنائية في حق جميعهم، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية سنة 1973 بقيام المساءلة الجنائية في حق شركتين تقومان بأعمال مشتركة في موقع واحد على أثر وفاة اثنين من العمال نتيجة حدوث انفجار ناتج عن بخار مواد الطلاء التي تم اشتعالها نظرا لخروج شرارة نارية من اللحام التي تقوم به شركة أخرى وقضت أيضا بتوافر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر لكل من صاحب الشركة الأولى وصاحب الشركة الثانية، وبذلك قضي عليهما بعقوبة القتل الخطأ.<sup>431</sup>

أما في الحالة الثانية أي حالة تأثير خطأ المجني عليه على خطأ المجني، فإن خطأ المجني عليه لا ينفى مسؤولية الجاني، طالما أن هذا الخطأ لم يستوعب خطأ الجاني لدرجة إسقاط المسؤولية الجنائية عنه، عندما ينتج ضرر عن ارتكاب خطأ من الضحية إلى جوار خطأ الجاني، فهنا خطأ المجني عليه لا ينفى مسؤولية الجاني، هذا ما يجعل الخطأ الذي أدى إلى وقوع الحادث هو مشترك بينهما، وبالتالي لا ينفى خطأ أحدهما مسؤولية الآخر، وبمفهوم المخالفة إذا كان خطأ المجني عليه هو السبب الوحيد، ففي هذه الحالة لا يمكن مساءلة المستخدم باعتباره قد قام باتخاذ جميع الإجراءات والتدابير اللازمة التي من شأنها أن تجعل الضحية يتفادى هذا الحادث فيصبح الخطأ شخص في حق الضحية أي العامل فقط.

### ثالثا- الركن المعنوي

إن نصوص المواد 288 و289 من قانون العقوبات، قد جرمت فعل القتل والجرح الناتجة عن تحقق صورة من صور الخطأ غير العمدي المذكورة أعلاه، مما يجعلها من الجرائم غير العمدية تكيف على أنها جنح يعاقب عليها بالحبس والغرامة المالية التي تتعدى قيمتها 20 ألف دج.

وإن كانت القاعدة العامة تقضي بأن يحدث القتل والجرح بصفة غير إرادية، فإن الأمر يختلف نوعا ما في نطاق علاقات العمل، كون أن الجريمة تعد قائمة في حق مرتكبها بمجرد الإخلال بالتزام سابق بالحيطه والأمان، فمجرد الإخلال بهذا الالتزام يكفي لمساءلة الجاني، هنا ما يجعل المسؤولية مفترضة اتجاه الشخص المخل به، ولقد

<sup>431</sup> -أنظر: عمرو ابراهيم الوقاد، المرجع السابق، ص50.

توسع القضاء في بسط العقاب في حالة الإخلال بالتزام الحيطة والأمان، حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في 18 أكتوبر عام 1977، بأنه مجرد عدم الانتباه فيما يتعلق بالشروط الخاصة بتعيين العمال في أماكن العمل التي تتسم بالخطورة، يكون كافي لقيام المساءلة الجنائية في حق المستخدم.

إلا أنه وفي حال الإخلال بالتزام منصوص عليه في اللائحة، فإنه يجب التفرقة بين نوعين من الالتزامات: فالنوع الأول يتعلق بتلك التي تفرضها اللائحة وتتطلب فيها بذل عناية، ففي هذه الحالة لا بد من إثبات توافر الخطأ لقيام المسؤولية الجنائية، حيث إذا تبين بأن المستخدم قام ببذل العناية المطلوبة، فإنه لا يمكن أن يسأل جزائياً عن الضرر الجسدي الذي أصاب العامل، أين يترك تحديد ذلك على السلطة التقديرية القاضي المختص.

### الفرع الثالث: واقعة تعريض الغير للخطر

من المنظور الاجتماعي، الجريمة هي كل فعل يتعارض مع ما هو في صالح الجماعة وما هو عدل بالنسبة لها، كثيراً ما يتجسد في خرق القيم والقواعد التي تسطرها ولضبط هذه التصرفات والحد منها تم استحداث قوانين وعقوبات التي تعرف الجريمة بما يفيد معناها باعتبارها نشاط أو امتناع يجرمه القانون ويعاقب عليه.

إلا أن التقدم العلمي والاقتصادي الحاصل، وكذا تشعب العلاقات وكثرتها، جعل المشرع الجنائي يسعى دائماً إلى مواكبة مختلف أشكال الجرائم التي تهدد كيان المجتمع، وبفضل سعيه هذا وجدت نوع من الحماية المسبقة التي تهدف إلى تجنب وقوع الجريمة وابتعادها عن ضحايا جدد بسبب وجود الخطر<sup>432</sup> جسد ذلك من خلال استحداث جرم من خلاله فعل تعريض الغير للخطر تبنى أساساً على ثلاثة أركان وهي الركن الشرعي (أولاً)، والركن المادي (ثانياً)، والركن المعنوي (ثالثاً).

### أولاً- الركن الشرعي

لقد نص المشرع الجزائري على جريمة تعريض الغير للخطر من خلال المادة 314 من قانون العقوبات غير أنه حصر هذا السلوك على فئتي الأطفال والعاجزين فقط، وحتى بعد خضوع قانون العقوبات إلى عدة تعديلات مؤخرًا، لم يجرم فعل تعريض الغير للخطر في إطار علاقات العمل، وإن كان ذلك سوف يدعم ويساير الجزاءات الجنائية المقررة في هذا المجال، باعتبار هذه الجريمة لها صلة وطيدة بمجال العمل وظروفه. ونظراً لأهمية التطرق إلى هذه الجريمة، سوف نقوم بدراستها ولو بإيجاز في ظل ما أقره التشريع الفرنسي بشأنها، حيث استحدث المشرع الفرنسي مؤخرًا نص في قانون العقوبات جرم من خلاله فعل تعريض الغير للخطر، تجلّى ذلك من خلال المادة

<sup>432</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.



223 الفقرة الأولى التي نصت على أنه: "إن جريمة تعريض الغير للخطر هو الفعل الذي يعرض الغير مباشرة لخطر حال بالموت أو بالجروح التي تؤدي إلى قطع عضو أو عاهة مستديمة عن طريق انتهاك إرادي واضع الالتزام خاص بالأمن أو الحيطة المفروضة بواسطة القانون والتنظيمات، يعاقب عليها بالحبس لمدة سنة وبغرامة 100 ألف فرنك"، على ذلك ورغبة من المشرع الفرنسي في مواكبة مختلف التطورات الحاصلة، فلقد جرم من خلال هذه المادة الفعل الذي يجعل الغير في حالة خطر بغض النظر عن وقوع الضرر من عدمه.

### ثانيا- الركن المادي

تتمتع جريمة تعريض الغير للخطر بميزة خاصة، تكمن في أنها لا تشترط لقيامها حدوث أي ضرر يصيب العامل، باعتبار أن السلوك المجرّم فيها قد يكون ذو طابع آني (لحظي) أو مستمر بحسب فيما إذا كان هذا الإخلال ينتج لحظة أو يستمر عبر الزمن<sup>433</sup>، ونص المادة 223 من قانون العقوبات الفرنسي بيّن لنا وبوضوح بأن الركن المادي لجريمة تعريض الغير للخطر يتكون من 03 عناصر أساسية:

#### أ)العنصر الأول: انتهاك التزام خاص بالأمن أو الحيطة

إن الفقرة الأولى من نص المادة 223 من قانون العقوبات الفرنسي، قد وضعت تصورا محدد للالتزامات والقواعد بحيث لا يمكن التوسع في تحديد مفهوم العبارة الواردة، فالمشرع الفرنسي قد حدد التزامات معينة، بحيث إذا تم الإخلال بها يطبق هذا النص، وهي تلك الالتزامات الخاصة بالأمن والحيطة المفروضة بواسطة القوانين والأنظمة فقط دون تلك الواجبات العامة، على أن يكون هذا الالتزام المنتهك إرادي وخاص<sup>434</sup>، وهي صفة مستحدثة لا وجود لها في النصوص المتعلقة بجريمة الاعتداء غير إرادي على حياة وجسم الإنسان.

حيث قرر القضاء الفرنسي في أحد أحكامه سنة 1995، بأن قواعد البيئة الخاصة باتخاذ الإجراءات اللازمة للمحافظة على الإقليم بما يهدف إلى تحقيق الأمان للأشخاص، لا تعتبر من الالتزامات المنصوص عليها في هذا النص، كذلك بالنسبة لصيانة معدات العمل ومتابعة إجراءات حمايتها، أما إذا كانت الالتزامات الأمان والحيطة المنصوص عليها في القانون واضحة ومحددة تحديدا دقيقا، فإنه ينطبق عليها نص المادة 223 من قانون العقوبات الفرنسي طبعاً.

433 - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, op ,cit , p :327

434 - يعتبر التزاما خاصا عندما يكون محددا بدقة كنموذج للتصرف الواجب إتباعه طبقا ل"معيار التحديد" الوارد في هذا النص، بالإضافة إلى مقياس آخر يضيفي خصوصية على هذا الالتزام ألا وهو " معيار طبيعة الأنشطة الخاصة محل الالتزام"

**ب) العنصر الثاني: تعريض الغير للخطر**

لقد تعددت هي التعريفات الواردة بشأن مصطلح "الخطر"<sup>435</sup>، لكن بصفة عامة يمكن تعريف الخطر على أنه "احتمال حدوث الضرر أو مقدمة لحدوث الضرر"، فهو بهذا المعنى الخطوة السابقة مباشرة للضرر". ولقد اشترط المشرع الفرنسي لتحقيق العنصر المادي لهذه الجريمة، ضرورة أن يؤدي الإخلال بالالتزامات المحددة والمنصوص عليها في القانون والأنظمة إلى تعريض الغير للخطر، كما انه اشترط أيضا أن يكون هذا الخطر حالا ومباشرا يكون من شأنه أن يؤدي إلى إحداث نتائج محددة وهي الموت المحتمل أو الجروح التي من شأنها الإصابة بعاهة مستديمة.

حيث أن السياسة الجنائية التي اتبعها المشرع الفرنسي في هذه الجريمة، لا تنظر إلى تحقق الضرر أو النتيجة بقدر ما يهتمها وجود الخطر، فتعويض الغير للخطر لا يتطلب نتيجة معينة، فالخطر يوجد عندما تظهر ظروف تنبئ بوجود انتهاك الالتزام خاص بالأمن والحيطه، الذي من شأنه أن يسبب حادثا خطيرا يمكن أن يصل إلى حد موت أو جرح الغير، على أن يوجد عنصر الخطر بصفة واضحة تجنبا للتوسع في تطبيقات هذه الجريمة، ولقد قرر القضاء الفرنسي سنة 1997، بأن تقدير جسامة النتيجة يرتبط بجسامة الفعل بحيث أن جسامة الفعل يمكن أن يستخلص منه جسامة النتيجة.

**ج) العنصر الثالث: العلاقة السببية بين انتهاك التزام خاص بالأمن والحيطه وبين الخطر**

تطلب المشرع الفرنسي صراحة لقيام هذه الجريمة، توافر علاقة سببية مباشرة بين انتهاك التزام خاص وبين الخطر، وتشدد في ضرورة وجودها، ويعود سبب ذلك إلى أنه لم يشترط تحقق النتيجة الضارة هذا من جهة، ومن جهة أخرى من أجل تفادي أي استعمال تعسفي بهذا النص، لذلك يجب أن تكون هناك علاقة قوية انتهاك الالتزام الخاص بالأمن والحيطه وبين الخطر.

**ثالثا- الركن المعنوي**

يأخذ الركن المعنوي في هذه الجريمة من الناحية الفقهية صورة القصد الاحتمالي<sup>436</sup>، 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 أنها من قبيل الجرائم غير العمدية ذات الطبيعة المشددة، أين يستخلص القاضي العنصر المعنوي من خلال التقدير الواقعي مراعيًا، في ذلك ظروف وزمان

<sup>435</sup> - يعرف "الخطر" لغة على أنه: الإشراف على الهلاك"، أما قانونا فيعرف على أنه: "الضرر المحتمل الذي يهدد المصلحة التي يحميها القانون بنص التجريم".

<sup>436</sup> - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, op.cit, p: 330

ارتكاب الواقعة وملابسها ولبس الصفات الشخصية لمرتكبيها، حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في 11 فيفري 1998، بأن قيام أحد مديري السفن بتحصيل عدد مبالغ فيه من الركاب بم يتجاوز سعة السفينة، جعله ذلك ينطبق عليه النموذج القانوني للجريمة المنصوص عليها في ظل المادة 223 من قانون العقوبات، بالرغم من أن هذا الإخلال لم يترتب عنه حدوث أي أضرار بالمسافرين، إلا أن حيثيات الواقعة أشارت إلى وجود تعريض مباشر لحياة المسافرين إلى الخطر.

بصفة عامة، يمكن للقاضي استخلاص الركن المعنوي من الدلائل التي تحيط بارتكاب الفعل المجرم كقيام صاحب العمل مثلا بارتكاب سلوك التعريض للخطر بالرغم من أن أحد العمال كان قد تم إخطاره من قبل مفتش العمل بخطورة الوضعية.

### المطلب الثالث: الجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن وطب 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<sup>437</sup> وكذا المحلي أيضا، أين ألزم المشرع الجزائري كل مؤسسة مستخدمة بإنشاء مصلحة لطب العمل، أو إقامة مصلحة مشتركة بين الهيئات إقليميا أو إبرام اتفاق نموذجي مع القضاء الصحي أو أي هيكل مختص، بطب العمل أو أي طبيب مؤهل لذلك<sup>438</sup>، ولقد أوجد المشرع الجزائري تشريع خاص نظم من خلاله هذا الموضوع، يتمثل في القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالرقابة الصحية والأمن وطب العمل، الذي تضمن مجموعة من الأحكام والقواعد التي يجب على المستخدم احترامها ومراعاتها، وإلا ترتب عن ذلك أنها مخالفة تتطلب لتحقيقها توافر العناصر الأساسية الثلاث لقيام الجريمة وهي: الركن الشرعي (الفرع الأول)، الركن المادي (الفرع الثاني) والركن المعنوي (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: الركن الشرعي

<sup>437</sup> - وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية والمنظمة العالمية للصحة في دورتها الأولى سنة 1950، مفهوما واسعا لطب العمل اعتبرت بأنه يهدف إلى: "المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي والذهني والاجتماعي للعمال في جميع المهن وترقيتها... ووضع العمال وإبقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفيزيولوجي والنفسي".

<sup>438</sup> - راجع المادة 14 من قانون رقم 88-07.

لقد نظم المشرع الجزائري الأحكام الجزائية المتعلقة بمخالفة القواعد القانونية والتنظيمية التي تضمن السلامة الصحية والأمنية للعمال من خلال الفصل الثامن من القانون رقم 88-07 المتعلق بالصحة والسلامة والأمن و طب العمل تحت عنوان "العقوبات"، أين احتوى هذا الفصل على عدة جزاءات أقرها عند مخالفة غالبية الالتزامات المتعلقة بهذا الإطار إن لم نقل جميعها، والتي كيفها على أنها مخالفات تستوجب العقاب، والذي تجسد في الغرامة المالية التي تتراوح ما بين 500 إلى 2000 دج هذا في الظروف العادية، وإن كان المبلغ المقرر لهذه الغرامات لا يتناسب إطلاقاً مع خطورة وجسامة الخطأ المرتكب من قبل المستخدم.

والمشرع الجزائري يستند بدوره في صياغة نصوص هذا القانون على نفس الأسلوب الذي اعتمده بالنسبة للقانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل وإن كان هذا الأخير قد صدر بعد القانون رقم 88-07، وهذا الأسلوب قد انتهجه بالنسبة لغالبية النصوص التجريبية والذي يتجلى خاصة في أسلوب الإحالة إلى نصوص أخرى سواء كان ذلك من أجل تحديد محل الالتزام موضوع المخالفة الذي يعاقب عليها النص أو من أجل تحديد مقدار الغرامة المستحقة، كنص المادة 35 من القانون رقم 88-07<sup>439</sup> التي يحيلنا إلى المواد 1 و2 و10 و11 من هذا القانون، كذلك نص المادة 37<sup>440</sup> يعاقب عن مخالفة أحكام المواد 8 و10 و34 من نفس القانون، وفي هذه المادة الأخيرة نرى بأن المشرع الجزائري قد اعتمد على أسلوب آخر وخاص في تسليط العقوبة يتمثل في تعدد الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض إليها الأجير للخطر. بينما جرم في نص المادة 38 من القانون رقم 88-07 جميع السلوكات المخالفة لأحكام المواد 5، 6، 7، 11، 13، 14، 17، 23، 24، 25، 26 و28 من هذا القانون، أما بالنسبة للأحكام الواردة في ظل المادتين 21 و22 من القانون رقم 88-07 فلقد جرمت السلوك المخالف لها من خلال نص خاص يتجلى في المادة 39 من هذا القانون<sup>441</sup>، وأقر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 41 من القانون المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل بتطبيق على المخالفات العقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و38 و39 و40 المذكورة أعلاه، عندما يتسبب ذلك الإخلال بحدوث عمل يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة وبغض النظر على تلك المقررة في قانون العقوبات، هذا في الظروف العادية، أما في الظروف غير العادية أوجد المشرع ظرف تشديد يكمن في حالة العود، حيث أنه أقر تشديد الجزاء بتسليط عقوبة الحبس التي لا تقل عن شهرين ولا تتجاوز مدة 06 أشهر، مع رفع قيمة الغرامة المالية أيضاً، إلا أن القانون رقم 88-07 اتسم بعدم الدقة في بعض الأحيان، وقد يرجع ذلك إلى الكم الهائل والكبير لنوعية

439 - راجع المادة 35 من القانون رقم 88-07.

440 - راجع المادة 37 من القانون رقم 88-07.

441 - راجع المادة 39 من القانون رقم 88-07.

السلوكات محل التحريم، هذا ما يصعب من مهمة القاضي في تحديد النص المناسب الواجب تطبيقه على الواقعة المعروضة عليه، مما يمدده سلطة تقديرية واسعة جدا.

### الفرع الثاني: الركن المادي

يختلف التحريم في مخالفات قواعد الصحة والسلامة وطب العمل وفقا لتعدد مضمون الالتزام، ووفقا لما تتطلبه المشرع في الغرض من فرض الالتزام، فلقد حدد من خلال القانون رقم 88-07 مجموعة من الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والتي تعتبر في نفس الوقت التزامات ترد على عاتق المستخدم شخص طبيعي أو معنوي، وألزمه بعدم مخالفتها، ومتى وقع هذا الإخلال اعتبر ذلك مخالفة تستوجب العقاب يتولى مفتش العمل معابقتها<sup>442</sup> والركن المادي لهذا النوع من الجرائم قد يتجلى في مخالفة الالتزامات التالية:

#### أولا- مخالفة أحكام المادة 37 من القانون رقم 88-07

نصت المادة 37 من قانون رقم 88-07 على أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 8 و10 و34 بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج، في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة". على ذلك فإن نص المادة 37 يُجرّم مخالفة الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون بإحالتنا على نص المواد التالية:

- المادة 08 من قانون الوقاية والسلامة الصحية والأمنية<sup>443</sup>، التي منعت استعمال أو صنع أو عرض للبيع أو بيع أو استرداد أو إيجار 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 العمال من الأخطار.

- المادة 10 من قانون الوقاية والسلامة الصحية والأمنية<sup>444</sup>، التي نصت على التزامين هامين يجب احترامهما في هذا المجال، أحدهما متعلق بواجب المؤسسات المستخدمة والصناع والمستوردون بإعلام الهيئات المختصة في الوقاية، عن طبيعة المواد والمستحضرات قبل إدخالها إلى السوق لتحديد مدى خطورتها، أمّا الثاني فيتمثل في

<sup>442</sup> - نصت المادة 31 الفقرة الأولى من القانون رقم 88-07 على أنه: "تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها".

<sup>443</sup> - راجع المادة 08 من القانون رقم 88-07.

<sup>444</sup> - راجع المادة 10 من القانون رقم 88-07.

الالتزام بضرورة مطابقة سلوك الصنع أو الاستيراد أو التنازل أو الاستعمال لتلك المواد أو المستحضرات للتشريع المعمول به.

المادة 34 من قانون الوقاية والسلامة الصحية والأمنية، 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 إخطار المسئول عن الأمن داخل الوحدة أو 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 خال 24 ساعة إذا لم تتخذ الإجراءات اللازمة والضرورية بهذا الشأن.

### ثانيا- مخالفة أحكام المادة 38 من القانون رقم 07-88

نصت المادة 38 من القانون رقم 07-88 على أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 3 و5 و6 و7 و11 و13 و14 و17 و23 و24 و25 و26 و28 أعلاه بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر أو أكثر وبغرامة من 2000 إلى 4000 أو بإحدى العقوبتين فقط"، إذن نص المادة 38 قد وضع قاعدة عامة وجرم من خلالها مخالفة الالتزامات المقررة في هذا القانون بالإحالة إلى نص المواد التالية:

المادتين 03 و05 من القانون رقم 07-88<sup>445</sup>: فالمادة الثالثة ألزمت كل مؤسسة مستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن لعمالها، أما المادة الخامسة فلقد ألزمت بدورها كل مستخدم بتصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها بصفة آمنة و تكون تستجيب للمقتضيات ومتطلبات الحماية المقررة للعمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل العوامل الأخرى الضارة، وكذلك تقنية من الازدحام والاكنتاظ وضمان أمن العمال أثناء تنقلهم أو أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والعتاد والمنتوجات والبضائع، مع تفادي الأسباب التي تؤدي إلى الحرائق والانفجارات.

المادتين 06 و07 من القانون رقم 07-88<sup>446</sup>: حيث أن المادة السادسة قد أجبرت المستخدم على توفير للعامل الألبسة الخاصة والمعدات والتجهيزات اللازمة والفعالة لضمان حمايته من الأخطار حسب طبيعة كل نشاط، أما المادة السابعة من هذا القانون فلقد ألزمت المستخدم باختيار تكنولوجيا وتقنيات

<sup>445</sup> - راجع المادتين 03 و05 من القانون رقم 07-88 .

<sup>446</sup> - راجع المادتين 06 و07 من القانون رقم 07-88 .

العمل بما يوفر حماية للعمال مع ملائمة وتناسب التجهيزات والآلات والأجهزة وكل وسائل العمل مع تنفيذ الأشغال على أن تكون محلا للرقابة والصيانة بصفة دورية.

- المواد 11 و13 و14 من القانون رقم 88-07<sup>447</sup>: فالمادة 11 من هذا القانون ألزمت المستخدم من التحقق وبصفة دورية ودائمة من أن الأعمال التي أكلها إلى فئات العمال من النساء والقصر والمعوقين لا تتطلب مجهودا يفوق طاقتهم وفقا لأحكام التشريعية المعمول بها. أما المادة 13 فلقد أقرت على المستخدم شخص طبيعى أو معنوي التزام يقع على عاتقه يكمن في توفير طب العمل والتكفل به في أماكن العمل، في حين نص المادة 14 ألزم هذا الأخير أيضا لتجسيد الالتزام السابق بإنشاء مصلحة طبية وإذا تعذر عليه ذلك يجبر إما على المساهمة في إنشاء هذه المصلحة ما بين الهيئات على أساس إقليمي أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي حسب اتفاق النموذجي وإذا ما تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلبات الهيئة المستخدمة، فيمكن لهذه الأخيرة أن تتعاقد مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل لذلك حسب الاتفاق النموذجي المعمول به.

- المواد 17 و23 و24 من القانون رقم 88-07<sup>448</sup>: فرض نص المادة 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، والعناية الطبية الخاصة ببعض الفئات من العمال المعرضون لأخطار المهنة أكثر من غيرهم. أما نص المادة 23 فلقد قيد كل هيئة مستخدمة التي تشغل أكثر من 09 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، فيجب على المستخدم أن يعين مندوب دائم مكلف بالوقاية الصحية والأمن داخل الوحدة. في حين نجد أن المادة 24 قد اعتبرت بأنه إذا كانت علاقة العمل محددة المدة وتكون مؤسسة أو أكثر تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أخرى تمارس نشاطا في مكان محدد، فإنه يستوجب على المستخدمين إنشاء لجان متساوية ما بين المؤسسات لضمان الوقاية والصحة والأمن داخلها.

<sup>447</sup> - راجع المواد 11 و13 و14 من القانون رقم 88-07.

<sup>448</sup> - راجع المواد 17 و23 و24 من القانون رقم 88-07.

- المواد 25 و 26 و 28 من القانون رقم 88-07<sup>449</sup>: لقد نصت المادة 25 على إمكانية إنشاء مؤسسات مكلفة بالوقاية الصحية في مجالات العمل ذات الخطورة العالية، ويمكن للمستخدمين الذين تعذر عليهم تنفيذ الالتزام المقررة في المادة 23 أعلاه، الانخراط في هذه المؤسسات. أما المادة 26 فألزمت المؤسسات المستخدمة بضرورة إنشاء مصلحة طبية كلما اقتضت طبيعة النشاط ذلك وحسب أهمية هذه المؤسسة على أن يمول إنجاز مجموع أنشطة طب العمل من قبل الهيئة المستخدمة وهو ما قضت به المادة 28 من هذا القانون.

### ثالثا - مخالفة أحكام المادة 39 من القانون رقم 88-07

نصت المادة 39 من القانون رقم 88-07 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، يمكننا القول بان السلوك المادي الذي ينطبق عليه النموذج الإجرامي المعاقب عليه من خلالها، يتجلى بالإخلال بالتزامين الواردين في ظل المادتين 21 و 22 من هذا القانون<sup>450</sup> فالالتزام المنصوص عليه في المادة 21 يكمن في ضرورة قيام المستخدم بإطلاع العامل الذي عيّن لأول مرة أو غير منصب أو أسلوب عمله أو منهجه على خطورة هذا المنصب الجديد و تأثيرها على صحته وأمنه، أما الالتزام الثاني المنصوص عليه من خلال المادة 22 فيتمثل في تنظيم المستخدم دورات تكوينية لتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم خاصة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

إلا أنه يمكننا القول في الأخير بأن الالتزامات التي تقع على ذمة المستخدم أو من يمثله قانونا في هذا المجال هي كثيرة ومتنوعة<sup>451</sup>، وفي نفس الوقت تنوعت وتعددت القرارات والاجتهادات القضائية الفرنسية خاصة الصادرة بهذا الشأن، كالقرار الصادر في 16 جوان 1998 عن محكمة النقض الفرنسية<sup>452</sup> التي أدانت من خلاله مديرة مؤسس نتيجة تعريض مستخدميه إلى غبار مادة سامة تسمى ب "الحرير الصخري" أو "Amiante" مع خضوعه إلى رقابة دائمة تهدف إلى تحديد نسبة تركيز الألياف هذه المادة في الهواء، كذلك أدانت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 10 سبتمبر 2002، مدير شركة تعمل في نفس المجال لعدم

449 - راجع المواد 25 و 26 و 28 من القانون رقم 88-07.

450 - راجع المادتين 21 و 22 من القانون رقم 88-07.

451 - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis , op.cit, p :305

452 - cas, crim, 1998, Bull, N°194.



قيامه بتوفير الشروط الصحية لتصريف بقايا هذه المادة "Amiante" وتركه للعمال يستنشقون غبارها دون أية مبالاة من طرفه.<sup>453</sup>

### الفرع الثالث : الركن المعنوي

يعبر عن الركن المعنوي بتوافر القصد الجنائي بشقيه العام في جميع الجرائم العمدية والخاص في بعضها والمخالفات الماسة بقواعد الوقاية والصحة والسلامة الأمنية بصفة عامة هي جرائم شكلية أي لا تتضمن في تعريفها القانوني أية نتيجة، ومثلما تسند إلى الشخص الطبيعي يمكن إسنادها إلى الشخص المعنوي أيضاً<sup>454</sup> فمجرد الإخلال بالتزام أو أكثر من الالتزامات المنصوص عليها في ظل القانون 88-07، يكون كافي لقيام المساءلة الجنائية في حق المستخدم، باعتبار أن توافر العلم لديه بضرورة احترام هذه الالتزامات واتجاه إرادته إلى مخالفتها يكفي لرسم النموذج القانوني للجرائم المعاقب عليها في ظل هذا القانون، وقد يتجسد سلوك المخالف في القيام بفعل ينهي عنه هذا القانون أو الامتناع عن القيام بفعل أمر بإتيانه، وفي هذا النوع من الجرائم قد يفترض العلم بالأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بضمان السلام الأمنية والصحية للعمال، أين تفترض المسؤولية الجنائية في حالة انتهاك التزامات الأمن والصحة المهنية.

وفي هذا المجال، قد يفرض على المستخدم نوعين من الالتزامات، فقد يكون التزام بتحقيق نتيجة بحيث أن المسؤولية تتحقق بمجرد عدم تحقيق النتيجة المرادة من جانب المشجع كتعرض العامل للخطر بعدم اتخاذ تدابير الوقاية اللازمة من المخاطر، وقد يكون التزام ببذل عناية بحيث إذا قام صاحب العمل ببذل عناية الرجل العادي فإن ذلك يكفي لنفي المسؤولية الجنائية القائمة في حقه إلا أنه يمكن القول بأن غالب النصوص تفرض مجرد الالتزام ببذل عناية بحيث أنه إذا قام رئيس المشروع ببذل العناية الكافية وهي عناية الرجل العادي متوسط الذكاء والواعي المكتمل الإرادة فإن ذلك يكون كافي لانتفاء المساءلة الجنائية في حقه. و تطبيقاً لذلك فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بتوافر هذه الجريمة نتيجة عدم بذل صاحب العمل العناية المطلوبة في عدة حالات كمخالفة الالتزامات الخاصة بالعمل فوق الأسطح ذات الطبيعة غير الصلبة<sup>455</sup>، وكذا استخدام عامل غير مؤهل وتعرضه لخطر غير مألوف لعدم خبرته<sup>456</sup>، أو استخدام عامل أقل من ثمانية عشرة عاماً على جهاز من أجهزة الحفر.<sup>457</sup>

<sup>453</sup> - cass, crim,2002, Bull, N°160.

<sup>454</sup> - انظر : Alain Coeuret et Elisabeth Fortis , op.cit, p :295

<sup>455</sup> - cass, crim,27-03-1957, Bull, N°300.

<sup>456</sup> - cass, crim,14-05-1957, Bull, N°407.

<sup>457</sup> - cass, crim,08-08-1977, Bull, N°277.

## المبحث الثاني : الجرائم الماسة بكرامة الأشخاص

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 الجرمية التي تمس شخص العامل في صميم كرامته وشرفه والمشرع على اختلاف مستوياته الدولية والوطنية، يعد نفسه معنيا أكثر من أي وقت معنى بحماية 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 بنوعيه الجنسي والمعنوي، بحيث اتفقت معظم التشريعات على صنع وتجريم جميع أشكال والصور المتعلقة بالسلوكات الإجرامية التي تمس بكرامة الأشخاص بصفة عامة والعمال بصفة خاصة، باعتبار أنه لكل إنسان الحق في التمتع بالحقوق والحرريات الممنوحة والمقررة دوليا ثم محليا. ومن أهم الجرائم الماسة بكرامة الأشخاص والتي تحظى باهتمام كبير سواء كان ذلك على المستوى الدولي أو المحلي، والتي سوف نحاول تسليط الضوء عليها من خلال دراستنا هذه: جريمة التمييز (المطلب الأول) باختلاف أشكاله وصوره، وجريمة التحرش (المطلب الثاني) بشقيه الجنسي والمعنوي، وإن كنا سوف نعالج موضوع التحرش المعنوي من باب الإشارة والتذكير فقط لانعدام أساسه القانوني.

## المطلب الأول: جريمة التمييز (La Discrimination)

أولى المجتمع الدولي منذ القرن الماضي موضوع التمييز والحد منه أهمية خاصة<sup>458</sup>، تتجلى في إبرام العديد من المواثيق والعهد الدولية، بدءا بميثاق عصبة الأمم في مؤتمر باريس سنة 1919<sup>459</sup>، مروراً بميثاق الأمم المتحدة سنة 1945<sup>460</sup>.

458 - انظر: محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، م25، العدد الثاني، 2009، ص342.

459 - اهتمت عصبة الأمم منذ مؤتمر باريس سنة 1919 بمسألة حقوق الأقليات وعدم التمييز بين هذه المجموعات والمجموعات الأخرى، فقد أوضح هذا الميثاق الدافع الرئيسي لإنشائها، حيث جاء في مقدمته أن تأسيسها كان من أجل تعزيز التعاون الدولي وإرساء السلام والأمن الدوليين، وعدم اللجوء إلى الحرب والمحافظة على العدل والاحترام التام في العلاقات والتعاملات بين الناس.

460 - تم توقيع ميثاق الأمم المتحدة في سنة 1945 في "سان فرانسيسكو"، إثر انتهاء الحرب العالمية الثانية، أين عبّر عن رغبة شعوب الأمم المتحدة في تأكيد إيمانهم بحقوق الإنسان الأساسية وكرامة الفرد وقيمته، وتعميق "مبدأ المساواة" بين الرجل والمرأة.

وانتهاء بالعهدين الدوليين المتعلقين بالحقوق والحريات الأساسية للفرد سنة 1966<sup>461</sup>، إلى جانب إبرام عدة اتفاقيات دولية<sup>462</sup> مواكبة وطبيعة قانون العمل وخصوصيته. ونجد في إطار علاقات العمل خاصة عنصر التمييز موجود بصفة مطلقة<sup>463</sup>، هذا ما جعل المشرع الجزائري يستدرك الأمر من خلال تعديل قانون العقوبات سنة 2014، الذي تم بنصوص جزائية تجرم ظاهرة التمييز باختلاف أشكاله، فوجد هناك تجريم مزدوج لأبرز السلوكات التمييزية التي يمكن أن يتعرض لها الفرد رجلا كان أم امرأة، بداية بالقانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل الذي عاقب وكما رأيناه سابقا من خلال المادة 142 على إقامة أي تمييز سواء كان ذلك في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل أو السن أو الجنس كان على أساس القرابة أو الانتماء النقابي من عدمه، ومؤخرا عدل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 14-01 المؤرخ في 04 فبراير 2014، الذي تممه بنصوص جزائية تجرم ظاهرة التمييز مواكبة منه للحماية الدولية التي أقرتها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية في هذا المجال والتي تعتبر نقطة إيجابية تساعد على وضع إطار قانوني شبه متكامل يجسد هذه الحماية، ومن خلال هذا التعديل أصبحت واقعة التمييز جريمة يعاقب عليها القانون، تركز بدورها على ثلاثة أركان هم: الركن الشرعي (الفرع الأول)، الركن المادي (الفرع الثاني)، الركن المعنوي (الفرع الثالث).

### الفرع الأول : الركن الشرعي (L'élément légal)

لمكافحة جميع أشكال وصور التمييز، دعم المشرع الجزائري مؤخرا المنظومة القانونية بأحكام ونصوص تجسد و تفعل ذلك، تكريسا لما جاء به دستور 1996<sup>464</sup> الذي أقر المساواة بين المواطنين أمام القانون والمسايرة كما نصت عليه أيضا المعاهدات والاتفاقيات الدولية في هذا المجال. و لقد تجلّى ذلك في تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 14-01، الذي كرس الحماية الجنائية لضحايا هذه الأفعال بتتيميم قانون العقوبات وتدعيمه بمواد جديدة تجرم أي سلوك تمييز ماس بحقوق الإنسان مهما كان شكله، حيث تتمثل هذه النصوص المتممة في المادة 295 مكرر 1 من قانون العقوبات التي حددت مفهوم "التمييز". والمشرع في صياغة هذه المادة يكون قد

461 - صادقت الجمعية العامة لحقوق الإنسان عام 1966 وتأكيدا على ما ورد في وثيقة الأمم المتحدة على عهدين دوليين يحثان على احترام الحقوق والحريات الأساسية للفرد في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية

462 - كالاتفاقيات الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله، والتي عرفت التمييز العنصري بوصفه: " كل تمييز أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها... إلى جانب هذه الاتفاقية اعتمدت منظمة الأمم المتحدة إعلاننا سنة 1963 سمي: "إعلان الأمم المتحدة للقضاء على التمييز العنصري بأشكاله كلها"، كذلك امر ابرام الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979... الخ

463 - انظر : Michel Rivet ,la discrimination dans la vie au travail :le droit a l'égalité à l'heure de la mondialisation ,RDS 34, Avril 2003, p :277

464 - راجع المادة 29 من دستور 1996 المعدل والمتمم.

أخذ بنفس التعريف الذي أقرته "الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله التي صادقت عليها الجزائر في 15 ديسمبر 1966"<sup>465</sup>، واعتبر أنه: "يشكل تمييزا كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني أو الإعاقة، ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان السياسي والاقتصادي الاجتماعي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة"، معاقبا على ارتكاب أي شكل من السلوكات الإجرامية المشار إليها أعلاه بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات والغرامة المالية من 50 ألف إلى 150 ألف دج.

كما أنّ المشرع أقر تطبيق نفس العقوبة على كل شخص يقوم بالتحريض علنا على الكراهية أو على التمييز ضد أي شخص أو مجموعة من الأشخاص بسبب انتمائهم العرقي أو الاثني من خلال تنظيم أو ترويج أو تشجيع أو القيام بأعمال الدعاية لتحقيق ذلك هذا إذا تعلق الأمر بالشخص الطبيعي، أمّا بالنسبة للشخص المعنوي فلم يستثنيه المشرع من العقاب أيضا عند قيامه بأي سلوك تمييز نص عليه من خلال المادة 295 مكرر 1 من قانون العقوبات، مقرر له وفي ظل المادة 295 مكرر (2) من نفس القانون عقوبة الغرامة المالية من 150 ألف إلى 750 ألف دج، إلى جانب إمكانية تسليط عليه عقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 18 مكرر من قانون العقوبات<sup>466</sup>.

إلا أنّ القانون رقم 01-14 قد استثنى بعض الحالات الخاصة التي لا يعتبر فيها التمييز سلوكا مجرما، حددها من خلال المادة 295 مكرر (3) من نفس القانون والتي أباححت فعل التمييز في 03 حالات هي:

- 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 و/أو الإعاقة، عند عدم قدرة الشخص للقيام بالعمل بشكل ثابت طبييا وفقا لأحكام تشريع العمل أو القانون الأساسي للتوظيف العمومية.
- إذا بني على أساس الجنس فيما يخص التوظيف، عندما يكون الانتماء إلى جنس أو آخر شرطا أساسيا لممارسة العمل أو النشاط المهني وفقا لها حدده تشريع العمل أو القانون الأساسي للتوظيف العمومية.

<sup>465</sup> - صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في 15 ديسمبر 1966 و انضمت إليها في نفس السنة، ودخلت حيز التنفيذ في 04 جانفي 1969 (ج ر رقم 110 ليوم 30 ديسمبر 1966).

<sup>466</sup> - راجع المادة 18 مكرر من قانون العقوبات المعدل والمتمم.

وخلاصة ما يمكن قوله في هذا الإطار، هو أنه بتجرم ظاهرة التمييز باختلاف صوره وأشكاله ويكون بذلك المشرع قد خطى خطوة كبيرة دعمت المنظومة القانونية وزادت من فعاليتها، خاصة وأنه قد ساوى في جريمة التمييز في هذه المواد بين كل من الشخص الطبيعي والشخص المعنوي مقتديا بنظيره الفرنسي في ذلك.

### الفرع الثاني: الركن المادي ( L' élément matériel )

يعبر عن الركن المادي لأي جريمة بمجموعة العناصر التي تتطلبها قاعدة قانونية جزائية والتي ترسم النموذج الإجرامي لهذه الأخيرة، والتي قد تتجسد عموما في فعل أو عدة أفعال إيجابية أو سلبية. وجريمة التمييز التي يعاقب عليها المشرع الجزائري في ظل المواد 295 مكرر(1) و 295 مكرر (2) من قانون العقوبات، يرتسم ركنها المادي من خلال تحقق صورة أو أكثر من الصور التي تبنى على أساسه ظاهرة التمييز، والتي تتعلق بصفات شخصية تعود على من وقع عليه سلوك التمييز في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، إذن فالركن المادي لهذه الجريمة يقوم 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 الأصل القومي أو الاثني أو الإعاقة، ويكون بهدف تعطيل أو إعاقة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات والأساسية المقررة له وممارستها على قدم والمساواة في مختلف مجالات الحياة العامة.

- التحريض على التمييز أو الكراهية بسبب الانتماء العرقي أو الاثني، عن طريق القيام بأعمال تحضيرية تساعد أو تشجع على ذلك كتنظيم أعمال دعائية مثلا.

غير أن المجتمع الدولي وإلى جانب صور التمييز المبينة على صفات شخصية تنسب إلى الفرد بحد ذاته، أو رد تصنيفا آخر لظاهرة التمييز الذي يقوم على أساس النظر إلى طبيعة هذا التمييز فيما إذا كان مباشرا أو غير مباشر أو نمطي أيضا:

- التمييز المباشر: يتحقق التمييز المباشر عندما يقوم المستخدم بتبني قاعدة ما في موقع النشاط تقضي بوجود تمييز يأخذ شكل منع أو حظر، وبعبارة أخرى عندما يكون هذا الأخير قد حصل بدافع المنع أو الحظر فهنا نكون أمام تمييز مباشر<sup>467</sup>. مثلا الامتناع عن بيع أسهم عقار أو منشأة بحجة أنها تعود إلى مجموعة معينة<sup>468</sup>، أو عدم

467 - انظر: Michel Rivet ,op ,cit, p : 284

468 - cass, crim,28-11-2006, Bull, N°294.

السماح للأشخاص المعوقين من الدخول إلى دور السينما بالرغم من عدم وجود أي تحفظ أو خطر من طرف البلدية يمنعهم من زيارة هذه الأماكن.<sup>469</sup>

- التمييز غير المباشر: إنّ هذا النوع من التمييز في الواقع لم يحتوى في مضمونه نفس الإجماع لدى مختلف الدول، كون أنّ مدلوله يعتبر بارزا لدى البعض أما البعض الآخر فلا يدركه بالضرورة بنفس الطريقة<sup>470</sup>، حيث أنّه في قضية "bilka" العالمية أين قامت شركة تملك محلا كبيرا بتطبيق نظام خاص لمنح الرواتب داخل الشركة يتم فيه استبعاد المستخدمين الذين يعملون بالتوقيت الجزئي بالنسبة لجنس النساء دون الرجال، خلصت محكمة العدل الأوروبية في قرارها بأنّ هذا النظام الصريح المتبع من قبل المستخدم، أدى إلى وجود تمييز غير مباشر يقوم على أساس الجنس باعتبار أن المستخدمين بالتوقيت الجزئي هم خاصة من النساء.<sup>471</sup>

- التمييز النمطي: يسمى أيضا بـ "التمييز التقني"، يعد الشكل الثالث لهذه الظاهرة، أين العديد من التقارير الدولية اعترفت بهذه الصورة الجديدة و أدرجتها ضمن التمييز غير المباشر<sup>472</sup> حيث يتعلق الأمر بتمييز ينتج عن تطبيق عدة أساليب لتعيين في نشرات أو دورات، التي من شأنها تكوين أثر استبعاد مجموعة ما عن العمل بحجة أن الحالة الطبيعية تستدعي ذلك، بينما تكون الحقيقة عكس ذلك، كنشر مثلا إعلان يتضمن الحاجة إلى تعيين عمال من جنس الرجال فقط على أساس أن النساء لا يستطعن القيام بالعمل المطلوب.

### الفرع الثالث: الركن المعنوي ( L'élément moral )

يعبر عن الركن المعنوي في الجريمة بالقصد الجرمي بشقيه العام الذي يتجسد من خلال علم الجاني بعناصر الجريمة واتجاه إرادته إلى ارتكاب السلوك الإجرامي المكون لها وهو ما يجعل الجريمة تدخل في إطار الجرائم العمدية، والقصد الخاص الذي يتجسد في النية أو الباعث النفسي على ارتكاب هذا السلوك لتحقيق نتيجة معينة والذي يستدعي وجوده في جميع الجرائم العمدية على عكس نظيره القصد العام.

وجريمة التمييز المنصوص عليها في قانون العقوبات بصفة عامة هي من الجرائم العمدية، التي تتطلب توافر القصد الجنائي بشقيه العام والخاص، والمتمثل في انصراف إرادة الجاني سواء كان شخص طبيعي أو معنوي إلى ارتكاب صورة من صور ظاهرة التمييز التي حددتها المادة 295 مكرر (1) من قانون العقوبات مع علمه بجميع أركان الجريمة وعناصرها، لكن المشرع لم يكتفي فقط بتوافر القصد العام لقيام هذه الجريمة، بل اشترط تحقق

<sup>469</sup> - cass, crim, 20-06-2006, Bull, N°05-8588.

<sup>470</sup> - انظر: Michel Rivet ,op ,cit, p : 285

<sup>471</sup> - انظر: Alain coeuret et Elisabeth Fortis, op.cit, p :350

<sup>472</sup> - انظر: Michel Rivet ,op ,cit, p : 286

نتيجة معينة ومحددة المتمثلة في وجود نية وهدف عرقلة أو تعطيل الاعتراف أو ممارسة الحقوق والحريات الأساسية على قدم المساواة.

إلا أنه ليس جميع الجرائم التي تبني على أساسها ظاهرة التمييز، تتطلب تحقق نتيجة معينة وبالتالي قصدا خاصا، بل هناك البعض من هذا النوع من الجرائم تعتبر بأنها تاما بمجرد توافر القصد العام، كجرائم التمييز القائم عن طريق الدعاية أو الإعلان مثلا، فقيام صاحب العمل بالإعلان عن وظيفة خالية الذي يضع فيه أحد شروطا التفضيل كأن يكون الموظف مثلا ذو بشرة بيضاء فقط، فهنا جريمة التمييز تعد تامة بمجرد الإعلان فقط عن وجود منصب عمل مؤسس على تمييز مبني على لون البشرة بغض النظر عن النتائج التي سيخلفها هذا الإعلان.<sup>473</sup>

### المطلب الثاني: جريمة التحرش (L'harcèlement)

أضفت مختلف التشريعات العربية والغربية حماية خاصة على بعض حقوق العامل، فقد قررت المساواة بين جميع العاملين في الحقوق والواجبات دون أي تمييز باستثناء تلك الحالات الخاصة التي أبيض فيها ذلك لدواعي صحية أو مهنية. وتعتبر واقعة المضايقات من الظواهر الماسة بكرامة الإنسان ليست فقط مجرد اعتداء على الفرد رجلا كان أم امرأة، حيث شهد العالم تحولات عميقة في هذا المجال على جميع الأصعدة السياسية منها والاجتماعية والثقافية والدينية أيضا، نرى أثرها جليا ليس غب العالم الغربي فقط، بل وفي عالمنا العربي كذلك، تبرز من خلال انتشار الفكر الإباحي 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 للحد من اتساعها وانتشارها أكثر داخل المجتمع بصفة عامة، وفي نطاق علاقتنا العمل بصفة خاصة، مواكبة ومسيرة للمستجدات والمتغيرات الدولية والوطنية. لهذا بادر المشرع الجزائري بتوفير الحماية القانونية اللازمة ضد واقعة التحرش الجنسي، في حين تبقى الصورة الثانية من ظاهرة التحرش أي التحرش المعنوي واقعة غير معاقب عليها في حد الآن في ظل القانون الجزائري بالرغم من أهميتها وخطورتها في نفس الوقت، ولمزيد من التوضيح سنشرح بدراسة جريمة التحرش الجنسي (الفرع الأول)، ثم ونظرا لارتباطها الوثيق بنطاق العمل سنتطرق وباختصار إلى دراسة ظاهرة التحرش المعنوي (الفرع الثاني) للإشارة فقط.

<sup>473</sup> - cass, crim, 14-11-1989, Bull, N°416.

## الفرع الأول: جريمة التحرش الجنسي (L'harcèlement sexuel)

جاء تجريم ظاهرة التحرش الجنسي في الجزائر كرد فعل قانوني من جهة، وكضرورة ملحة من جهة أخرى، نتيجة أولاً لتنامي 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، وثانياً استجابة لنداءات الجمعيات وبعض المنظمات غير الحكومية الناشطة في مجال حقوق المرأة. غير أنه ومع تطور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية خاصة منها المعلوماتية وجدنا بأن ظاهرة التحرش الجنسي لم تعد حكراً على جنس الإناث فقط، وإنما أصبحت تمس العنصر الرجالي أيضاً، وهو الأمر الذي تنبه له المشرع بوضعه لنص جزائي يعاقب كل شخص بصفة عامة يقدم على ارتكاب سلوك التحرش مكيفاً إياها على أنها جنحة تستدعي لقيامها توافر ثلاثة أركان هي: الركن الشرعي (أولاً) الركن المادي (ثانياً)، والركن المعنوي (ثالثاً).

## أولاً- الركن الشرعي

بعد التعديل الأخير لقانون العقوبات بموجب القانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، لم يعد النطاق التجريمي لظاهرة التحرش الجنسي بصفة عامة يقتصر فقط على نص المادة 341 مكرر منه، وإنما عمد المشرع الجزائري على استحداث نص آخر ومن خلال نفس التعديل تمثل في المادة 333 مكرر 2 يحمي المرأة وبشكل خاص من مختلف المضايقات الخادشة لحياءها بأي فعل أو قول أو إشارة في الأماكن العمومية، بتسليط عقوبة الحبس من شهرين إلى 06 أشهر و غرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج أو باحدى العقوبتين مع مضاعفة الجزاء اذا كانت الضحية قاصراً لم تكمل السادسة عشر.<sup>474</sup>

الا أن موضوع المساءلة الجنائية في اطار علاقات العمل المرتبطة بجريمة التحرش الجنسي جاء محصوراً في نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات المعدلة والمتمة بموجب القانون رقم 15-19 المشار اليه أعلاه، حيث تكفل هذا النص الجزائري في فقرتيه الأولى والثانية بتحديد مفهوم واقعة التحرش الجنسي بالنص على أنه "يعد مرتكباً لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات و الغرامة من 100.000 إلى 300.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته و مهنته عن طريق اصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الاكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد اجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.

ويعد كذلك مرتكباً للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة، كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعاً أو إيحاءً جنسياً". فمن خلال هاتين الفقرتين نلاحظ بان المشرع من خلال هذا

<sup>474</sup> - راجع المادة 333 مكرر 2 من قانون العقوبات المعدل و المتمم.



التعديل لم يكتفي فقط بتشديد العقوبة و إنما قام بتوسيع نطاق المساءلة الجنائية أيضا. أما من خلال الفقرة الثالثة من نفس المادة، فلقد شددت العقوبة بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و الغرامة من 200.000 إلى 500.000 دج اذا كان لفاعل نت المخارم أو كانت الضحية قاصرا لم تكمل 16 سنة أو كانت حاملا أو تعاني من اعاقه ذهنية أو بدنية.

كما يعد ظرف التكرار المنصوص عليه في نفس المادة المشار إليها أعلاه الذي يقضي بمضاعفة العقوبة هو ظرف شخصي، يتمثل في عودة المجرم إلى ارتكاب السلوك الإجرامي خلال أجل محدد، فمضاعفة العقوبة في حالة العود هي من الظروف الشخصية التي يشدد فيها العقاب على المتحرش، على أن المشرع في نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات لم يخاطب بالعقاب شخصا محددًا، باعتبار أنه لم يبين جنس الفاعل أو الضحية، لأن واقعة التحرش قد تقع من أحد الجنسين على الآخر كما يمكن أن يكون المتحرش والمتحرش به من نفس الجنس.

#### ثانيا- الركن المادي

ان تعديل نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات غير من الناحية القانونية مسألة تحديد مفهوم ظاهرة التحرش بالغير و الشروط أو العناصر المكونة لركنها المادي، يتجلى هذا التغيير في اتساع النطاق التجريمي سواء تعلق الأمر بصفة المتحرش أو بالوسائل المستعملة لارتكاب الجريمة أو بالغاية من استعمال هذه الوسائل:

#### أ) صفة المتحرش:

كانت صفة المتحرش قبل تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 15-19 تقضي بأنه لا يمكن تصور هذه الجريمة الا في اطار علاقة تبعية أي علاقة رئيس بمؤوسه (rapport d'autorité)، أي أن المسؤولية الجنائية تنتفي عند غياب هذه العلاقة، وهو ما اشترطه أيضا المشرع الفرنسي قبل تعديل قانون العقوبات لسنة 2002<sup>475</sup>، الأمر الذي كان يجعل الفاعل يُقَلت من العقاب إذا كان التحرش صادر عن زميل في العمل أو صدر من قبل أحد زبائن المؤسسة بل حتى ولو صدر من مستخدم، لكن المشرع الفرنسي قد استدرك هذا الأمر بعد التعديل الذي مسّ قانون العقوبات في 17 جانفي 2002، وعاقب أيضا على التحرش الصادر من زميل من نفس الدرجة<sup>476</sup>.

<sup>475</sup> - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis ,op.cit , p :370

<sup>476</sup> - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis ,op .cit , p :371

و المشرع الجزائري بدوره قد تدارك الأمر مؤخرا ووسع من مجال المساءلة الجنائية فيما يخص جريمة التحرش الجنسي و كسر حاجز الرؤوسية أي علاقة رئيس بمروؤوسه<sup>477</sup> التي كانت تشترط لقيام هذه الجريمة، وأصبح يعد مرتكبا لسلوك التحرش كل من يقوم باستغلال سلطته سواء تم ذلك أثناء ممارسة الوظيفة<sup>478</sup> أو المهنة<sup>479</sup> أو بمناسبة هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعد الجريمة قائمة عند القيام بأي فعل أو سلوك مادي أو لفظي يضم إهانات جنسية و هو ما عبر عنه المشرع بقوله: "كل من تحرش بالغير..."، هذا ما يجعل المساءلة الجنائية تطول أيضا سلوك التحرش الصادر عن زميل في العمل أو عن مورد، كما قد تمتد صفة المتحرش لتشمل كل شخص يعمل لدى المستخدم ولديه سلطة فعلية في ادارة المشروع دون أن تكون قانونية، عكس ما كان عليه الحال قبل التعديل .

### ب) الوسائل المستعملة لارتكاب الجريمة:

ان التوسيع من النطاق الشخصي لجريمة التحرش الجنسي انعكس أيضا على مضمون صور التحرش التي نص عليها و التي يشترط أن يكون تحقق العنصر المادي لهذه الجريمة نتيجة حتمية لارتكاب احداها. فبالنسبة لجريمة التحرش الجنسي القائمة في اطار علاقة التبعية التي تربط الرئيس بمروؤوسه، تتجسد صور السلوك المادي في استعمال وسائل معينة تجبر الضحية على الاستجابة الى رغبات المتحرش الجنسية و المتمثلة في: اصدار الأوامر شفها أو كتابيا، التهديد، ممارسة الاكراه المادي أو المعنوي، أو ممارسة ضغوطات مباشرة على المتحرش به من خلال خضوعه الى كافة صور العنف المادي أو المعنوي. أما بالنسبة لجريمة التحرش الجنسي القائمة خارج هذه العلاقة، فان الصور مستعملة لتحقيق هذه النشاط المادي لهذه الاخيرة تتجسد في أي سلوك أو فعل أو تصرف أو لفظ يستشفي منه طابع أو إيحاء جنسي يهدف اليه المتحرش.

وكشف الواقع العملي، على أنه أغلب الحالات المسجلة في أماكن العمل، تأخذ شكل من أشكال الإكراه أو التهديد لإجبار الضحية على الاستجابة لرغبات المستخدم الجنسية كإجبار العامل على الخدمة لساعات إضافية مع عدم وجود ضرورة لذلك، أو إجباره على ذلك مقابل منصب عمل أو زيادة في الأجر، أو التهديد بالطرد أو إفشاء سر قد يلحق ضررا بالضحية إذا تم الإفصاح عنه... حيث قضت محكمة استئناف باريس سنة 1996 بتسليط عقوبة التحرش الجنسي على الفاعل، في واقعة تلخص أحداثها في قيام مسير عام

477 - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، طبعة 15، ج1، دار هومة للنشر، الجزائر، 2013، ص159.

478 - عبارة " الوظيفة" تعبر عن كل الأنشطة بصرف النظر عن إطارها، فقد يكون الادارات أو المؤسسات أو الجمعيات بل وحتى الترفيه والتطوع،

479 - عبارة " المهنة" يقصد بها على وجه الخصوص الوظائف المنظمة، مثل: الطب والقضاء والمحاماة والهندسة... الخ.

بسلوك التحرش الجنسي بعد تأكد المحكمة من صحة هذه الواقعة عن طريق شهادة الشهود ووجود وقائع تدل على ذلك تتمثل في قيام هذا المدير فجأة بترقية الصحفية، ثم وبصفة مفاجئة أيضا قام بفصلها دون إعطاء أي تبرير لذلك.

والتحرش الجنسي لا يقتضي بالضرورة وجود اتصالا جسديا بين المتحرش والضحية، وإنما قد يتم في صورته ابتزاز أو مساومة على ترقية أو نقل أو حتى الفصل من العمل، بحيث لا يمكن للضحية تجنب مضرة أو الحصول على منفعة ما إلا بالنزول عند طلبات المتحرش والرضوخ إلى رغباته الجنسية<sup>480</sup>، هذا ما يجعل جريمة التحرش الجنسي تسقط في حق مرتكبها، إذا لم تقع هذه الأخيرة نتيجة ارتكاب احد الصور المشار إليها أعلاه، كما أنه تنتفي المسؤولية الجزائية أيضا عند صاحبها، عند وجود رضی وموافقة لدى المتحرش به ذكرا كان أو أنثى .

### ج) الغاية من استعمال الوسائل المذكورة أعلاه

إنّ غاية استعمال الوسائل المشار إليها أعلاه، يجب أن تتجلى في إجبار الغير على الاستجابة إلى رغبات المتحرش الجنسية، أي الحصول على منفعة أو مزية ذات طابع جنسي، والتي تشمل كل الأعمال الجنسية من التقبيل والملامسة إلى الوطء، حيث ذهبت محكمة باريس في حكمها الصادر سنة 1996 إلى تحديد مفهوم المنفعة الجنسية على أنها: "كل فعل ذو طبيعة جنسية في صورته مجرد التلامس الجسدي المقصود به إثارة الغريزة الجنسية"، ومن تم فإنّ الأفعال المقصودة من خلال هذا التعريف تمدد لتشمل جميع أنواع الاحتكاك الجسدي دون تطلب إقامة علاقة كاملة.

### ثالثا- الركن المعنوي

تعد جريمة التحرش الجنسي من قبيل الجرائم العمدية، ومن تم فإنه يجب توافر القصد الجنائي في صورة العلم والإرادة، حيث لا يمكن تصورهما بدون هذا الأخير، وتبعاً لذلك لا تقوم هذه الجريمة إذا انعدم القصد الجنائي، والمتمثل في علم الجاني بكافة العناصر المكونة للجريمة وخاصة العلم بطبيعة العلاقة السيادية القائمة بينه وبين المتحرش به، ورغم ذلك تتجه إرادته إلى استغلال سلطاته الوظيفية من أجل الحصول على منفعة جنسية، أو علمه بأن الفعل أو السلوك الذي يقوم به اتجاه الغير والذي يضم في طياته إهانات و تلميحات باختلاف أشكالها يعاقب عليه القانون على أن يكون فعل التحرش على درجة من الجسامه بحيث يعطي قرينة على توافر القصد الجنائي خاضعا في ذلك الى السلطة التقديرية للقاضي، حيث وفي هذا الإطار ذهب القضاء الفرنسي في

<sup>480</sup> - انظر : Alain coeuret et Elisabeth Fortis, op.cit, p :373.

أحد أحكامه الصادرة سنة 1997، إلى تبرئة المتهم لانتفاء القصد الجنائي، على اعتبار أنّ الأفعال التي تنسب إليه لم تكن من الجسامة التي تسمح بتحقيق هذه الجريمة.

### الفرع الثاني: ظاهرة التحرش المعنوي (l'arcèlement moral)

إذا كان غالبية الأفراد في المجتمع يحصرون مفهوم "التحرش" في كل فعل له صلة مباشرة أو غير مباشرة بالغريزة الجنسية للإنسان، فإنّ ذلك لم يعد بالشيء الصحيح في واقعنا الحالي، نظرا لظهور شكل آخر من أشكال التحرش الذي لا يقل أهمية عن نظيره الجنسي الذي أصبح أكثر شيوعا خاصة على مستوى مواقع العمل، وهو ما يعرف بـ"التحرش النفسي أو المعنوي"، حيث عرّفته الكاتبة "ماري فرنس هيريجويان" في كتابها على أنه: أي تصرف مسيء يتجلى في سلوك من هذا القبيل - أي التحرش المعنوي -، سواء كان عبارة عن تعليقات لفظية أو إجراءات أو إيماءات أو كتابات تؤثر في الشخصية أو الكرامة أو الخصوصية الجسدية أو النفسية لشخص ما، أو تعرض وظيفة للخطر مما يؤدي إلى تدهور بيئة العمل"، بالإضافة إلى ذلك، إنّ المسألة في هذا النوع من التحرش تكون في غاية الخطورة بالنسبة للضحية، وعواقبها في كثير من الأحيان تكون مأساوية، إلا أنّ العديد من التشريعات الحديثة حاليا من بينها القانون الجزائري، لا تعطي لهذا النوع من العنف الأهمية التي يستحقها من الناحية القانونية على الأقل، في ظل غياب نص جزائي يجرم هذه الظاهرة ويعاقب عليها، على الرغم مما قد تتسبب به من أضرار جسدية ونفسية خطيرة قد تصل إلى غاية المرض المزمن مع استمرار الضغوطات، وهو الأمر الذي يستدعي تدارك هذا الفراغ القانوني، من خلال تخصيص جزاءات رادعة تسلط في حق المتحرش المعنوي، النهج الذي سار فيه القانون الفرنسي باعتباره من التشريعات السابقة إلى تجريم ظاهرة التحرش المعنوي وإزالة الغموض عن هذا الشكل الجديد من أشكال التحرش، غير أنه وفي ظل غياب نص يجرم هذه الظاهرة في التشريع الجزائري ونظرا لارتباطها الوثيق والشائع بنطاق العمل والتشغيل، سنحاول دراسة هذه الجريمة في إطار ما نص عليه التشريع الفرنسي من خلال استعراض: الركن الشرعي (أولا)، ثم الركن المادي (ثانيا)، الركن المعنوي (ثالثا).

#### أولا- الركن الشرعي

لقد حرص المشرع الفرنسي وبشدة على معاقبة سلوك التحرش المعنوي، من خلال تخصيص له تجريم مزدوج، ظهر ذلك في نص المادة 1-1152 من قانون العمل،<sup>481</sup> ونص المادة 2-33-222 من قانون

<sup>481</sup> C.trav,art .1152-1 « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés- de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

العقوبات<sup>482</sup> وأول شيء يمكن الإشارة إليه حول صياغة هاتين المادتين هو أنها جاءت تقريبا نفسها، باعتبار أن كل من قانون العمل وقانون العقوبات الفرنسي، قد اتفقا على تعريف موحد لظاهرة التحرش المعنوي، مع وجود فرق بسيط ووحيد فقط، يكمن في أن المادة 1-1152 من قانون العمل قد قامت بتحديد صفة الضحية والذي هو العامل الأجير (saliarié)، في حين أن المادة 2-33-222 من قانون العقوبات قد عبّرت عن هذه الصفة بمصطلح "الغير" (autrui)، أي وسعت من نطاق الحماية الجنائية لتشتمل كل شخص يتعرض لمثل هذا السلوك في مختلف المجالات، حيث تم تعريف التحرش المعنوي في ظل هاتين المادتين على أنه: "تصرفات متكررة تكون موضوعها أو الهدف منها التنزيل أو التضييل من شروط العمل، التي من شأنها المساس بحقوق أو بكرامة الشخص، تدهور صحته الجسدية أو النفسية، أو تعرض مستقبله المهني أو الوظيفي إلى خطر" و عاقب المشرع الفرنسي عن ارتكاب التحرش المعنوي بالحبس سنة وغرامة مالية تقدر ب 15 ألف أورو.

### ثانيا- الركن المادي

تقوم جريمة التحرش المعنوي على توافر العناصر المادية التالية:

القيام بتصرفات متكررة بحيث اشترط المشرع الفرنسي لتحقيق الركن المادي لجريمة التحرش المعنوي، أن يتم ممارسة عدة أفعال تصب في المعنى الأول للتحرش المعنوي<sup>483</sup> فأكدت محكمة النقض الفرنسية ذلك في قرارها الصادر في سنة 2009،<sup>484</sup> من خلال القضية المعروضة عليها، بقيام الفاعل بعدة سلوكات متعاقبة تتمثل في: التأخر في التخفيض من مدة العمل، التنظيم الساعاتي الغير العادل الحرمان غير المنتظم من الأجرة المستحقة من أجل إجراء مضايقات وتكديرات غير لائقة، والتي تجد تفسيراً لها من خلال الرغبة في التخلص من الضحية، هذا يعني بأن هذه التصرفات المتعاقبة والمتكررة، لا تتطلب بالضرورة تكرار نفس السلوك ولوحده فقط، ولكن قد تتجسد كذلك في ارتكاب عدة سلوكات مختلفة أيضاً.

تصرفات يكون موضوعها أو الهدف منها التضييل من شروط العمل، لأن دراسة هذا الجانب من السلوك المادي، يتطلب منا الوقوف بالضرورة عند تفسير مصطلحي موضوعها (pour objet) والهدف منها (pour effet)، فبالنسبة للحالة الأولى الخاصة بالسلوكات ذات الموضوع فإنه يكفي أن يكون محل هذه التصرفات

<sup>482</sup> C.pénal ,art.222-33-2 « le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une degradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'alterer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ,est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende ».

<sup>483</sup> - انظر: 376: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, op.cit, p

<sup>484</sup> - cass, crim,26-05-2009, Bull, N°08-87874.

ينصب على الحظ من شروط العمل وظروفه دون الحاجة إلى تحققها فعلا: أما بالنسبة للحالة الثانية والمتعلقة بالسلوكات ذات الهدف، التي تكون الغاية منها التضييق من شروط العمل فالنتيجة المادية تكون فيها ضرورية. أن يكون التضييق من شروط العمل وظروفه من شأنه المساس بحقوق أو كرامة الشخص بصفة عامة وبالعامل بصفة خاصة، وتدهور صحته الجسدية أو النفسية، أو تعرض مستقبله الوظيفي لخطر كتشويه سمعته مثلا. وفيما يخص المساس بحقوق العامل، أصدر المجلس الدستوري الفرنسي قرارا في 12 جانفي 2008 اعتبرها فيه من الحقوق الدستورية التي يعطى لها نفس الأهمية والنظرة التي ينظر بها إلى حقوق الشخص في العمل. أما بالنسبة للمساس بكرامة العامل وتدهور صحته الجسدية أو العقلية أو التأثير على مستقبله المهني بما يعرضه للخطر، هي أمور وسائل يترك تحديدها إلى السلطة التقديرية للقاضي المختص.

### ثالثا- الركن المعنوي

من أجل تحديد الركن المعنوي لجريمة التحرش المعنوي، اعتبرت محكمة النقض الفرنسية، بأن جريمة التحرش المعنوي من جرائم الاعتداء الإرادي شأنها شأن جريمة التحرش الجنسي، مع وجود اختلاف من حيث موضوع الاعتداء وظروف التحريم الخاص بكل جريمة، بحيث أن سلوك التحرش الجنسي يكون مرتبط بجرائم الاعتداءات الجنسية (les infractions d'agressions sexuelles)، أما سلوك التحرش المعنوي، فهو متعلق بممارسة عنف نفسي أو معنوي (violence psychologique) واعتبر القضاء الفرنسي في هذا المجال، أن جريمة التحرش المعنوي تتحقق بمجرد ارتكاب فعل أو سلوك عنف معنوي مهما يكن الباعث أو الدافع منه، حتى وإن كان الفاعل لم يرد الضرر الناتج عنه، الذي يلحق بالضحية<sup>485</sup> إذا فإن وجود قصد خاص بتحقيق نتيجة معينة يكون غير ضروري لقيام هذه الجريمة، وإنما يكفي تحقق القصد العام والمتمثل في علم المتحرش معنويا بعناصر هذه الجريمة اتجاه إرادته إلى ارتكاب عدة تصرفات ترسم النموذج القانوني الخاص بها<sup>486</sup> هذا ما تبنته محكمة الجناح بباريس في أحد أحكامها الحديثة الصادرة في 01 أفريل 2010 والمتعلقة بالتحرش المعنوي حيث قالت فيه بأن: "واقعة التحرش المعنوي تتميز بارتكاب مجموعة من التصرفات المتكررة التي يكون لها انعكاسات خطيرة على الصحة، الكرامة أو المسيرة المهنية لشخص بذاته دون الغير، تستدعي إقامة الدليل على توافر نية

485 - انظر: Alain Coeurte et Elisabeth Fortis ,op ,cit, p : 379

486 - انظر: Alain Coeurte et Elisabeth Fortis, op ,cit, p :380

إلحاق الأذى به"<sup>487</sup>، وهو ما تم تأكيده كذلك في عدة قضايا أخرى، كالقضية التي فصلت فيها محكمة جنح باريس في 07 جويلية 2010، أين أدانت فيها شركة بالتحرش المعنوي نتيجة إقدام مدير الحسابات لديها على الانتحار بعد ممارسة عليه عدة مضايقات وضغوطات أدت به إلى فعل ذلك، أين استعمل التحرش المعنوي كوسيلة وأداة تساعد على تسيير الشركة.<sup>488</sup>

### المبحث الثالث: المساس بالحقوق العامة في مجال العمل

إنّ وجود قاعدة جزائية بصفة عامة تنظم سلوك الأشخاص في المجتمع على وجه الإلزام، يقصد به فرض احترام الناس لها في إطار العلاقات القانونية التي تربطهم ببعضهم البعض، بحيث أن هذه الأخيرة تنتج حقوقا لبعض وواجبات تقع على عاتق البعض الآخر يتولى القانون الآخر يتولى القانون تنظيمها.

وفي مجال العمل، أقر المشرع الجزائري من خلال المادة 05 من قانون علاقات العمل 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 1996 المعدّل والمتمم، من خلال المادة 56 التي اعترفت بممارسة الحق النقابي وبالنسبة لجميع المواطنين، والمادة 57 منه أيضا أقرت الحق في ممارسة الإضراب، على أن يمارسا في حدود ما نص عليه القانون بهذا الشأن، وبحسب طبيعة القطاع المعني بالأمر<sup>489</sup>، يتجلى ذلك من خلال إصدار قوانين ونصوص خاصة تنظم كيفية ممارسة هذه الحقوق. غير أنه وأثناء الممارسة الفعلية لمختلف هذه الحقوق، قد ترتكب بعض السلوكات أو الأفعال التي يكون من شأنها تكدير السير الحسن للنشاطات المرتبطة بها، وفي نفس الوقت ينطبق عليها النموذج القانوني لجرمة أو أكثر من الجرائم المعاقب عليها في ظل هذه القوانين، هذا ما يحدد الإطار القانوني للمسؤولية الجنائية الناتجة عن المساس بالحق في ممارسة الإضراب وبممارسة الحق النقابي أيضا، الأمر الذي سنحاول إبرازه من خلال دراسة الجرائم الماسة بالحق في ممارسة الإضراب (المطلب الأول)، والجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي (المطلب الثاني).

<sup>487</sup> -« la situation de harcèlement est caractérisée par un ensemble d'agissements répétés ayant des repercussions sur la santé, la dignité ou le parcours professionnel d'une personne sans que soit en outre, exigée la preuve d'une intention malveillante ».

<sup>488</sup> - cass, crim, 08-06-2010, Bull, N°10-80570.

<sup>489</sup> - لقد استنتجت المادة 43 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب من هذه القاعدة العامة بعض الفئات ومنعتهم من اللجوء للإضراب نظرا للخطورة التي قد يشكلها هذا الأخير على أمن وصحة وسلامة المواطنين، حيث حصرتها هذه المادة في فئة: القضاة، الموظفون، مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والخارجية، الاعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

## المطلب الأول: الجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب

نظم القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 طرق الوقاية من النزاعات وتسويتها وكيفيات 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 التحكيم، ومنها ما تعلق بتنظيم كيفية ممارسة الحق في الإضراب، وفي نفس الاطار أقر حماية جنائية خاصة ضد المساس بهذا الحق من خلال بابه السادس، الذي احتوى نصوص جزائية رسمت النماذج القانونية لمختلف السلوكات المادية تكيف على أنها جرائم تستوجب العقاب، فالبعض منها قد يمس بالأحكام الخاصة بالتشاور الجماعي، أما البعض الآخر قد يستهدف عرقلة حرية العمل أو يشكل مساسا بمشروعية الإضراب. إذن فالنصوص الجزائية هي متعددة وتختلف باختلاف صور السلوك المادي محل المخالفة، و هو ما يدفعنا الى اعتبارها جريمة واحدة لوحدة الموضوع والقانون الذي ينظمها، فتعدد النصوص القانونية الخاصة بكل مخالفة يعبر عنه بالركن الشرعي للجريمة (الفرع الأول)، بتعدد النشاطات المادية المكونة لها وهو ما يعبر عنه بالركن المادي للجريمة (الفرع الثاني)، ويكون ذلك متى توافر قصد جنائي يجسد الركن المعنوي لها (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: الركن الشرعي للجريمة

إن تحقق الركن الشرعي لأية جريمة مرهون بوجود فعل غير مشروع يعاقب عليه القانون بموجب نص صريح، ويوصف الفعل بأنه غير مشروع إذا تضمن القانون نصا يجرمه ولم يكن في الظروف التي ارتكب فيها خاضعا لأي سبب من أسباب الإباحة .

إن النصوص التجريبية الخاصة بممارسة الحق في الإضراب عديدة ومتنوعة بحسب تعدد وتنوع الوقائع المجرمة، حيث خصص المشرع الجزائري ثلاثة سواء جرم من خلالها مختلف السلوكات الماسة بالأحكام المنظمة لما يعرف بـ "التشاور الجماعي" باعتباره أسلوب يطبق لحل الخلافات الجماعية<sup>490</sup> والتزم قانوني يقع على عاتق كل من المستخدم وممثلي العمال مجسدين بذلك أطراف التشاور الجماعي وتمثل هذه النصوص الجزائية في:

-المادة 53 من القانون رقم 90-02 التي نصت على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2.000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة

<sup>490</sup> - عرفت المادة 02 من القانون رقم 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 ادناه "



واجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون، ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5000.00 دج في حالة العود"

-المادة 54 من هذا القانون التي نصت على أنه: " يعاقب بالغرامة المالية التي تتراوح من 5.000 إلى 20.000 والحبس من شهرين إلى 06 أشهر أو بإحدى العقوبات، 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 المادة 55 من نفس القانون<sup>491</sup>، التي أقرت عقوبة الحبس من 08 أيام إلى شهرين وغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2.000 دج أو إحدى هاتين 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 العقوبتي الحبس برفعها من 06 أشهر الى ثلاث سنوات والغرامة من 2.000 إلى 50.000 دج اذا كان التوقف مصحوب بممارسة العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

وأقر المشرع الجزائري من خلال التشريع أي القانون رقم 90-02 حماية جنائية ضد مختلف السلوكات التي تستهدف عرقلة حرية العمل من خلال ممارسة مناورات احتيالية او تهديدات أو عنف بمختلف أنواعه، تجلى ذلك من خلال المادة 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". لم يكتفي بذلك فقط، بل أنه عاقب كذلك عن واقعة المساس بمشروعية الإضراب الصادرة من قبل المستخدم وحتى محاولة القيام بذلك، ظهر ذلك من خلال المادة 57 من نفس القانون التي نصت على أنه: " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس بممارسة الحق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم، وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000 إلى 50.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين"

<sup>491</sup> - راجع المادة 55 من القانون رقم 90-02.

## الفرع الثاني : الركن المادي للجريمة

باعتبار أن العنصر المادي للجريمة هو ذلك النشاط أو السلوك الذي يصدر عن الفاعل ويحدث أثرا في العالم الخارجي بما يتعارض مع ما نصت عليه القاعدة القانونية، إلا أنه قد يتصادف وأن يجرم نص واحد عدة سلوكيات مادية ويقرر لها نفس العقوبة، هذا ما هو مجسد من خلال صياغة النصوص الجزائية لقانون العمل بصفة عامة وقانون ممارسة الحق في الإضراب بصفة خاصة، كون أن تعدد الجرائم في هذا الإطار هو أمر متصور لأن الفعل المرتكب محل الجريمة المعاقب عليها قد يضم أكثر من وصف قانوني واحد. لذلك سنحاول تحديد صور مختلف السلوكيات المعاقب عليها في ظل القانون رقم 90-02 كما يلي: السلوكيات الماسة بأحكام التشاور الجماعي في مجال العمل (أولا)، السلوكيات الماسة بحرية العمل (ثانيا)، والسلوكيات الماسة بمشروعية الإضراب (ثالثا).

## أولا- السلوكيات الماسة بأحكام التشاور الجماعي في مجال العمل

عاقب المشرع الجزائري من خلال المواد 53 و54 و55 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه<sup>492</sup>، على مختلف النشاطات المادية التي ترسم النموذج القانوني للجرائم المعاقب عليها في كل مادة والتي سوف نقوم بإبرازها كما يلي:

- إنَّ النشاط المادي المعاقب عليه من خلال المادة 53 من هذا القانون، يتمثل قيام أحد 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 المادة 54 بدورها عدة أفعال مادية يقوم بها أحد طرفي الخلاف الجماعي تستهدف الضغط على الحكام أو الوسطاء في هذا الخلاف الجماعي من أجل توجيه قرارهما أو توصيتهما، باستعمال عدة وسائل 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 في اتخاذ قرارهم في الخلاف المعروض عليهم.

- تكمن النشاطات المادية المكونة للنموذج القانوني للجريمة المعاقب عليها في ظل المادة 55 من قانون ممارسة الحق في الإضراب في التسبب بتوقف 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

<sup>492</sup> - راجع المواد: 53، 54، 55 من القانون رقم 90-02.

في استمرار هذا التوقف، ينطبق عليه النموذج القانوني للجريمة، سواء كان ذلك من غير وجود عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات أو بوجوده أيضا، وتبقى نفس الواقعة المجرمة في هذا النص مع وجود ظرف تشديد فقط.

### ثانيا- السلوكات الماسة بحرية العمل

منح المشرع الجزائري ومن خلال المادة 56 من القانون رقم 90-02<sup>493</sup> عدة أوصاف للسلوكات المادية المكونة لجريمة عرقلة حري العمل، حيث عرف سلوك العرقلة الذي يخص حرية العمل من خلال المادة 34 من نفس القانون بنصها على أنه: " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنحهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلة بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء"، فهذا النص يكمل النص الجزائري المتمثل في المادة 56 من القانون رقم 90-02، باعتبار أنه قد وصف النموذج القانوني لفعل العرقلة. إذن فإن جريمة العرقلة قد تتحقق من خلال عدة صور لسلوكات مادية مجتمعة، 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 المهني، كما أنه تعتبر من جرائم العرقلة الصورة التي نصت عليها المادة 35 من القانون رقم 90-02 بقولها: " يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل فقيام العمال باحتلال المحلات المهنية للمستخدم بصفة غير قانونية لإعاقة حرية العمل بكل صورة من صور عرقلة حرية العمل، كما أن نص المادة 36 من هذا القانون<sup>494</sup>، اعتبرت بان رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي يقضي بإخلاء المحلات المهنية يعتبر عرقلة لحرية عمل تستدعي المساءلة الجنائية في حق المعرقل بالإضافة إلى قيام المسؤولية التأديبية في حقه أيضا.

### ثالثا- السلوكات الماسة بمشروعية الإضراب

الإضراب المشروع وكما رأينا سابقا هو حق دستوري مقرر لجميع العمال باستثناء الفئات التي حددتهم المادة 43 من القانون رقم 90-02، ويكون الإضراب مشروعا متى تحل وفقا لشروط والقواعد التي نص عليها هذا القانون خاصة في المواد من 24 إلى 31 منه، ولقد اقر حماية قانونية من خلال المادتين 32 و33، إلا أنه

<sup>493</sup>- راجع المادة 56 من القانون رقم 90-02.

<sup>494</sup>- راجع المادة 36 من القانون رقم 90-02.

وإلى جانب ذلك نص هذا القانون على حماية جزائية ضد المساس بالأحكام المنظمة لممارسة الحق في الإضراب المشروع من خلال المادة 57 المشار إليها أعلاه، وحصر الفعل المادي المكون للجريمة المعاقب عليها من خلال هذه المادة في سلوك المساس أو محاولة المساس بمشروعية الإضراب عند توظيف أو تعيين عمال آخرين من أجل إفسال الإضراب المشروع هذا ما أقرته المادة 33 من القانون رقم 90-02 بنصها على أنه: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين..."، إلا أنها أجازت هذا السلوك في وضعية واحدة فقط تتمثل في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال أمر التسخير لضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 من هذا القانون، وفي هذا السياق فإن واقعة رفض تنفيذ أمر التسخير اعتبرها قانون العقوبات جريمة عاقب عليها بموجب المادة 187 مكرر التي نصت على أنه "يعاقب بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر وبغرامة مالية من 20.000 إلى 100.000 دج أو بإحدى العقوبتين، كل من لم يمثل لأمره تسخير صادر ومبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية"، باعتبار أن نص المادة 42 من قانون ممارسة الحق في الإضراب قد اعتبرت هذا السلوك خطأ جسيم يستحق التسريح التأديبي ويعرض صاحبه إلى المتابعة الجزائية طبقا لأحكام القانون الجزائري .

### الفرع الثالث: الركن المعنوي للجريمة

يفيد الركن المعنوي بعنصره العلم والإرادة، انصراف إرادة الفاعل إلى ارتكاب الجريمة<sup>495</sup> مع إدراك الأمور على نحو أصبح مطابق للواقع<sup>496</sup>.

ومعظم الجرائم المعاقب عليها في ظل القانون رقم 90-02 هي جرائم عمدية تكيف على أنها مخالفات بالرغم من أنّ المشرع لم ينص صراحة على ذلك باستعمال لفظ يدل على توافر صفة القصد، غير أنّ توافر القصد العام بعنصره العلم والإرادة يكفي للدلالة على تحقق هذه الصفة لدى الفاعل، فهذا الأخير عندما يتغيب عن جلسات المصالحة أو عن اجتماعاتها دون سبب شرعي، فهو يعلم بالضرورة بأنه يقع على عاتقه التزام قانوني بحضورها باعتباره طرفاً في الخلاف الجماعي، إلا أنّ إرادته تتجه إلى الإخلال بهذا الالتزام عن وعي وإدراك عن طريق تغيبه عن الحضور، كذلك إنّ الشخص الذي يقوم بتزويد المحكمين والوسطاء بمعلومات كاذبة أو وثائق ضرورية أو قام بارتكاب مناورات احتيالية، فهو يعلم بأنّ سلوكه يضر بنزاهة وحياد الوسطاء أو الحكام ومع ذلك تتجه إرادته إلى فعل ذلك، فالمشرع في هذه الحالات لم يشترط تحقق النتيجة المستهدفة من قبل

<sup>495</sup> - انظر: فرج رضا، شرح قانون العقوبات الجزائري، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، بدون سنة، ص 407.

<sup>496</sup> - انظر: عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، ج1، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص 250.

الفاعل من أجل استحقاقه الجزاء، بل أن توافر القصد العام بعنصره العلم والإرادة يكفي لمسأئله جنائيا. لكن وبالنسبة لعنصر المحاولة أو الشروع في توفيق التشاور الجماعي أو في استمرار هذا التوقف، فإنه وحسب المادة 55 من القانون رقم 90-02 كيفت هذه الجريمة على أنها مخالفة بالنظر إلى قيمة الغرامة المقررة لها، وطبقا لنص المادة 31 من قانون العقوبات<sup>497</sup> فإن المحاولة في المخالفات لا يعاقب عليها إطلاقا، هذا ما يجعل المحاولة لتوقيف التشاور الجماعي أو المحاولة من أجل استمرار هذا التوقف لا يعاقب عليها القانون، لكن الأمر يختلف إذا كانت هذه الأخيرة مصحوبة بعنف أو اعتداء على الأشخاص أو ممتلكاتهم وهو ما أشارت المادة 55 في فقرتها الثانية، أين يتحول التكييف القانوني لهذه الجريمة إلى جنحة عوقب عليها بموجب نص صريح .

و جريمة عرقلة العمل باختلاف صورها وأشكالها تعتبر هي الأخرى من قبيل الجرائم العمدية التي تتطلب توافر القصد الجنائي، أين يكفي لقيام المسؤولية الجنائية اتجاه إرادة الجاني نحو ارتكاب سلوك مناط به عرقلة حرية العمل كممارسة مناورات احتيالية أو تهديد أو عنف أو اعتداء باختلاف أشكاله وأنواعه.

أما الركن المعنوي بالنسبة لجريمة المساس بمشروعية الحق في الإضراب، فهو يتجسد في تحقق القصد العام الذي يكمن في علم الجاني بعناصر الجريمة واتجاه إرادته إلى ارتكابها أي توظيف أو تعيين عمالا آخرين مساسا بهذا الحق، غير أنه وبالنسبة لعنصر المحاولة في هذه المادة، يكون غير معاقب عليه استنادا على ما قلناه سابقا بشأن تكييف الجريمة إلى مخالفة لا يعاقب فيها موضوع الشروع إلا أن الأمر يختلف تماما إذا كان المساس بمشروعية الإضراب مصحوب بعنف أو تهديد أو اعتداء ففي هذه الحالة نص صراحة على معاقبة المحاولة في المادة 57 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-02، على أن هذه الجريمة تكييف جنحة فيما إذا اقترنت بظرف أو أكثر من الظروف التشديد المشار إليها أعلاه.

هذا ما يجعل توافر الركن المعنوي في المخالفات الماسة بالحق في الإضراب مقترن بتحقيق القصد العام، مما جعل تحقق النتيجة هو أمر متزامن مع ارتكاب الفعل أو السلوك المجرم.

### المطلب الثاني: الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي

إن ممارسة النقابية من الحقوق الأساسية والعامّة المعترف بها لجميع العمال، حيث ارتبط قيام التنظيمات النقابية بنشوء الطبقة العمالية، كونها تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال ومطالبهم المهنية والاجتماعية، لهذا عملت التشريعات الحديثة من حيث المبدأ على تكريس الحقوق والحريات النقابية بهدف

<sup>497</sup> - نصت المادة 31 من قانون العقوبات على أنه: " المحاولة في الجنحة لا يعاقب عليها إلا بناء على نص صريح في القانون، والمحاولة في المخالفة لا يعاقب عليها إطلاقا".

إحداث التوازن المطلوب في علاقات العمل، وأصبح الحق في الانتماء النقابي وتكوين هيكل وتنظيمات نقابية من ضمن المبادئ المنصوص عليها في الدساتير الحديثة من بينها الدستور الجزائري سنة 1996 في مادته 56، إلى جانب اهتمام المشرع بتنظيم كيفية ممارسة هذا الحق من خلال القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم والذي سبق لنا الإشارة إليه، أين تضمن أحكام وقواعد قانونية وتنظيمية لممارسة هذا الحق، وفي سبيل المحافظة على السير الحسن للنشاط النقابي وحماية الحرية النقابية وتدعيمها لمصلحة العمل والعمال، خصص بابا كاملا ألا وهو "الباب الخامس" من هذا القانون تحت عنوان "الأحكام الجزائية"، حيث تضمن نصوص جزائية تجرم مختلف السلوكات المخالفة لأحكام هذا القانون باعتبارها جرائم تستوجب العقاب، إلا أنه قبل أن تكيف هذه الأخيرة على أنها جريمة، فهي تتطلب لقيامها وكغيرها من الجرائم الأخرى، توافر العناصر الأساسية التي تبنى عليها الواقعة الإجرامية المتمثلة في: الركن الشرعي (الفرع الأول) الركن المادي (الفرع الثاني)، والركن المعنوي (الفرع الثالث).

### الفرع الأول : الركن الشرعي

تعتبر جريمة ماسة بممارسة الحق النقابي، كل مخالفة للأحكام الجزائية المنصوص عليها في "الباب الخامس" من القانون رقم 90-14، وتعددت على ذلك النصوص الجزائية التي يتضمنها هذا الباب يتعدد السلوكات المخالفة للأحكام المتعلقة بتنظيم ممارسة العمال لحقوقهم النقابية، حيث اعتبر المشرع في المادة 58 من القانون رقم 90-14<sup>498</sup> بأن مخالفات "الباب الرابع" من هذا القانون تعتبر عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي يتولى معابقتها ومتابعتها مفتش العمل المختص إقليميا وفقا للصلاحيات المخولة له في التشريع الخاص بمفتشية العمل، فهذا النص يجعلنا إذا لتصفح أحكام "الباب الرابع" لتحديد طبيعة هذه المخالفات وبدورها المادة 59 من هذا القانون قد حددت العقوبة المقررة لأية عرقلة لحرية الممارسة النقابية وفقا لما هو منصوص عليه في هذا القانون حيث، نصت المادة 59 على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 و 50000 دج 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 50000 و 100000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

أما المادتين 60 و 61 من القانون رقم 90-14، فلقد تناولت قواعد التجريم والعقاب المطبقة بشأن مختلف السلوكات التي تهدف إلى حل نقابة مشروعة أو تتعارض مع الأحكام القانونية المنظمة لقرار الحل القضائي

<sup>498</sup>- راجع المادة 58 من القانون رقم 90-14.

للمنظمة النقابية حيث نصت المادة 60 على أنه: " يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين 5000.00 إلى 50.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله"، أما المادة 61 فنصت على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 و 20.000.00 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 إلى 33 أعلاه، ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به".

فقواعد التحريم والعقاب المنصوص عليه من خلال القانون رقم 90-14 المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي، تبين وبصفة واضحة اتجاه المشرع الجزائري نحو إضفاء حماية خاصة ضد مختلف الانتهاكات الصادرة معظمها من قبل المستخدم ولمصلحة فئة معينة من المستخدمين أي النقابيين بغرض إعاقته من أداء مهامهم كوسيلة من وسائل الضغط والإكراه لدفعهم إلى الرضوخ له وتحقيق مطالبه في مواجهة العمال.

### الفرع الثاني: الركن المادي

يختلف الركن المادي لكل جريمة من الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي باختلاف النموذج القانوني الذي يجرمه كل نص جزائي ويعاقب عليه، لذلك يعتبر مرتكبا لجريمة من الجرائم المعاقب عليها في ظل القانون رقم 90-14، كل من يقوم بالسلوكات التالية: عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي (أولا)، المساس بالوجود الشرعي للمنظمة النقابية (ثانيا)، والاعتراض عن تنفيذ قرار الحل القضائي المتخذ في حق المنظمة النقابية (ثالثا).

#### أولا- عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي

لقد أولى القانون الجنائي الجزائري من نطاق علاقات العمل أهمية كبرى لجرائم الإعاقة حيث أنها لا تحوز فقط على اهتمام القائمين بالعمل الجنائي فقط، ولكنها تشكل أهمية كبرى في إطار العلاقات الاجتماعية داخل كل مشروع.

وإذا كانت المادة 58 من القانون رقم 90-14 قد اعتبرت بأن الإخلال بتلك الالتزامات المنصوص عليها ضمن "الباب الرابع" من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي، فإنه ومن خلال نص المادة 59 من نفس القانون تم تحديد العقوبة المقررة لتلك الانتهاكات. والشيء الذي يمكن ملاحظته حول صياغة المادة 58 هو أنها جاءت عامة عندما استعمل عبارة " لاسيما" أي " خاصة" تلك الأحكام الواردة في " الباب الرابع"، هذا ما يدل على وجود صور أخرى عند مخالفة أحكام هذا الباب مما يعطي ذاتية خاصة لقواعد التحريم والعقاب بالنسبة لجرائم للإعاقة المنصوص عليها في ظل القانون رقم 90-14 بصفة خاصة وقانون العمل بصفة عامة، هذا ما

يفيد وجود إمكانية للتوسع في تفسير هذه النصوص بما يتفق والوسائل الحديثة والكاشفة لتلك الانتهاكات، بالرغم من أن ذلك يتعارض والقواعد العامة التي تقضي بالتفسير الضيق للنصوص الجزائية، في حين نجد أن المشرع الفرنسي قد انتهج نفس الأسلوب في هذا الشأن بل وأنه توسع وبشكل أكبر عندما يتعلق الأمر بجرائم عرقلة ممارسة الحق النقابي، بحيث شمل بذلك كل انتهاك يقع في نطاق تكوين أو ممارسة أو اختيار ممثلي العمال. والسلوكات المادية المكونة لجريمة الإعاقة المنصوص عليها صراحة في ظل المادتين 58 و59 من القانون رقم 14-90، ما هي سوى خرق الالتزامات الواردة ضمن الباب الرابع منه، التي تحكمها نصوص المواد من 40 إلى 56 من هذا القانون، أين غالبا ما يتخذ فعل الإعاقة صورة السلوك الإيجابي حيث اعتبرت مخالفة أحكام أي فصل من هذا الباب عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي الموضحة كما يلي:

\_أحكام الفصل الأول من القانون رقم 14-90 والتي نصت عليها المواد 40، 41، 42، 44 و45 من هذا القانون<sup>499</sup>، 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 14-90 والتي نصت عليها المواد 46، 47، 47 مكرر، 48 و49 من هذا القانون<sup>500</sup>، أين أقرت هذه المواد مجموعة من التسهيلات يتمتع بها المندوب النقابي وهي بمثابة حقوقا أقرها القانون لصالحه، وفي نفس الوقت هي تشكل التزامات تفرض على عاتق المستخدم والتي تتمثل فيما يلي:

- حق المندوب النقابي في التمتع ب10 ساعات من كل شهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهامه النقابية، كما يمكن للمندوبين النقابيين وبعد أخذ موافقة المستخدم، أن يجتمعوا أو يقتسموا 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، ولا تؤخذ أيضا بعين الاعتبار في ذلك الغيابات المرخصة من قبل هذا الأخير للمندوب النقابي من أجل حضور والمشاركة في مختلف المؤتمرات والندوات والتكوينات النقابية.

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

<sup>499</sup> - راجع المواد: 40، 41، 42، 44، 45 من القانون رقم 14-90 المعدل والمتمم.

<sup>500</sup> - راجع المواد: 46، 47، 47 مكرر، 48، 49 من القانون رقم 14-90.



-التزام المستخدم بتوفير الوسائل الضرورية واللوحات الإعلامية لكي يتسنى للمنظمة النقابية عقد اجتماعاتها، كما أنه ملزم أيضا بتوفير محلا ملائما يضعه تحت تصرف كل منظمة نقابية تضم أكثر من 150 عضوا.

\_أحكام الفصل الثالث من القانون رقم 90-14 التي نصت عليها المواد 50، 51، 52، 53، 53 مكرر، 54، 55 و 56 من هذا القانون<sup>501</sup>: حيث تضمنت هذه النصوص القانونية نظام الحماية التي يوفرها المشرع للمندوب النقابي لممارسة مهامه على أحسن وجه ممكن، فالمادة 50 منعت المستخدم من ممارسة أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطه النقابي، والمادة 51 منعت بدورها من ممارسة أي نوع من التهديد أو الضغط على المنظمة النقابية، أما المواد 53 و 53 مكرر و 55 فلقد أقرت عدم اختصاص المستخدم في معاقبة المندوب النقابي ومنعه أيضا ومن تسليط أية عقوبة كيفما كان نوعها على المندوب النقابي، وعند إخلال هذا الأخير بنصوص أو أحكام هذا التشريع، فالمستخدم ملزم وقبل مباشرة أي إجراء تأديبي في حقه بإعلام المنظمة النقابية المعنية بالأمر، في حين أن المادة 56 اعتبرت رفض إعادة إدماج الممثل النقابي وحرمانه من حقوقه نتيجة عزله بصفة غير قانونية من قبل المستخدم خلال أجل يمنحه مفتش العمل له من أجل الامتثال إلى طلب إعادة إدماجه، هي من جرائم الإعاقة لممارسة هذا الحق، في هذه الحالة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بذلك يخطر به الجهة القضائية المختصة، التي تفصل بحكم نافذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف خلال أجل لا يتجاوز 60 يوما من تاريخ الإخطار.

إلا أنه يمكننا القول في الأخير وبخصوص مجمل النصوص القانونية التي تشكل مخالفتها جريمة من جرائم عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي، بأن هذا النوع من الجرائم وكقاعدة عامة يمكن أن تتحقق عن طريق ارتكاب فعل واحد الأمر الذي يجعل منها جريمة وقتية، لكن من الممكن أن يستمر سلوك العرقلة بواسطة إرادة المتهم عبر الزمن فيجعل منها جريمة مستمرة، وأفضل مثال على ذلك رفض المستخدم إعادة ممثل العمال للعمل بعد مخالفته للقانون المعمول به بناء على طلب من قبل مفتش العمل، كما أنه وإن كانت جريمة العرقلة تقع بموجب أفعال إيجابية، فإنه لا يوجد ما يمنع وقوعها عن طريق أفعال سلبية كرفض المستخدم مثلا إعادة الممثل النقابي وعدم إدماجه من جديد في منصب عمله، أو رفض دعوة احد من أعضاء ممثلي العمال أو رفض إعطاء المعلومات التي يحتاجونها لممارسة مهامهم النقابية... الخ.

<sup>501</sup> - راجع المواد: 50، 51، 52، 53، 53 مكرر، 54، 55، 56 من القانون رقم 90-14.

## ثانيا- المساس بالوجود الشرعي للمنظمة النقابية

وفر المشرع الجزائري من خلال المادة 60 من القانون رقم 90-14 المنظمة النقابية المكونة بطريقة مشروعة وفقا لما نصت عليه نص المادتين 34 و35 على التوالي<sup>502</sup> الحماية الجنائية اللازمة، بتجريم أي سلوك من شأنه أن يهدد الوجود الشرعي لها يخطر الحل، حيث تتجسد هذه السلوكيات في النشاطات المادية التالية:

- عقد اجتماع يكون موضوعه حل نقابة مشروعة أو تسييره أو إدارته
- 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 لعقد هذا الاجتماع.

## ثالثا- الاعتراض عن تنفيذ قرار الحل القضائي المتخذ في حق المنظمة النقابية

لقد حددت المادة 61 من القانون رقم 90-14 العناصر المكونة للركن المادي لهذه الجريمة، من خلال الإحالة على نص المواد 31 و32 و33 من هذا القانون<sup>503</sup> 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، بحيث إن وقع الاعتراض على الحل القضائي لهذه الأخيرة خلافا للأحكام المنصوص عليها في المواد المشار إليها أعلاه، فإن ذلك يجسد السلوك المادي للجريمة المعاقب عليها في المادة 61 من نفس القانون، كذلك هو الشأن بالنسبة لعدم الاعتراض على مصادرة أملاك هذه المنظمة الخاضعة للحل القضائي بناء على طلب من النيابة العامة أو أي طرف آخر، هذا ما يؤدي إلى حرمان أعضائها من هذه الأملاك وسقوط حقهم في المطالبة بها باستثناء طلب استعادة مساهمتهم العقارية فيها يوم وقوع الحل.

## الفرع الثالث: الركن المعنوي

لقد اشترط المشرع الجزائري توافر الركن المعنوي الجسد في عنصر القصد الجنائي في جميع الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي، وإن كان لم ينص على ذلك صراحة باستعمال لفظ يدل على ذلك، إلا أنه ومن خلال صياغته لتلك النصوص الجزائية يمكن لنا استنتاج صفة العمد من خلال عنصري العلم والإرادة المحققة لدى الفاعل.

<sup>502</sup> - راجع المادتين 34 و35 من القانون رقم 90-14.

<sup>503</sup> - راجع المواد: 31، 32، 33 من القانون رقم 90-14.

وجريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي وباختلاف صور السلوكات المادية التي يقوم بها الفاعل سواء كانت إيجابية أو سلبية، هي من قبيل الجرائم العمدية التي يكون فيها توافر القصد العام كافي لقيامها، فبمجرد ارتكاب سلوك يعيق أو يعرقل حرية ممارسة الحق النقابي عن وعي وإدراك يكون كافي لتحقيق المسؤولية الجنائية في هذا الإطار، نظرا لتزامن ارتكاب السلوك المجرم مع وقوع النتيجة في نفس الوقت، والمشرع الفرنسي بدوره اعتبرها من الجرائم الشكلية أين لم يشترط تحقق نتيجة معينة لقيامها، فالجريمة تعد متوافرة بمجرد قيام المستخدم بكل ما من شأنه تعطيل ممارسة العمال لحقوقهم النقابية.

كذلك بالنسبة لمختلف الأفعال المجرمة والمعاقب عليها في ظل المادة 60 من القانون رقم 90-14، فعنصري العلم والإرادة كافيين للقول بتحقيق الجريمة، والتي تتجسد في علم الجاني بأن فعله هو سلوك مجرم ومعاقب عليه قانونا والمتمثل في هذه الحالة في حل نقابة مشروعة، إلا أن إرادته تتجه الى تحقيق ذلك من خلال عقد وتنظيم اجتماع يكون موضوعه حل هذه النقابة او ادارة هذا الاجتماع أو تسييره أو الاشتراك أو المساهمة فيه، وينطبق هذا الأمر كذلك على جريمة الاعتراض عن تنفيذ الحل القضائي للمنظمة النقابية المعاقب عليها في المادة 61 من نفس القانون.

### المبحث الرابع: عرقلة مفتشية العمل

لقد لوحظ منذ وقت مبكر جدا، بأن تشريعات العمل لا تكون مجدية إلا إذا اقترن وجودها بجهاز تفتيش عمل فعال، حيث أكد واقع تطبيق أحكام هذه الأخيرة، الحاجة الملحة إلى وجود مراقبة دائمة في تنفيذ قواعدها وأحكامها والتأكد من التزام صاحب العمل لها، ضمانا لتحقيق الغاية من إصدارها، وهذا النوع من الرقابة كلف بها جهاز متخصص ومؤهل لذلك سمي " جهاز تفتيش العمل " أو " مفتشية العمل".

وقد اهتم القانون الجزائري بدوره بهذه المسألة من خلال إصدار تشريع خاص ألا وهو القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم<sup>504</sup> 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<sup>505</sup> حيث تضمن هذا القانون أربعة أبواب، كل باب احتوى على عدة نصوص قانونية حددت من خلالها المهام والصلاحيات التي تتمتع بها مفتشية العمل، وفي نفس الوقت الواجبات التي تقع على عاتق مفتشي العمل عند قيامهم بالمهام المخولة لهم قانونا، إلا أنه ما يهمننا في هذا السياق هي النصوص الجزائية التي تضمنها

<sup>504</sup> - القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يوليو

1996، ج 36 مؤرخة في 12 يوليو 1996.

<sup>505</sup> - راجع المادة الثانية من القانون رقم 90-03 المعدل والمتمم.

"الباب الرابع" من القانون رقم 90-03 التي توفر لمفتش العمل الحماية الجنائية ضد مختلف السلوكات غير القانونية التي يمكن أن تعترض مسيرته المهنية، أين كيفت هذه النشاطات المادية على أنها جرائم يعاقب عليها القانون، سواء كان الجزاء لكل سلوك مقرر في ظل القانون رقم 90-03 أو في ظل قانون العقوبات بالإحالة إليه أيضا، حيث تتجلى مختلف هذه التصرفات الإجرامية في ممارسة التهديد أو العنف أو الضغط المتواصل على مفتش العمل أيا كان نوعه، أو تعمد عدم تقديم الدفاتر المكلف بفتحها المستخدم خصيصا لمفتش العمل أو انعدامها أصلا، هذا كله يصب في اتجاه واحد ألا وهو عرقلة عمل هؤلاء الأعوان المتخصصين في التفتيش في هذا المجال، إذن فالمسؤولية الجنائية الماسة بأحكام التفتيش والرقابة في مجال العمل، قد تتحقق من خلال ارتكاب إحدى الجرائم المعاقب عليها إما في ظل القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل أو في ظل قانون العقوبات، هذا ما سنحاول إبرازه من خلال التطرق في البداية إلى دراسة جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل القانون رقم 90-03 (المطلب الأول)، ثم جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل قانون العقوبات (المطلب الثاني)، وأخيرا المساس بإلزامية مسك دفتر الملاحظات والإعذارات المخصص لمفتش العمل (المطلب الثالث).

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

أدرج المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم المتضمن مفتشية العمل نص جزائي خاص أضفى بموجبه الحماية الجنائية لمفتشي العمل بتجريم مختلف أفعال أو سلوكات الإعاقة التي يتعرضون عليها أثناء ممارستهم لمهامهم في حدود النطاق القانوني الذي يعطي لمفتش العمل الحق في العمل وآداء مهامه داخل المنشأة<sup>506</sup>، وهو ملزم باحترام هذا الأخير حيث إذا قام مفتش العمل بأي تصرف لا يندرج في نطاق عمله القانوني، يؤدي ذلك إلى انتفاء المساءلة الجنائية عن صاحب العمل عند القيام بإعاقته. وواقعة عرقلة عمل مفتشي العمل المعاقب عليها في ظل القانون رقم 90-03 جريمة تستوجب منا تحليل عناصرها الرئيسية المكون لها والمتمثلة في الركن الشرعي (الفرع الأول)، الركن المادي (الفرع الثاني)، والركن المعنوي (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: الركن الشرعي

نصت المادة 24 من قانون رقم 90-03 على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 4000 دج وبالحبس من ثلاثة (03) أيام إلى شهرين او بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل

<sup>506</sup> - لقد حدد القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل النطاق التجريمي للقواعد القانونية التي تعطي لمفتش العمل الحق في العمل و أداء وظائفه داخل المشروع.

مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدهونه بمقتضى المادة 06 أعلاه، وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 إلى 8000 دج والحبس من شهرين إلى ستة (06) 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 إن صح التعبير عن الأصل العام الذي يكيف معظم جرائم العمل على أنها مخالفات، وقد يعود سبب ذلك إلى الأهمية الكبيرة التي يوليها 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.

### الفرع الثاني: الركن المادي

لقد أحالنا النص العقابي للمادة 24 من قانون رقم 90-03<sup>507</sup> إلى نص المادة 06<sup>508</sup> منه التي تدرج ضمن " الباب الثاني " من هذا القانون، والذي تمت عنونته بـ " صلاحيات مفتشي العمل"، هذا ما يعني بأن مخالفة الأحكام الخاصة بالصلاحيات المخولة لمفتش العمل في هذه المادة، يشكل النشاط المادي لجريمة العرقلة، حيث تتمثل هذه الصلاحيات فيما يلي:

- حق مفتش العمل في الاستماع إلى أي شخص يطلبه بحضور شاهد أو بدونه لأسباب متعلقة بمهمته.
- أخذ عينة من أي مادة أو منتج موزع أو مستعمل من أجل تحليلها.
- الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها قانونا أو تنظيما
- الاستعانة عند الحاجة بأي شخص مختص أو خبير لمساعدته.
- تمتعه بسلطة اصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمال أو أي شخص آخر أثناء زيارته.
- تزويده من قبل المستخدم بجميع المعلومات الخاصة من اجل تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته.

هذا ما يجعل الركن المادي لهذه الجريمة يتصف بالاتساع، ليشمل كل سلوك يؤدي إلى عرقلة عمل مفتشي العمل و يدخل في نطاق عملهم القانوني، وصور هذه السلوكات تتعدد بتعدد المهام الموكلة إليهم نذكر منها:

<sup>507</sup>- راجع المادة 24 من القانون رقم 90-03.

<sup>508</sup>- راجع المادة 06 من القانون رقم 90-03.

- الاعتراض المادي المباشر لمنع مفتش العمل من أداء مهامه كمنعه من دخول المنشأة مثلا
- منح مفتش العمل وبصفة عمدية معلومات غير صحيحة أو الإتيان بادعاءات كاذبة بهدف خداعه كإعادة ترتيب المستندات المصورة.

- منع مفتش العمل الدخول إلى المنشأة إلا بعد التعرف على هويتهم
  - رفض المستخدم قيام مفتش العمل بإجراءاته تجرية داخل منشاته
  - إفشاء المستخدم ما قام بإنجازه مفتش العمل بأية وسيلة كانت لإعاقة إنجازه
- والغالب في الأمر أن يكون مرتكب السلوك الإجرامي المتمثل في فعل الإعاقة هو صاحب المشروع، بالرغم من أن المشرع لم يتطلب صفة خاصة في الجاني هذا ما يستشفى من استخدام لفظ " كل شخص"، وبالتالي لا يوجد ما يمنع من أن يكون مرتكب الفعل شخص آخر، وتطبيقا لذلك، قضى في فرنسا بتاريخ 13 ماي 1986 قيام جريمة الإعاقة ضد مجموعة من العمال وضد صاحب العمل أيضا في واقعة تتلخص إحداثها في قيام أربعة من العمال بمنع مفتشي العمل من دخول المنشأة بالرغم من أن القانون يسمح لهم بذلك، وأعطى الحق لاثنتين منهم للتحرك بحرية تامة داخل المنشأة، فأدانت المحكمة بجريمة العرقلة هؤلاء العمال وصاحب المشروع كذلك نظرا لوجوده داخل المنشأة في ذلك الوقت إلا أنه لم يتحرك لمنع حدوث ذلك.

### الفرع الثالث: الركن المعنوي

بالرغم من أن النص الجزائي للمادة 24 من القانون رقم 90-03 لم يحدد صراحة الطابع العمدي لجريمة عرقلة عمل مفتشي العمل، إلا أن هذه الجريمة تعتبر من قبيل الجرائم العمدية التي تتطلب توافر صفة العمد، وفي هذا الشأن أثير تساؤل عن طبيعة القصد المتطلب توافره في هذه الجريمة هل هو القصد العام ( le dol général) أو القصد الخاص ( le dol spécial) ؟

رأى جانب من الفقه في فرنسا ضرورة تطلب القصد الخاص لتحقيق هذه الجريمة، لكن محكمة النقض الفرنسية صرحت في هذا الشأن سنة 1991<sup>509</sup> بعكس ذلك بقولها " إن مجرد إتيان فعل العرقلة بصفة إرادية مهما كان الباعث الذي استند عليه، يكون من شأنه استحالة القيام بالواجبات على أكمل وجه، وهو يكفي لقيام عنصر القصد في هذه الجريمة " <sup>510</sup>.

<sup>509</sup> - cass, crim,14-11-1991.

<sup>510</sup> - « Le seul fait par le prévenu de s'être volontairement placé, quelque soit le mobile invoqué, dans l'impossibilité de satisfaire à ses obligations, suffit à caractériser l'élément intentionnel de l'infraction ».

وأصدرت قرارا سنة 1997<sup>511</sup> يقضي بأن مجرد قيام صاحب العمل بعدم تمكين مفتش العمل من أداء مهامه يعد بحد ذاته مكونا للركن المعنوي لهذه الجريمة، هذا 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.<sup>512</sup>

### المطلب الثاني: جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل قانون العقوبات

لقد حاول المشرع الجزائري كسائر التشريعات المقارنة الأخرى، تعزيز إطار الحماية الجنائية الخاصة التي أقرها لمفتشي العمل تقيهم من مختلف سلوكات العرقلة التي يمكن أن تواجههم أثناء مزاولة مهامهم، من خلال تجريم صور أخرى لسلوك الإعاقة بما يشكل اعتداء عليهم باعتبارهم موظفين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية، عن طريق الإحالة إلى قانون العقوبات في مواجهة المستخدم أو من يمثله أو في مواجهة العمال أيضا، فهذه الإحالة تفيد إضفاء الحماية عليهم بقواعد 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 (الفرع الأول)، والنشاطات المادية المكونة لهذه الأخيرة التي يعبر عنها بالركن المادي للجريمة (الفرع الثاني)، أو طبيعة القصد الجنائي الذي يتجسد بالركن المعنوي لها (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: الركن الشرعي للجريمة

لقد أحال المشرع الجزائري فعل الإعاقة الذي يحدث لمفتش العمل بما يشكل اعتداء عليه إلى قانون العقوبات، حيث نصت المادة 23 من القانون رقم 90-03 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 والعنق ضد مفتش العمل"، فهذه المادة قد أحالتنا لأحكام المواد 144 و 148 من قانون العقوبات فيما يتعلق بالاعتداء التي ترد على مفتشي العمل أثناء ممارسة أعمالهم كموظفين يتمتعون بالضبطية القضائية، مما أعطى إمكانية تطبيق النصوص العامة على هذه الفئة أيضا.

وبالرجوع إلى الأحكام العامة، نصت المادة 144 من قانون العقوبات على أنه: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 20000 إلى 100.00 دج أو بإحدى العقوبتين فقط، كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم

<sup>511</sup>- cass, crim,08-03-1997.

<sup>512</sup> - انظر: 59: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis,op.cit,p

أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطاتهم".

أما المادة 148 من قانون العقوبات نصت على أنه: " يعاقب بالحبس من سنتين إلى 15 سنوات كل من يتعدى بالعنف أو بالقوة على القضاة أو أحد الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال ووظائفهم أو بمناسبة مباشرتها وأضافت نفس المادة أي المادة 148 من نفس القانون في فقراتها الثالثة والرابعة والخامسة ظرف من ظروف التشديد بقولها: " وإذا ترتب عن العنف تشويه أو تم أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إبصار إحدى العيش أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة. وإذا أدى العنف إلى الموت دون أن يكون الفاعل قصد إحداثها فتكون العقوبة السجن المؤبد، وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثه فتكون العقوبة الإعدام"، كما أجازت نفس المادة في فقرتها الأخيرة حرمان المحكوم عليه بالحبس من مباشره الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون أي قانون العقوبات لمدة لا تقل عن سنة ولا تتجاوز 05 سنوات .

ومن خلال استعراض هذه النصوص، تبين لنا بأنه من الممكن ان نجد للمسؤولية الجزائية إطار علاقات العمل نطاقا للتطبيق في ظل الأحكام العامة، مثلما هو عليه الحال بالنسبة لسلوك الإعاقة الجسد في الاعتداء الذي يقع على مفتشي العمل باعتبارهم ممثلي السلطة العامة وعينها في نفس الوقت مهما كانت طبيعة هذا الاعتداء أو شكله، والذي يتركب عليهم أثناء تأديتهم لوظائفهم أو بمناسبة ذلك، يكون من شأنه الإضرار بشخص كل فرد منهم أو تقليل من الاحترام الواجب للوظيفة التي هم بصدد القيام بها.

### الفرع الثاني: الركن المادي للجريمة

من خلال استعراض نصوص المادتين 144 و148 من قانون العقوبات المعدل والمتمم، نلاحظ بأن المشرع الجزائري قد نص على عدة سلوكيات مادية تتلخص في مظهر واحد يتمثل في ممارسة اعتداء على مفتش العمل و يشكل إعاقة أثناء قيامه بمهامه، الذي يتجسد في ظاهرة العنف بصورتيه المعنوي (أولا) والمادي (ثانيا)

#### أولا- العنف المعنوي

لقد رسمت المادة 144 من قانون العقوبات النموذج القانوني لجريمة عرقلة مفتشي العمل، والتي تتجلى في ممارسة عليه عدة صور وأشكال من العنف المعنوي، عبر عنها المشرع بمصطلح " الاهانة" الذي يتسع مفهومه بشكل كبير<sup>513</sup> ليشمل الصور والحالات التالية:

<sup>513</sup> - عرف الفقيه " قارو" سلوك الاهانة على أنه : "كل فعل غير محدود يمكن ارتكابه بكيفيات مختلفة يكون من شأنه المساس بشرف الشخص المهان او بكرامته".



- إهانة مفتش العمل بالقول كالصرخ أو العياط عليه مثلا، على أن يكون الكلام موجه للشخص المستهدف<sup>514</sup>.

- اهانة مفتش العمل بالإشارة<sup>515</sup>، سواء تم ذلك باليدين أو الرأس أو بالأصبع... الخ، وغير ذلك مما يكون سلوكا مستقبحا.

- تهديد مفتش العمل سواء كان بالقول أو بوسائل مكتوبة أو رموز أو صور...

- الاهانة بالكتابة أو الرسم أو بإرسال شيء إلى مفتش العمل كتلقيه مثلا مادة مصنعة أو غير مصنعة تكون دلالة للتحقير والتقليل من احترام هذا الشخص إلا أن المشرع الجزائري، اشترط ان يتم ارتكاب مختلف صور وأشكال الاهانة الموجهة ضد مفتشي العمل أثناء تأدية وظيفتهم أو بمناسبة.

### ثانيا-العنف المادي

تناولت المادة 148 من قانون العقوبات بدورها تجريم سلوك التعدي الذي يحدث على الموظف العام أو رجال الضبط أو المكلفين بخدمة عمومية من بينهم مفتشي العمل، وذلك باستخدام القوة عليهم إثناء أ مناسبة تأدية الوظيفة المكلفين بها، فهذه المادة رسمت النموذج القانوني لجريمة عرقلة مفتشي العمل عن طريق ممارسة القوة والعنف المادي ضدهم حسب ما نصت عليه المادة 23 من القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل. وأعمال العنف المادي عموما تصيب جسم الضحية أو تترك أثرا فيه مثل دفعه أو جذبه حتى السقوط على الأرض، أو مسك الشخص من شعره أو تمزيق ملابسه... الخ. وعمد المشرع الجزائري في هذه الحالة إلى إيجاد ظروف مشددة لأشكال العنف المادي، عندما تحدث هذه الأعمال أثرا في العامل الخارجي مثلا إذا ترتب عن هذا الاعتداء إسالة دماء أو جرح أو وقع عن سبق إصرار وترصد، أو ترتب عنه تشويه أو بتر احد أعضاء الضحية أو عجز عن استعماله، أو تسبب ذلك بفقدان إحدى عينيه أو كون له عاهة مستديمة.

إلا أن ممارسة العنف المادي ضد هذه الفئة من الموظفين أي مفتشي العمل الجسد في القتل دون قصد أحداثه لا تجعل الجاني يفلت من العقاب، حيث أنه يتعرض لعقوبة السجن المؤبد، في حين إذا وقع هذا القتل عن قصد منه، فالإعدام يكون هو الجزاء المقرر له.

<sup>514</sup> - انظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ج1، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص224.

<sup>515</sup> - الإشارة: هي كل حركة تصدر من الجاني سواء عن جسمه أو عن جزء منه تعبر عن وجود اهانة للغير.

## الفرع الثالث: الركن المعنوي للجريمة

بصفة عامة، تتجلى صور القصد الجنائي المكون للركن المعنوي في شقين، الشق الأول يتمثل في القصد العام، أما الشق الثاني فيكمن في القصد الجنائي الخاص، فالقصد العام يقصد به انصراف إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع توافر العلم بأركانها التي يتطلبها القانون وهو ركن أساسي لقيام المسؤولية الجنائية في جميع الجرائم العمدية، أما القصد الخاص الذي يسمى أيضا بـ "الباعث الخاص" فهو الدافع النفسي لتحقيق سلوك معين بالنظر إلى غاية محددة، لكن القانون لا يتطلب توافره في جميع الجرائم كما رأينا سابقا. والجريمة المنصوص عليها في ظل المادة 144 من قانون العقوبات أي جريمة الاهانة باختلاف صورها وأشكالها هي من الجرائم العمدية، التي يتطلب لقيامها توافر القصد العام والقصد الخاص معا<sup>516</sup>، فالقصد العام يتجلى في علم الفاعل بصفة الضحية بأنه موظف عام ممثل للسلطة العامة وبالرغم من ذلك تتجه إرادته إلى اهانة هذا الأخير، باستعمال مختلف الأساليب التي تفيد ذلك، أما القصد الخاص فيتمثل في وجود نية لدى الجاني في المساس بشرف واعتبار الضحية.

أما بالنسبة لجرائم العنف المادي المعاقب عليها في ظل المادة 148 من نفس القانون، فهي كذلك تندرج ضمن جرائم العمد ذات النتيجة، التي تستدعي أيضا توافر القصد الجنائي بشقيه العام والخاص، فالقصد العام يكمن في علم الجاني بأن مفتش العمل مثل أي موظف عام، وفر له القانون حقا في حماية وسلامة جسمه من أي اعتداء أو عنف يمارس عليه، وبالرغم من ذلك تنصرف إرادة الجاني إلى الاعتداء على هذا الحق بإلحاق ضرر بمفتش العمل يضره وجرحه أو إصابته بعاهة مستديمة، وقد يصل ذلك الأمر إلى إزهاق روحه أيضا، أما القصد الخاص فيظهر من خلال توافر نية إلحاق الضرر والأذى بمفتش العمل نتيجة تمتعه بهذه الصفة .

## المطلب الثالث: المساس بالزامية مسك دفتر الملاحظات والاعذارات المخصص

## لمفتشي العمل

مفتشي العمل عند قيامهم بالمهام والصلاحيات المخولة لهم قانونا، قد يعترضهم شكل آخر من المضايقات التي تفيد عرقلة وإعاقة إنجاز مهامهم، إلا أن شكل الإعاقة هذه المرة لا يتعلق بممارسة اعتداء مادي عن طريق استعمال العنف والقوة، ولا بممارسة اعتداء معنوي المتجسد في اهانة مفتش العمل، أي في هذه الحالة لا تبلغ الأفعال أو السلوكات المحرمة درجة الاهانة أو الاعتداء أو العنف وإنما بغية التملص من المسؤولية قد يمتنع

<sup>516</sup> - قرار المحكمة العليا رقم 27-1875 الصادر عن الغرفة الجنائية في 26 أبريل سنة 2000.

المستخدم عن تقديم لمفتش العمل الدفاتر والسجلات التي أُلزم 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، وإنما تخص فقط دفتر الملاحظات والاعذارات الواجب فتحه خصيصا لمفتش العمل، فمسك هذا الدفتر يعتبر التزاما يقع على عاتق المستخدم، مخالفته يؤدي إلى تحقق جريمة المساس بإلزامية مسك دفتر الملاحظات والاعذارات المخصص لمفتش العمل، تكيف على أنها مخالفة مستوفية لجميع أركانها، بداية بالركن الشرعي (الفرع الأول)، والركن المادي (الفرع الثاني)، وأخيرا الركن المعنوي (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: الركن الشرعي

لقد حدد المشرع من خلال المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المشار إليه أعلاه قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدم ومحتواها أيضا<sup>517</sup> إلا أن القاعدة التجرىمية المنصوص عليها في المادة 25 من القانون رقم 90-03، قد خاطبت المستخدم بالعقاب عند عدم وجود أو عدم تقدير الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 من نفس القانون حيث نصت المادة 25 من القانون رقم 90-03 على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2000 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه أو على عدم تقديمه. و في حالة العود تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 100.000 إلى 400.000 دج"، هذا ما يجعل نص المادة 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 المادة 154 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل المشار إليه سابق، !ووجود نص جزائي خاص بمعاقبة مختلف السلوكات الماسة بدفتر الملاحظات والاعذارات الموجهة من قبل مفتش العمل يبين الأهمية الكبيرة التي يوليها المشرع لجانب الرقابة والحماية في مجال العمل.

### الفرع الثاني: الركن المادي

عاقبت المادة 25 من قانون رقم 90-03 على ارتكاب سلوكين سلبيين يمسان بوجود أو تقديم الدفتر المنصوص عليه في ظل المادة 08 من نفس القانون والتي نصت على أنه " يجرم مفتشوا العمل والملاحظات الكتابية والاعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل المعمول بهما، ويقدرتون حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة، يدون مفتشوا

<sup>517</sup> - راجع المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-98.

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"، فمن خلال هذه المادة نلاحظ بأن المشرع قد ألزم كل مستخدم مسك دفتر خاص يتضمن مختلف الملاحظات والاعذارات المقدمة من قبل مفتشي العمل، على أن يرقم هذا الدفتر ويوقع من قبلهم، وبالرجوع إلى نص المادة 25 من القانون رقم 90-03 يتبين لنا بأن السلوك الإجرامي في هذه الجريمة قد يتجسد في مظهرين هما: عدم وجود دفتر الملاحظات والاعذارات (أولا)، أو عدم تقديم دفتر الملاحظات والاعذارات عند طلبه (ثانيا).

### أولا- عدم وجود دفتر الملاحظات والاعذارات

ألزم القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، كل مستخدم مسك دفتر خاص يدون فيه مفتش العمل مختلف الملاحظات والإعذارات التي يوجهها إلى المستخدم في إطار ممارسة الوظيفة، فمثلا إذا لاحظ مفتش العمل وجود تقصير أو خرق للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يقوم ويوجه للمستخدم إعذارا بالامثال إلى التعليمات ويعطيه أجلا يحدد مدته مفتش العمل لكي يضع حدا لذلك التقصير<sup>518</sup> فإذا حضر إلى موقع العمل في نطاق ما هو مخول له وطلب من المستخدم الدفتر الخاص بالملاحظات والاعذارات، فإننا اكتشف بأن هذا الأخير لم يخصص أبدا دفتر أو سجل لذلك فإن هذا السلوك يعد خرقا لالتزام قانوني يعاقب عليه النص الخاص للمادة 25 من القانون رقم 90-03.

### ثانيا- عدم تقديم دفتر الملاحظات والاعذارات عند طلبه من قبل مفتش العمل

في هذه الحالة يقدم المستخدم على ارتكاب الصورة الثانية من صور السلوك السلبي الجرم والمعاقب عليه من خلال نص المادة 25 من القانون رقم 90-03، والمتمثلة في عدم تقديم دفتر الملاحظات والإعذارات إلى مفتشي العمل عندما يطلبون الإطلاع عليه بالرغم من وجوده وفتحه من قبل المستخدم، إلا أن هذا الأخير يمتنع عن تقديمه، وهذا ما يعرقل من مهمة مفتش العمل قد يكون ذلك لعدة أسباب كتلقي المستخدم عدة إعذارات وملاحظات يكون فيها مقيد بأجال محددة يكون فيها ملزم بالامثال وإصلاح ما تمت مخالفته قبل تحرير محضر المخالفة، وعدم القيام بتنفيذ ما يطلبه مفتش العمل من تقديم هذا الدفتر إليه لكي يتمكن من الإطلاع عليه يعرض المستخدم للمساءلة الجنائية، وبالتالي تسليط عليه الجزاء والعقوبة المقررة في ظل المادة 25 من نفس القانون المحسدة في الغرامة المالية مع تشديد العقوبة بالرفع من قيمة هذه الغرامة عند تكرار مختلف تلك السلوكات السلبية.

<sup>518</sup> - راجع المادة 09 من القانون رقم 90-03.

## الفرع الثالث: الركن المعنوي

تعتبر جريمة المساس بإلزامية مسك دفتر الملاحظات والإعذارات الخاص بمفتشية العمل من جرائم العرقلة، وهي من الجرائم العمدية التي تقوم على توافر القصد الجنائي، من خلال اتجاه إرادة الفاعل إلى الامتناع عن القيام بفعل أو التزام أمر به القانون مع علمه بذلك، وفي هذه الجريمة يتجسد القصد العام في علم المستخدم بضرورة وإلزامية فتح دفتر خاص بمفتش العمل يدون فيه مختلف الملاحظات والإعذارات الموجهة إليه أي المستخدم، في إطار ممارسة مهام الرقابة المخولة له قانونا، إلا أن إرادة هذا الأخير تتجه نحو عدم فتح هذا الدفتر أصلا، أو يقوم بفتحه لكنه يمتنع عن تقديمه لمفتش العمل عندما يطلب الاطلاع عليه. غير أن القصد العام غير كافي وحده في هذه الجريمة بل يشترط توافر كذلك القصد الجنائي الخاص، والذي يكمن في نية الفاعل التي يهدف إليها، والمتثلة في هذه الجريمة في عرقلة مفتش العمل عن القيام بمهامه وصلاحياته التي يمنحها له القانون، غاية في التملص من تلك الالتزامات التي تفرضها عليه الأحكام القانونية والتنظيمية في هذا المجال.

## المبحث الخامس: التشغيل غير المشروع لليد العاملة

أقر المشرع الجزائري على ضوء المنظومة القانونية للعمل حماية جنائية متكاملة للعمال ضد التشغيل غير المشروع لهم، حيث تمثلت هذه الحماية في وضع نصوص قانونية عديدة تجرم مختلف الانتهاكات التي ترد على تشغيلهم، من خلال القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، الذي تضمن أحكاما وقيود خاصة بتشغيل بعض الفئات العمالية أين يجب إحاطتها بظروف وشروط خاصة تستجيب لمقاييس العمل، باعتبار أن التشغيل غير مشروع لليد العاملة قد يمتد ليشمل بالإضافة إلى العمل البالغين فئة القصر والنساء أيضا. غير أن نطاق هذه الحماية لم يقتصر فقط فيما يخص مسألة التشغيل غير المشروع على الأحكام الجزائية المنصوص عليها في ظل قانون علاقات العمل، وإنما امتد ليشمل مواضيع أخرى لا تقل أهمية عما تناولناه سابقا، من بينها موضوع التشغيل غير المشروع للعمال الأجانب، حيث تكفل المشرع أيضا بتنظيم هذا النوع من علاقات العمل القائمة بين المستخدم والعمال كشخص أجنبي من خلال القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يونيو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الذي يهدف إلى تنظيم شروط تشغيل العمالة الأجنبية وفقا لاحتياجات التنمية الوطنية. ومن بين المواضيع الهامة التي تتعلق كذلك بظاهرة التشغيل غير المشروع لليد العاملة هي مسألة توظيف العامل دون استيفائه لحقه في الضمان الاجتماعي، الذي اعتبره المشرع في المادة 05 من قانون علاقات العمل من الحقوق الأساسية التي تثبت للعامل، وفي نفس الوقت تعد من بين الالتزامات الرئيسية التي تقع على عاتق المستخدم، باعتباره أن الضمان الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نص عليها

الدستور والتي يستفيد منها العمال أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وأيا كانت العلاقة التي تربطهم بالمؤمن وهيئة الضمان الاجتماعي، فهي يترتب عنها حقوق والتزامات، لذلك اهتم القانون بإرساء نظام جزائي مستقل يتكفل بمعاقبة المكلفين بالضمان الاجتماعي عند مخالفة أحكامه، إلى جانب عدة مواضيع أخرى تخص مسألة التشغيل غير مشروع لليد العاملة، إلا أنه سوف نكتفي بدراسة مسألتين هامتين هما: التشغيل غير مشروع للعمال خرقا لأحكام التكليف القانوني للضمان الاجتماعي (المطلب الأول)، والتشغيل غير مشروع للعمال الأجانب (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: التشغيل غير المشروع للعمال خرقا للتكليف القانوني بالضمان

### الاجتماعي

يعرف الضمان الاجتماعي بأنه منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها مستقلة عن المنظومة التي تخضع لها المنازعات التي يحكمها القانون العام وبعض التشريعات الخاصة الأخرى<sup>519</sup> من بينها قانون العمل.

و لقد تعددت هي تلك القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتي كان الهدف منها واحد يتجلى في الوصول إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للفرد بصفة عامة وللعامل بصفة خاصة، لذلك أقر المشرع تشريع خاص ألا وهو القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المعدل والمتمم<sup>520</sup> الذي حدد من خلاله التزامات الأشخاص المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، أي الأشخاص الطبيعيين والمعنويين المكلفين بنظام التأمين الاجتماعي، الذين يستخدمون عاملا أو أكثر، أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل أو مدتها أو شكلها، وسواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، كذلك الأشخاص الذين يمارسون نشاطا معيناً وحسابهم الخاص أيا كان نوعه حتى وإن لم يستخدموا عمالا أجراء، حيث رتب هذا القانون على عاتقهم عدة التزامات في مواجهة العامل وهيئة الضمان الاجتماعي على حد سواء، وخصص نصوص جزائية تعاقب عن خرق أي التزام من هذه الالتزامات، التي تضمن مشروعية تشغيل العامل في إطار علاقات العمل فيما يخص حقه في التأمين الاجتماعي، إلا أنه ومن أجل تسهيل دراستنا للطابع الخاص للحماية الجنائية التي أقرها في هذا المجال، وفي ظل

<sup>519</sup> - انظر: عشايبو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2011-2012، ص 01.

<sup>520</sup> - القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم: بالقانون رقم 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987، و القانون رقم 04-17 المؤرخ في 13 نوفمبر 2004 ج ر عدد 72 لسنة 2004.

تعدد النصوص القانونية الواجب الالتزام بها، سوف نعتبر موضوع الإخلال بها مجسد جريمة واحدة تتعلق بنفس الإطار أي الضمان الاجتماعي غير أنه تختلف من حيث النص التجريمي هذا ما يعبر عنه بالركن الشرعي للجريمة (الفرع الأول)، وطبيعة التزام المخالف في كل نص وهو ما يعرف بالركن المادي للجريمة (الفرع الثاني)، والقصد الجنائي المكون لها المجسد في الركن المعنوي للجريمة (الفرع الثالث).

### الفرع الأول : الركن الشرعي للجريمة

يعرف الركن الشرعي للجريمة بالصفة غير المشروعة للفعل، فهو في جوهره تكييف قانوني للفعل المجرد من خلال نص قانوني.

والنصوص التجريبية المتعلقة بالتشغيل غير مشروع خرقا لالتزام من الالتزامات المكلف بها المستخدم في مجال الضمان الاجتماعي تختلف باختلاف محل الالتزام المخالف من قبل هذا الأخير، حيث نصت المادة 41 من القانون رقم 83-14<sup>521</sup> على تسليط عقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 10 آلاف إلى 20 ألف دج عند إخلال المستخدم بالالتزامات الواردة في هذا القانون، وعند عدم دفع الغرامة التي توقعها هيئة الضمان الاجتماعي عليه في ظرف 03 أشهر اعتبارا من تاريخ تبليغها وبعد استنفاد كل طرق التحصيل، فأجاز القانون لهيئة الضمان الاجتماعي برفع دعوى أمام المحكمة التي تأمر باسترداد المبالغ المستحقة وتسليط على المخالف عقوبة الغرامة المشار إليها أعلاه، وعاقبت نفس المادة وفي فقرتها الثانية كل مستخدم لم يقيم بانتساب العمال الذي يشغلهم لديه في الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة، يخضع لعقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 10 آلاف إلى 20 ألف دج عن كل عامل لم ينسبه والحبس أيضا من شهرين إلى 06 أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط، أما في حالة العود فلقد عاقبت الفقرة الثالثة من نفس المادة كل مستخدم بالغرامة المالية من 20 ألف إلى 50 ألف دج عن كل عامل غير منتسب، وعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهرا.

فمن خلال استعراض محتوى المادة 41 من القانون رقم 83-14، نجد بأن هذه الأخيرة تعبر عن النص العام للمسؤولية الجنائية الناتجة عن عدم دفع الغرامات التي توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على المستخدم خلال 03 أشهر من تاريخ تبليغه بذلك، نتيجة إخلاله بالالتزام أو أكثر من الالتزامات المكلف بها من قبل هذا القانون، هذا ما يبرز نوع آخر من الجزاء الذي توقعه هيئة الضمان الاجتماعي إلى جانب الجزاء الجنائي الموقع من طرف المحكمة، والذي يتجلى في " الجزاء الإداري " حيث أعطى القانون لهيئة الضمان الاجتماعي صلاحية توقيعه على المكلفين بالالتزامات الخاصة في مجال الضمان الاجتماعي عند الإخلال بها، سواء تعلق الأمر بعدم التصريح

<sup>521</sup> - راجع المادة 41 من القانون رقم 83-14 المعدل والمتمم.

بالنشاط أو الإخلال بالزامية الانتساب الى هيئة الضمان الاجتماعي<sup>522</sup>، أو اغفال الهيئة المستخدمة ذكر العامل في التصريح بالأجور أو تعمدتها ارتكاب مغالطات في مبلغ الأجور المصرح بها<sup>523</sup>.

كما أنّ التزام المستخدم بدفع الاشتراكات هو واجب عليه اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي والعامل أيضا يستوجب العقاب عند الخلال به ، حيث ان المادة 42 من القانون 83-14 المعدلة<sup>524</sup>، عاقبت امتناع صاحب العمل عن دفع الاشتراكات خلال الآجال المنصوص عليها في المادة 21 من نفس القانون أي خلال 15 يوما التالية لمرور كل ثلاثة أشهر مدنية عندما يستخدم المكلف اقل من عشرة عمال وخلال 15 يوما التالية لمرور كل شهر، إذا كان هذا الأخير يستخدم أكثر من تسعة عمال يتجلى ذلك من خلال احتجازه بغير حق قسط اشتراك العامل بدفع غرامة 1000 دج عن كل عامل. والمشرع الجزائري قد قام برسم حدود لحالة العود المجسدة في تكرار مخالفة الالتزامات المنصوص عليها في ظل هذا القانون من خلال نص المادة 42 مكرر التي عبرت عن هذه الحالة عندما يكون صاحب العمل محلا لتوقيع إحدى العقوبات الواردة في هذا القانون خلال 12 عشرة شهرا السابقة للإندار أو الإعدار الذي وجهه الصندوق للمخالف، أين يقيم كل إخلال على حدى، وتضاعف العقوبة أيضا<sup>525</sup>. بالإضافة إلى ذلك فلقد أهل القانون رقم 04-17 المعدل والمتمم للقانون 83-14 مفتشي العمل لمراقبة قيام المكلفين بهذه الالتزامات ومعاينة مخالفات التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي إلى جانب أعوان المراقبة المرخص لهم القيام بذلك، تجلى ذلك من خلال نص المواد 36 و 38 مكرر من القانون 04-17.

### الفرع الثاني : الركن المادي للجريمة

يعبر السلوك المادي للجريمة عن النشاط الارادي الخارجي الذي يصدر عن الجاني ليحقق النتيجة الاجرامية التي يعاقب عليها القانون، فكما يمكن أن يكون في صورة ارتكاب فعل يحضره القانون، يمكن أيضا أن يتحقق عند عدم القيام بفعل يأمر به القانون. وما يمكن ملاحظته من خلال ما سبق ورأيناه، هو أنّ أغلب الجرائم المرتكبة في هذا الإطار تأخذ صورة السلوك السلبي الذي يتجلى في امتناع المستخدم عن دفع الغرامات الموقعة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة نتيجة عدم تنفيذه لالتزام أو أكثر أيا كان نشاطه، وأيا

<sup>522</sup> - راجع المادتين 07 و 13 من القانون رقم 83-14.

<sup>523</sup> - راجع المادتين 16 و 16 مكرر من القانون رقم 83-14.

<sup>524</sup> - راجع المادة 42 من القانون رقم 83-14.

<sup>525</sup> - راجع المادة 42 مكرر من القانون رقم 83-14.



كانت صفته شخصا طبيعيا أو معنوياً، فإقدامه على ذلك يعرضه للمساءلة الجنائية، حيث تتجلى هذه الالتزامات فيما يلي:

### أولاً - التصريح بالنشاط:

يلتزم كل صاحب عمل بعنصر التصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً خلال 10 أيام التالية للشروع فيه، حيث يجب أن يقوم بالتصريح لدى وكالة التأمينات الاجتماعية الولائية في المقاطعة التي توجد فيها مؤسسته أو نشاطه، وإذا كان الأجير 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 يضم جميع الوثائق اللازمة لذلك. وهذا الالتزام نصت عليه المادة 07 من القانون رقم 83-14 الإخلال به يعرض المكلف به إلى دفع إلى هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 05 آلاف دج تضاف إليها نسبة 20 بالمائة عن كل يوم تأخير.

### ثانياً - إلزامية الانتساب:

ينسب إلى هيئة الضمان الاجتماعي وجوباً كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطاً مأجوراً أو غير مأجور<sup>526</sup>، ومهما كان قطاع النشاط أو طبيعة العقد أو مدته، كما أن طالب الانتساب اعتبره القانون تصريح بالنشاط بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطاً أياً كان نوعه حتى وإن لم يستخدموا عمالاً لممارسة نشاطهم<sup>527</sup>، فأصحاب العمل ملمون بتوجيه طلب الانتساب للمستفيدين من الضمان الاجتماعي خلال 10 أيام التي تلي توظيفهم. وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي كذلك وطبقاً لنص المادة 10 من القانون رقم 83-14 بتحصيل غرامات قدرها 1000 دج عن كل عام لم يتم انتسابه مضافة إليها 20 بالمائة عن كل شهر من التأخير.

### ثالثاً - التصريح بالأجور:

يلزم القانون أصحاب العمل بتوجيه خلال 30 يوماً الموالية لكل سنة، كشفاً اسمياً لهيئة الضمان الاجتماعي يتضمن أسماء الأجراء والأجور المتقاضاة في أول وآخر يوم من الأشهر الثلاثة الأخيرة لكل سنة، وكذا مبالغ الاشتراكات المستحقة، حيث يطلق على هذه الوثيقة اسم "LADAS"، أين يبين فيها الأجور المتقاضاة من أول يوم عمل إلى آخر يوم عمل من كل سنة، ويذكر رب العمل في هذه الوثيقة أيضاً: اسم كل

<sup>526</sup> - نصت المادة 08 من القانون رقم 83-14 على أنه: "ينسب وجوباً كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطاً مهنيًا غير مأجور مهما كان قطاع النشاط، تحدد عند الاقتضاء أصناف المنتسبين وكيفية الانتساب وشروطها عن طريق التنظيم."  
<sup>527</sup> - راجع المادة 10 من القانون رقم 83-14.

عامل ورقمه في الضمان الاجتماعي، وتاريخ دخوله وخروجه من العمل، وعدد أيام العمل و مبلغ وعاء الاشتراك. و المادة 16 من القانون رقم 83-14 حولت لهيئة الضمان الاجتماعي فرض غرامة قدرها 15 بالمائة من مبلغ الاشتراكات عند الاخلال بالزامية التصريح بالأجور يضاف اليها نسبة 05 بالمائة عن كل شهر من التأخير.

#### رابعاً- دفع الاشتراكات:

هو التزام يتحملة المستخدم، والذي يتمثل في أن يقتطع عند دفع الراتب الشهري لكل عامل القسط المستحق لفائدة صندوق الضمان الاجتماعي خلال 30 يوماً الموالية لثلاثة أشهر الأولى من دفع الراتب هذا بالنسبة للأجراء<sup>528</sup>، أما لغير الأجراء فيكون الدفع سنوياً، واحتجاز المستخدم لديه أقساط الاشتراك الذي هو ملزم بأدائها شهرياً أو سنوياً، يرسم النموذج القانوني للجريمة المعاقب عليها في ظل المادة 42 من القانون رقم 83-14.

#### الفرع الثالث: الركن المعنوي للجريمة

ان الجرائم المعاقب عليها من خلال نصوص التجريم والعقاب المرتبطة و المتعلقة بإخلال المكلفين بالالتزامات المفروضة عليهم في هذا المجال اتجاه العامل وهيئة الضمان الاجتماعي تعتبر من قبيل الجرائم العمدية بالرغم من أن المشرع لم يحدد من خلال هذه النصوص صفة العمد، لأن في هذا النوع من الجرائم يتحقق القصد الجنائي لدى الجاني بمجرد إخلاله بالالتزام حماه القانون بنص جزائي، ما دام الفاعل قد وجه إرادته إلى قيام بذلك عن وعي وعلم بالعناصر المكونة للجريمة، مثلاً خرقه للالتزام القانوني الذي يفرض عليه دفع الغرامة التي توقعها هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 03 أشهر من تاريخ تبليغه نتيجة إخلاله بالتام أو أكثر من الالتزامات المشار إليها أعلاه، أو امتناعه عن دفع الاشتراكات بأن يحتجز لديه أقساطها عن غير وجه حق.

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

ترتبط سياسة الهجرة بصفة عامة مع السياسة الوطنية ومع الوضع الاقتصادي للبلاد المهاجر إليها أيضاً<sup>529</sup> على هذا الأساس تضع مختلف التشريعات العالمية المقارنة بعض القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها بهدف حماية اليد العاملة الوطنية من المزاومة الأجنبية والمحافظة على أمن واستقرار الدولة أيضاً، لهذا عمل التشريع الجزائري وكغيره من التشريعات الأخرى، على تنظيم مسألة تشغيل اليد العاملة الأجنبية من خلال سن تشريع خاص بذلك يتجسد في القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يونيو 1981 والذي تضمن شروط تشغيل

<sup>528</sup> - راجع المواد: 17، 18، 21 من القانون رقم 83-14.

<sup>529</sup> - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis ,op.cit ,p :433

العمال الأجانب المعدل مؤخرا بموجب الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، حيث قيد لاحقا المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المعدل والمتمم<sup>530</sup> عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة، ثم تم تنظيم مسألة دخول الأجانب وإقامتهم وتنقلهم بالجزائر من خلال القانون رقم 08-10 المؤرخ في 25 يونيو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الإقليم الجزائري وإقامتهم وتنقلهم به<sup>531</sup>، مع مراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية أو اتفاقات المعاملة بالمثل<sup>532</sup>، وفي هذا السياق لقد اهتم المشرع الجزائري بموضوع التجريم والعقاب المترتب عن مخالفة الأحكام المنظمة لتشغيل العمالة الأجنبية داخل الوطن خاصة من خلال القانون رقم 81-10 المشار إليه أعلاه، إلا أن، هذا لا يمنع من وجود نصوص جزائية أخرى وإن كانت قليلة نوعا ما، موزعة على باقي القوانين المعالجة لهذا الموضوع، والمسؤولية الجزائية في هذا الإطار قيامها يكون مرتبط بالضرورة بوجود نص جزائي يجرم واقعة معينة هذا ما يعرف بالركن الشرعي للجريمة (الفرع الأول) عنصر أو مجموعة من العناصر والسلوكات الإرادية التي تشكل اعتداء على مصالح محمية قانونا ما يكون الركن المادي للجريمة (الفرع الثاني)، صادرة عن علم وإرادة آثمة هذا الذي يعبر عنه بالركن المعنوي للجريمة (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: الركن الشرعي للجريمة

لقد تعددت هي النصوص الجزائية التي تعاقب على مختلف السلوكات المخالفة لقواعد تشغيل العمال الأجانب، التي أحاطت بغالبية مراحل التشغيل غير مشروع لهذه الفئة<sup>533</sup>.

والنطاق التجريمي للتشغيل الغير مشروع لليد العاملة الأجنبية في الجزائر، جسده المشرع بصفة عامة من خلال سلسلة من النصوص الجنائية التي تضمنها القانون رقم 81-10، المتمثلة فيما يلي:

نص المادة 19 المعدلة بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015 التي شددت عقوبة كل مخالفة تثبت وتكون متعلقة بأحكام هذا التشريع أي القانون رقم 81-10، والخاصة بتشغيل أي عامل أجنبي يكون ملزما

<sup>530</sup> - المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-315 الممضى في 02 أكتوبر 2004، ج ر عدد 63 مؤرخة في أكتوبر 2004 .

<sup>531</sup> - القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 يوليو 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج ر عدد 36 لسنة 2008.

<sup>532</sup> - راجع المادة الأولى من القانون رقم 08-11.

<sup>533</sup> - راجع المادة 19 من القانون رقم 81-10.

بجيازته إحدى هاتين الوثيقتين إما جواز العمل المؤقت أو رخصة طبقا لما هو منصوص عليه في ظل المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 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 دج عن كل مخالفة يتم معابقتها.

والمادة 20 من القانون رقم 81-10 نصت على أنه: "دون الإخلال بالعقوبات التأديبية، يعاقب كل عامل 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 تتراوح بين 1000 و 5000 دج تطبق على قدر عدد المخالفات المثبتة، وفي حالة الرجوع يلاحق المخالف قضائيا، ويعاقب بغرامة تتراوح بين 1000 إلى 5000 دج تطبق على قدر تكرار المخالفة المثبتة بالحبس من شهر إلى 06 أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط".

ومن خلال نص المادة 23 من نفس القانون المعدلة أيضا بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015، شدد المشرع الجزائري العقوبة المطبقة على كل هيئة صاحبة عمل عند عدم قيامها بإرسال الإشعار بنقض عقد العمل أو عدم إرسال قائمة بأسماء المستخدمين من الأجانب لديها إلى مصالح العمل المختصة إقليميا، وفي الآجال المنصوص عليها في المادتين 21 و 22 من نفس القانون، بفرض غرامة مالية تتراوح بين 5.000 و 10.000 دج، مع مضاعفة المبلغ عند تكرار المخالفة<sup>534</sup>.

أما 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 05 غشت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الذي تم إلغاؤه بموجب القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، إلا أنها عاقبت العامل الأجنبي المفشي للأسرار المهنية بالإحالة إلى أحكام المادة 302 من قانون العقوبات المعدل والمتمم والتي أشرنا إليها عند دراسة جريمة إفشاء الأسرار<sup>535</sup> في حين أن المادة 25 من هذا القانون، وضعت قاعدة عامة تعاقب كل عامل أجنبي يتجرأ أو يقوم بمخالفة أحكام القانون، حيث نصت المادة 25 من هذا القانون رقم 81-10 على أنه: "يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين

<sup>534</sup> - راجع المادة 23 من القانون رقم 81-10.

<sup>535</sup> - راجع المادة 24 من القانون رقم 81-10.

1000 و 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي قد تتخذ ضده".

غير أننا لاحظنا من خلال بحثنا هذا بأن النطاق التجريمي للمسؤولية الجزائية المتعلق بظاهرة التشغيل غير مشروع للعمال الأجانب، يمتد ليشمل كذلك القانون رقم 08-11 المنظم لأحكام دخول وإقامة وتنقل الأجانب في الجزائر، وإن كان ذلك يتجلى في نص وحيد يتمثل في المادة 49 منه التي عاقبت أية مؤسسة تقوم بتشغيل أجنبي موجود في وضعية إقامة غير قانونية، بدفع غرامة من 200.000 إلى 800.000 دج، دون الإخلال بأحكام التشريع المنظم لتشغيل الأجانب في الجزائر<sup>536</sup>.

### الفرع الثاني: الركن المادي للجريمة

يتكون الركن المادي بصفة عامة من مجموعة أنشطة يقوم بها الإنسان الجاني يستعملها في التنفيذ الفعلي للجريمة، والسلوكات المادية التي ينطبق عليها النموذج القانوني للنصوص الجزائية المشار إليها أعلاه، هي متعددة بحيث يمكن اعتبار كل سلوك لوحده جريمة \بحد ذاته، قد يكون هذا الأخير في صورة فعل يمنعه القانون، أو يكون في صورة عدم القيام بفعل أمر به القانون، لذلك يمكن تلخيص مختلف هذه النشاطات المادية فيما يلي:

#### أولاً- تشغيل العامل الأجنبي دون حيازته للتصريح بممارسة العمل

يعاقب المشرع الجزائري عن سلوك التشغيل 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 المتمثلين في جواز العمل المؤقت أو رخصة، كما أن هذه الجريمة تقوم في حق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل عامل أجنبي حاصل على سند سقطت صلاحيته، أو تكليفه بعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في هاتين الوثيقتين المشار إليهما أعلاه. كما أن تحمل المسؤولية الجنائية في مجال التشغيل دون ترخيص لا تقتصر على المستخدم فقط، وإنما تمتد الى كل عامل مهما كان يتمتع داخل الهيئة بسلطة الاشراف يقوم بأي سلوك يساهم في تشغيل عامل أجنبي لا يجوز على ترخيص مع امكانية تعرضه للجزاء التأديبي في حدود ما ينص عليه النظام الداخلي، باستثناء تعلق الأمر بحالة ابرام اتفاقية دولية أو وضعية العمل المؤقت لمدة تقل عن 15 يوماً طبقاً لنص المادة 09 من القانون رقم 81-10.

<sup>536</sup> نصت المادة 49 من القانون رقم 08-11 على أنه: "دون المساس بأحكام التشريع المنظم لتشغيل الأجانب، فإن تشغيل مؤسسة لأجنبي في وضعية إقامة غير قانونية يعرضها لدفع غرامة من 200.000 إلى 800.000 دج".

## ثانيا- مخالفة أحكام المادة 21 و22 من القانون رقم 81-10

لقد أزم القانون كل هيئة مستخدمة من خلال نص المادة 21 من هذا القانون بضرورة إشعار مصالح العمل المختصة إقليميا، بكل نقض عقد عمل لعامل أجنبي خلال 48 ساعة كما يلتزم هذا الأخير بإعادة جواز العمل المؤقت أو رخصته على هذه الهيئة، التي تقوم وجوبا بإرسالها إلى مصالح العمل المختصة إقليميا خلال 15 عشرة يوما على الأكثر من تاريخ نقض العقد<sup>537</sup>، كما أن المادة 22 قد ألزمت بدورها كل هيئة مستخدمة تشغل عمالا أجنبيا سواء كانوا ملزمين بجواز العمل المؤقت أولا<sup>538</sup> بوضع خلال 03 أشهر الأولى من كل سنة، وبعنوان السنة السابقة، قائمة بأسماء المستخدمين الأجانب لديها، على أن تقوم بإرسالها إلى مصالح العمل المختصة إقليميا.

إذن إن السلوك الإجرامي المعاقب عليه من خلال نص المادة 23 من القانون 81-10، يتجلى في الامتناع عن القيام بإحدى الالتزامين وفي حدود الآجال المحددة في ظل المادتين 21 و22 من نفس القانون، والمتمثلين في : عدم إرسال إشعار بنقض علاقة العمل، أو عدم إرسال القائمة السنوية التي تضم أسماء الأجانب المستخدمين من قبل الهيئة المستخدمة إلى مصالح العمل المختصة إقليميا.<sup>539</sup>

## ثالثا- مخالفة أحكام المادة 24 و25 من القانون رقم 81-10

بالغاء القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، يكون النموذج القانوني للسلوك المعاقب عليه في ظل 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 ممارسة للعمل المؤهل له تقنيا، باستثناء الحالات التي نصت عليها المادة 03 من القانون رقم 81-10، أين أجازت للهيئة المستخدمة تشغيل عمال أجنبيا لا يتمتعون بالمستوى التقني المطلوب، يكون ذلك عندما يتعلق الأمر برعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية، وكذلك الأشخاص المتصفين بصفة اللاجئين السياسيين.

<sup>537</sup> - راجع المادة 21 من القانون رقم 81-10.

<sup>538</sup> - نصت المادة 09 من القانون رقم 81-10 على أنه : " يستثنى من التزام برخصة العمل المؤقت المنصوص عليها في المادة 08 اعلاه، العمال الاجانب المدعون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدة خمسة عشر يوما، ودون أن يتجاوز حاصل مدد الحضور المجموعة ثلاثة أشهر في السنة..."

<sup>539</sup> - راجع المادة 22 من القانون رقم 81-10.

أما بالنسبة للسلوكات المادية التي تنبثق عليها النموذج القانوني للجريمة المعاقب عليها في ظل المادة 25 من نفس القانون، فالمشرع لم يحددها بصفة دقيقة، وعبر 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 تشغيل غير المعنية في الترخيص أو عدم تقديم رخصة العمل عندما تطلب منه، تاركا بذلك المجال مفتوحا أمام القاضي، هذا ما يدفعه إلى التوسع في تفسير هذا النص بالرغم من أن ذلك يتعارض والقواعد العامة.

#### رابعا- تشغيل العامل الأجنبي الموجود في صيغة إقامة غير قانونية:

لقد جرم المشرع الجزائري من خلال المادة 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 الأجنبي 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.

#### الفرع الثالث: الركن المعنوي للجريمة

لا يكفي لتقرير المسؤولية الجنائية أن يصدر عن الجاني سلوك إجرامي ذو مظهر مادي، بل لابد من تحقق الركن المعنوي الذي يعبر عن النية داخلية أو الباطنية التي يضمها الجاني في نفسه. والجرائم الماسة بظروف تشغيل العمال الأجانب تعد من قبيل الجرائم العمدية، التي يكفي لقيامها توافر القصد الجنائي العام دون الحاجة إلى تحقق نتيجة معينة، فيكتفي إذن علم الفاعل بموضوع الحق المعتدى عليه ومدى خطورته على مصلحة يحميها القانون، وانصراف إرادته السليمة إلى ارتكاب الفعل الإجرامي، باعتبار أنه إذا انتفت الإرادة انعدمت المسؤولية الجنائية في الجرائم العمدية، 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<sup>540</sup> أو علمه بأنه شخص أجنبي متواجد داخل التراب الوطني بطريقة غير مشروعة، إلا أنه يقدم على تشغيله، أما من جهة العامل الأجنبي يجب أن يثبت علمه بأن البلد الذي لجأ إليه قد خصص منظومة قانونية تنظم مسألة تشغيل العمال الأجانب، غير أن إرادة هذا الأجنبي تتجه إلى خرق أحكامها وقواعدها.

540 - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, op.cit, p : 439

والقضاء الفرنسي في هذا الإطار، أُلزم صاحب العمل بضرورة عمل التحريات اللازمة والضرورية قبل استخدام أي عامل للتأكد من وجوده بطريقة شرعية أو لا، وعبرت محكمة النقض الفرنسية بأنه من الضروري أن يستعلم المستخدم عن جنسية من يقوم بتعيينه، فمن خلال ذلك يعلم بأنه أجنبي، فمجرد ارتكاب سلوك التشغيل غير المشروع الأجنبي يكفي لتوافر القصد الجنائي، وقيام المساءلة الجنائية في حقه<sup>541</sup>.

<sup>541</sup> - انظر: Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, op. cit, p :440



## الفصل الثاني : اجراءات المتابعة

كغيرها من الجرائم الأخرى تخضع جرائم العمل إلى مجموعة من القواعد القانونية المحددة لسبل و إجراءات المتابعة المطبقة على كل من ارتكب جنحة أو مخالفة متعلقة بهذا المجال سواء تلك المعاقب عليها في ظل تشريع العمل و القوانين الخاصة المكملة له ، أو تلك المنصوص عليها في ظل قانون العقوبات، و التي تهدف إلى الوصول للحقيقة عن طريق تطبيق القانون على من خرق أحكامه بمخالفة قواعده الأمر . و لتجسيد ذلك على أرض الواقع عهد القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل مهمة معاينة و ضبط 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 إلى البحث و التحري 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 ، يقضي بتحويلهم سلطة مباشرة جميع الصلاحيات و بشأن جميع أنواع الجرائم بما فيها تلك المتصلة بإطار العمل و التشغيل. ولا تقتصر إجراءات المتابعة بصفة عامة على مختلف الإجراءات الأولية التي يقوم بها أعوان و ضباط الشرطة القضائية فقط، وإنما تضم أيضا القواعد والأحكام المتبعة أمام الجهات القضائية، التي تتجلى من جهة في تحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة بعد إخطارها بالواقعة المعاينة بواسطة " محاضر المعاينات " ، التي تشير إلى وجود خرق لأوامر القانون أو نواهيه ، للقيام بمختلف الإجراءات اللازمة و عرض الدعوى أمام الجهة القضائية التي تراها مناسبة للبتّ في القضية المعروضة عليها ، و من جهة أخرى تنظيم حق المطالبة بالتعويض عن الضرر الناتج عن الجريمة أمام القضاء الجزائري عن طريق الادعاء المدني أمامه لجبر الضرر المترتب عنها ، بالإضافة إلى القواعد المتبعة للفصل في الدعوى من قبل المحكمة الجزائية، أين تكفل قانون الإجراءات الجزائية بتنظيم مختلف هذه المراحل بنصه على مجموعة من الإجراءات و النظم التي يجب الالتزام بها منذ وقوع الجريمة ، إلى حين صدور حكم نهائي في موضوعها، فهو ينظم سبل التحري و البحث عن الجريمة وعلى من ارتكبها، و المراحل التي تمرّ بها الدعوى العمومية و الدعوى المدنية التبعية، و مرحلة المحاكمة و كل ما يتعلق بها من إجراءات من بينها تلك الخاصة بطرق الطعن في الأحكام الصادرة عنها . لذلك سنحاول تحليل مجمل ما قلناه من خلال التطرق بداية إلى موضوع الأشخاص المؤهلون لمعاينة الجرائم المتعلقة بمجال العمل (المبحث الأول) ، ثم دراسة الأحكام و الإجراءات 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 و كأنها متعارضة على نحو أو آخر، و احتمالات سعي أي طرف من أطراف العلاقة القانونية إلى الخروج عن أحكامه يكون أمرا متوقعا، حيث يعتبر عنصر المدة خاصة من أحد عناصرها الأساسية أين تكون مخالفة الأحكام القانونية و التنظيمية عُرضة للحرق و الإخلال يومياً تقريبا هذا من جهة، و من جهة أخرى إن النتائج السلبية المترتبة عن مخالفة أحكام قانون العمل و القوانين المكتملة له لا تقتصر في الغالب على طرفي علاقة العمل فقط، و إنما تمس مصالح المجتمع أيضا ، سواء كان ذلك بالتأثير السلبي على صفة و سلامة العمّال أو الأضرار بالإنتاج و الاقتصاد الوطني كذلك. و المشرع من خلال سنّه للقوانين و التشريعات العمالية تكون له بالضرورة غاية يهدف إليها ، لأن نصوص القانون توضع بقصد تنفيذها، و على مدى دقة جدية تطبيقها يتوقف نجاح أو فشل هذه الغاية التي يسعى إلى تحقيقها، هذا ما دفعه إلى وضع نظاما خاصا يضمن من خلاله تطبيق أحكام هذا القانون ، يتجلى في توكيل مهمة الرقابة و السّهر على احترام تلك الأحكام الى جهاز متخصص يسمّى بـ "مفتشية العمل" أو مثلما يسميه البعض بـ "جهاز تفتيش العمل" مثلة في شخص مفتشي العمل ، حيث يعتبر الجهاز الرقابي الرئيسي المكلف بضبط و معاينة المخالفات المرتكبة في إطار علاقات العمل، غير أنه و حرصا على انتظام علاقة العمل و ديمومتها و مُسايرة لمقتضيات المصلحة الاجتماعية العليا، أهل القانون أشخاصا آخرين الى جانب مفتشي العمل لمعاينة هذه الجرائم سواء كان ذلك لتمتعهم بالاختصاص العام و نقصد بذلك ضباط الشرطة القضائية ، أو باعتبارهم موظفين مكلفين بضبط مخالفات خاصة . هذا ما سنحاول شرحه من خلال التطرق إلى دراسة مفتشية العمل كجهاز محسّد في شخص مفتشي العمل (المطلب الأول) ، ثم تحديد بعض الموظفين الآخرين المختصين بمعاينة جرائم العمل (المطلب الثاني) .

### المطلب الأول : مفتشي العمل ( les inspecteurs du travail )

أكد واقع تطبيق أحكام التشريعات العمالية بصفة عامة ، الحاجة و الضرورة الملحة الى وجود مراقبة لتنفيذ قواعدها تجعلها بذلك فعالة و مجدية ، وفي نفس الوقت للتأكد من إلتزام أصحاب العمل بما ضمنا لتحقيق الغاية من إصدارها لأن طبيعة الأمور تقتضي أن يتم حرق هذه الأحكام في أي لحظة<sup>542</sup> ، هذا الأمر استند على وجود نظام رقابة دائمة ومستمرة و بدوره هذا النوع من الرقابة تطلب إنشاء ، جهة متخصصة تتولى ذلك تجلت في

<sup>542</sup> أنظر: يوسف الياس، المرجع السابق ، ص 205.

"مفتشية العمل" . و المشرع الجزائري مواكبة منه للمقتضيات الدولية المعمول بها في هذا المجال عمد على سنّ عدة نصوص و أحكام قانونية خاصة بتنظيم هذا الجهاز أي مفتشية العمل التي توزعت ما بين القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل و القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المشار إليهما سابقا ، و المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير سنة 2005 و المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها<sup>543</sup> ، أين حدد الجانب التنظيمي و البشري لهذا الجهاز و المهام و الاختصاصات المخولة له ، بالإضافة الى ذلك تمّ من خلال هذه القوانين تحديد الصلاحيات التي يتمتع بها و يمارسها الأعوان المتخصصون بالرقابة الذين يعرفون "بمفتشي العمل" <sup>544</sup> ، حيث متّعهم المشرع بسلطات خاصة من أجل ردع مختلف السلوكيات الإجرامية المضرة بأمن و سلامة العامل بصفة عامة ، على رأسها صلاحية تحرير محضر معاينة المخالفات ، و لم يكتفي بذلك فحسب بل أقر لهم حماية مزدوجة مدنية و جزائية تُمكنهم من مزاولة مهامهم بكل طلاقة و أريحية ، غير أن ذلك لم يمنعه من تكليفهم ببعض الواجبات و الالتزامات التي يجب عليهم التقيّد بها وعدم مخالفتها . و لتوضيح مختلف المسائل المشار إليها أعلاه ، ارتأينا التطرق إلى دراسة أربعة عناصر مهمة هي : تنظيم جهاز مفتشية العمل ( الفرع الأول) ، صلاحيات مفتشي العمل ( الفرع الثاني ) ، التزامات مفتشي العمل و حمايتهم ( الفرع الثالث ) ، و القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من قبل مفتشي العمل ( الفرع الرابع ) .

### الفرع الأول: تنظيم جهاز تفتيش العمل

اقتضت المصلحة الاجتماعية من المشرع الجزائري حرصا منه على ديمومة و سيرورة علاقات العمل و التضامن الاجتماعيين ، أن يهتم بالجانب التنظيمي لمفتشية العمل مواكبة منه للجهود الدولية المكرّسة في هذا المجال هذا من جهة ، و من جهة أخرى طبقا لأحكام المادة الرابعة الفقرة الثانية من القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل<sup>545</sup> ، تمّ تحديد هذا الإطار بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشية عامة للعمل و سيرها مجسّدا بذلك التنظيم الهيكلي و البشري لهذه الهيئة ، كما أن القانون رقم 90-03 اهتم بدوره بتحديد المهام و الوظائف التي تختص بها مفتشية العمل ، و هذا ما يبرر الاهتمام الكبير الذي أولاه المشرع الجزائري لموضوع الرقابة و الشهور على تنفيذ و احترام قواعد التشريعات والأنظمة العمالية . غير أنه و قبل التطرق إلى دراسة مختلف العناصر التي سبق لنا وأشرفنا إليها، علينا أولا الإحاطة بصفة و لو وجيزة بنشأة فكرة تفتيش

<sup>543</sup> -المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير سنة 2005 و المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر عدد 04 المؤرخة في 09 يناير 2005 .

<sup>544</sup> -راجع المادة 04 من القانون رقم 90-03 المعدل و المتمم .

<sup>545</sup> - راجع المادة 04 الفقرة الثانية من القانون 90-03 .

العمل و الاهتمام الدولي الكبير الذي كرس في هذا المجال . لذلك سوف نستعرض بداية التطور التاريخي لتفتيش العمل ( أولا ) ، و سنتطرق فيما بعد إلى دراسة التنظيم الهيكلي والبشري لمفتشية العمل ( ثانيا ) ، ثم مهام مفتشية العمل (ثالثا ) ، و أخيرا وظائف مفتشية العمل ( رابعا ) .

### أولا- التطور التاريخي لتفتيش العمل

استدعى موضوع الرقابة على حسن تنفيذ و تطبيق الأحكام و القواعد العمالية ، وجود أجهزة متخصصة تتولى و تتكفل بذلك ، هكذا كان ميلاد أجهزة تفتيش العمل في أوروبا مع أواخر القرن الماضي ، و لقد جاء الاهتمام الدولي بتفتيش العمل مبكرا نسبيا . أين كان هذا الأخير ما هو إلا دليل على مدى أهمية التفتيش و دوره البارز في ضمان حسن تنفيذ الأحكام المنظمة لعلاقات العمل و ظروفه<sup>546</sup> .

و تجلّى هذا الاهتمام المبكر في انعقاد عدة مؤتمرات دولية ، التي تناولت البحث و المناقشة في قضايا خاصة بمجال العمل ، كمؤتمر برلين المنعقد سنة 1890 ، و مؤتمر حماية القوى العاملة الذي انعقد في " زيورخ " سنة 1897 ، و مؤتمر حماية القوى العاملة المنعقد كذلك في " باريس " سنة 1900... الخ، حيث أصدرت هذه المؤتمرات عدّة توصيات أكدّت من خلالها على أهمية عنصر تفتيش العمل كتنظيم لازم يجب تطبيقه. و لقد لقي تفتيش العمل الاهتمام الدولي الكبير خاصة مع قيام منظمة للعمل الدولية<sup>547</sup> ، حيث أصدر مؤتمر العمل الدولي العديد من التوصيات بشأن تفتيش العمل ابتداء من سنة 1923 ، أين أقر المؤتمر في دورته الثلاثين سنة 1947 الاتفاقية رقم ( 81 ) الخاصة بتفتيش العمل في التجارة و الصناعة ، و التوصية رقم ( 82 ) بشأن تفتيش العمل في المناجم و المؤسسات النقل... الخ، و بدخول الاتفاقية رقم (81) حيّز التنفيذ سنة 1950 اكتملت فيه مصادقة العدد المطلوب من الدول الأعضاء عليها ، و أصبحت هذه الأخيرة منذ ذلك الوقت الدستور الدولي لتفتيش العمل .

و موضوع تفتيش العمل نال اهتماما نسبي على المستوى العربي أيضا ، تجلّى ذلك بصدر اتفاقية عربية لمستويات العمل و هي الاتفاقية رقم (01) الصادرة سنة 1966 ، أين خصصت ثلاثة مواد منها لموضوع تفتيش العمل وتكرر الأمر ذاته سنة 1976 في مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في الإسكندرية، إلى جانب الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 الممضاة بشأن تفتيش العمل .

<sup>546</sup> - أنظر يوسف إلياس ، المرجع السابق ، ص 206 .

<sup>547</sup> - نصت المادة الحادية و الأربعون الفقرة التاسعة من دستور منظمة العمل الدولية على أنه : " على كل دولة أن توجد نظاما مشتركا للتفتيش تشرك فيه النساء لضمان تنفيذ القوانين و أنظمة العمل " .

أما على المستوى الوطني، فالبداية تتجلى في انضمام الجزائر إلى هيئة الأمم المتحدة سنة 1962، و انتسابها إلى عدة منظمات فرعية تابعة لها على رأسها منظمة العمل الدولية، أين يتوجب على كل عضو من أعضائها تسري عليه اتفاقياتها العمل بها و احترامها خاصة تلك التي تفرض عليها وضع نظام خاص بالتفتيش في أماكن العمل حيث تقرر تأسيس جهاز لتفتيش العمل في الجزائر بصدر القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يوليو 1996، ثم صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 يوليو 1990 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها<sup>548</sup> وتلاه المرسوم التنفيذي رقم 91-44 الممضى في 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل<sup>549</sup>، كما أنه و في هذا الإطار تمّ إمضاء عدّة قرارات وزارية مشتركة عن وزارة العمل والضمان الاجتماعي كالقرار الوزاري المشترك الممضى في 20 سبتمبر 1990 المتضمن الحدود الإقليمية المفتشات الحضرية للعمل و مكاتب التفتيش العمل<sup>550</sup>، و القرار الوزاري المشترك الممضى في 06 يوليو الذي تضمن تنظيم دورة تكوين نظري و تطبيقي لفائدة المفتشين الرئيسيين للعمل الذين وظّفوا عن طريق مسابقة على أساس الشهادة<sup>551</sup> إلى جانب عدّة قرارات أخرى ثم إمضاءها بهذا الشأن . و في 06 يناير سنة 2005 صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها الذي ألغى في مادته 39 المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المشار إليه أعلاه، الذي كشف عن وجود عدّة نقائص في التنظيم سواء بالنسبة للأهداف المرجوة من مفتشية العمل في ممارسة مهامها، أو بالنظر إلى محيطها، و التي شكلت حاجزا في أداء المهام المخولة إليها. كما أن المرسوم التنفيذي رقم 05-05 قد تلاه صدور عدّة قرارات وزارية مشتركة كالقرار الوزاري المشترك الممضى في 16 غشت 2005 الذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية و تنظيمها و اختصاصها

<sup>548</sup> - المرسوم التنفيذي 90-209 المؤرخة في 14 يوليو 1990 المتضمن المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج ر عدد 29 مؤرخة في 18 يوليو 1990 .

<sup>549</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 91-44 الممضى في 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج ر عدد 08 مؤرخة في 20 فبراير 1991 .

<sup>550</sup> - القرار الوزاري المشترك الممضى في 20 سبتمبر 1990 المتضمن الحدود الإقليمية المفتشيات الحضرية للعمل و مكاتب تفتيش العمل، ج ر عدد 48 مؤرخة في 14 نوفمبر 1990 .

<sup>551</sup> - القرار الوزاري الممضى في 06 يوليو 2002 المتعلق بتنظيم دورة تكوين نظري و تطبيقي لفائدة المفتشين الرئيسيين للعمل الذين وظّفوا عن طريق مسابقة على أساس الشهادة، ج ر عدد 65 مؤرخة في 02 أكتوبر 2002 .

الإقليمي و كذلك تنظيم مفتشية العمل للولاية<sup>552</sup> ، و القرار الوزاري المشترك الممضى في 18 يناير 2006 الذي يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في المكاتب<sup>553</sup>... الخ .

### ثانيا-التنظيم الهيكلي والبشري لمفتشية العمل

نظم المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ،الجانب التنظيمي لهذه الهيئة بشقيه الهيكلي و البشري في فصله الثاني من خلال القسم الأول و الثاني منه ،حيث نصّت المادة الثالثة من المرسوم رقم 05-05 على أنه " تشمل المفتشية العامة للعمل تحت سلطة المفتش العام للعمل هياكل مركزية و هياكل غير ممكزة " .

فبالنسبة للهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل فهي تضم<sup>554</sup> :

- مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل التي تتكفل بمتابعة الجانب التقني و بالمراقبة الواسعة أيضا<sup>555</sup> .

- مديرية الإدارة و التكوين المكلفة بإدارة الوسائل و الموارد المادية و البشرية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل<sup>556</sup> .

و كل مديرية تحتوي بدورها على عدّة مديريات فرعية ، فمديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل تضم 03 مديريات فرعية هي : المديرية الفرعية العلاقات المهنية ، المديرية الفرعية للتقييس و المناهج أين حددت المواد 07 و 08 و 09 من المرسوم رقم 05-05 المهام المكلفة بها كل مديرية فرعية<sup>557</sup> . أما مديرية الإدارة و التكوين فهي تضم بدورها 03 مديريات فرعية هي : المديرية الفرعية لإدارة الوسائل المديرية الفرعية للتكوين و الوثائق و المديرية الفرعية للإعلام الآلي و الإحصائيات ، حيث تكفلت المواد 12 و 13 و 14 من نفس المرسوم بتحديد المهام الموكلة لكل مديرية فرعية أيضا<sup>558</sup> .

<sup>552</sup> - القرار الوزاري المشترك الممضى في 16 غشت 2005 المحدد لعدد المفتشيات الجهوية و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي و تنظيم مفتشية العمل للولاية ، ج ر عدد 75 مؤرخة في 20 نوفمبر 2005 .

<sup>553</sup> - القرار الوزاري المشترك الممضى في 18 يناير 2006 المحدد لتنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب، ج ر عدد 09 مؤرخة في 19 فبراير 2006.

<sup>554</sup> - راجع المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>555</sup> - راجع المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>556</sup> - راجع المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>557</sup> - راجع المواد 07، 08، 09 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>558</sup> - راجع المواد: 12، 13، 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

حيث تعمل هذه الهياكل و توجه و تسيير تحت إشراف المفتش العام للعمل<sup>559</sup> ، يساعده في ذلك رئيسان للدراسات يكلفان بمهمة التحليل و التلخيص بالإضافة إلى بعض المهام المؤقتة الأخرى التي تستدعيها ضرورات المصلحة<sup>560</sup> ، و يُساعد نواب المديرين رؤساء المكاتب المكلفون بالدراسات إذا تطلب الأمر ذلك ، أين لا يمكن أن تتجاوز عدد المناصب المخصصة لكل فعة 04 مناصب في كل مديرية فرعية<sup>561</sup> ، حيث يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل و الوزير المكلف بالمالية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، في حدود مكتبين إلى أربعة مكاتب في كل مديرية فرعية.

أما الهياكل غير المركزية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل فهي تضم<sup>562</sup> :

- مفتشيات جهوية للعمل المكلفة بمهمة تنشيتها عمل مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الاقليمي و تنسيقه و تسييره و مراقبته<sup>563</sup> .
- مفتشيات العمل للولاية التي تختص في الدرجة الأولى بتنشيط و مراقبة ممارسات مفتشي العمل للنشاطات المترتبة عن المهام و الصلاحيات المحولة لمفتشية العمل بموجب التشريع و التنظيم ، الى جانب تكفلها بعدة مهام أخرى نصت عليها المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05-05<sup>564</sup>.
- مكاتب مفتشية العمل .

حيث تعمل هذه الهياكل غير المركزية تحت إشراف و سلطة أشخاص مؤهلون لذلك، فعلى مستوى المفتشيات الجهوية للعمل يوجد المفتش الجهوي للعمل يساعده مفتش جهوي مساعد ، 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 يساعده رئيسين الى ثلاثة رؤساء مصالح ، إلا أنّ الجانب التنظيمي لهذه المفتشيات يمكن تعديله فحسب أهمية الولاية المعنية ، يتم ذلك بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل و الوزير المكلف بالمالية الى جانب السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في حدود مصالحتين الى ثلاثة مصالح ، هذا ما نصت عليه المادتين 25 و 26 من نفس المرسوم .

<sup>559</sup> - راجع المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>560</sup> - راجع المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>561</sup> - راجع المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>562</sup> - راجع المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>563</sup> - راجع المادتين 20 و 21 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

<sup>564</sup> - راجع المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

و خلاصة عن ما ذكرناه سابقا ، يمكننا القول بأن المفتشية العامة للعمل تتفرغ إلى هياكل مركزية و أخرى غير مركزية ، هيكلان مركزيان يسفان نشاط الهيكل غير المركزية التي بدورها تضم ثمانية (08) مفتشيات جهوية للعمل موزعة على الجزائر و وهران و بشار و ورقلة و قسنطينة و باتنة و عنابة و تيارت ، 48 مفتشيات عمل ولائية يقتصر نشاطها و اختصاصها على الحدود الإقليمية للولاية ، إلى جانب عدّة مكاتب تخضع سلمياً للمفتشية الولائية للعمل عددها 27 مكتبا ، تختص على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة يُشرف عليها رؤساء مكاتب .

### ثالثا - مهام مفتشية العمل

تلعب مفتشية العمل عدّة ادوار و تختص بعدة مهام في مجال علاقات العمل ، حيث نصت المادة 138 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على أنه " يعاين مفتشوا العمل و يسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل " ، هذا اعتبارا أن مفتشية العمل جهاز فعال للتفتيش يقوم بمراقبة حسن تطبيق القانون و يساعد على فرض الجزاءات عند وجود مخالفات لأحكام قانون العمل .

و لقد تكفل القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل بتحديد مهام و اختصاصات هذه الأخيرة لاسيما في مادته الثانية و التي تتمثل في ما يلي<sup>565</sup>:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية و الصحة و أمن العمال.
- تقدير المعلومات و الإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية .
- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل .
- إجراء المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية و تسويتها .
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل و العمال و مستخدميهم .
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل واقترح التدابير الضرورية لتكييفها و تعديلها .

<sup>565</sup>- راجع المادة 02 من القانون رقم 90-03 .



حيث أقرت المادة 03 من القانون رقم 90-03 بأن تفتيش العمل يُمارس في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء بعض الفئات من المستخدمين التي تقتضي فيها ضروري الدفاع أو الأمن الوطنيين دخول أي شخص أجنبي عنها<sup>566</sup>.

#### رابعاً- وظائف مفتشية العمل

لم يعد جهاز مفتشية العمل في وقتنا الحالي يقوم بدور رقابي سلبي ، و لم تعد وظيفته تقتصر على ممارسة السلطة الجزرية فقط ، و إنما بدأ هذا الجهاز يلعب دورا إيجابيا بالغ الأهمية في الحياة العملية ، و هو ما يعبر عن الوظيفة الوقائية التي يمارسها هذا الأخير ، و في نفس الوقت يعتبر هذا الدور أحد مظاهر الذاتية الخاصة بمفتشي العمل الذي يهدف إلى ضمان تحقيق أفضل مستويات الالتزام بالأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل ، بالإضافة إلى حماية العمال و ضمان سلامتهم أيضا<sup>567</sup>.

و من أجل بلوغ هذا الهدف فـجهاز مفتشية العمل لا يمارس مهمة الرقابة بوسائل سلبية تتجلى في رصد المخالفات و فرض العقوبات فقط كون أن هذه الرقابة لا تضمن وحدها الالتزام بأحكام القانون ، و إنما يسعى هذا الأخير إلى الحيلولة دون ارتكاب المخالفة ، باعتباره الحل الأكثر فعالية لتحري واقع تطبيق الأحكام القانونية و مدى التزام أصحاب العمل بتنفيذها .

و لقد أشارت الاتفاقية الدولية رقم (81) في الفقرة الأولى البند الأول و الثاني و الثالث من المادة الثالثة إلى الوظيفة التقليدية و السلبية لتفتيش العمل و المتمثلة في مهام الرقابة و السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ، و لقد أشارت أيضا إلى أنه من الوظائف الإيجابية التي يتمتع بها جهاز تفتيش العمل :

أ- كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل و حماية العمال أثناء قيامهم بعملهم ، عن طريق تزويدهم و تزويد مستخدميهم المعلومات و الإرشادات اللازمة فيما يخص حقوقهم و واجباتهم ، لاسيما تلك الأحكام الخاصة بساعات العمل و الأجور و السلامة و الصحة و الترقية و استخدام الأحداث و المراهقين و ما يتصل بها من أمور أخرى، إلى جانب اطلاعهم عن أفضل الوسائل الملائمة لتطبيق مختلف الأحكام القانونية و التنظيمية المطبقة في هذا المجال ، هذا ما أقره المشرع الجزائري و أخذ به في نص المادة الثانية الفقرة الثانية من القانون رقم 90-03 المشار إليه أعلاه .

<sup>566</sup>- يستثني القانون من إلزامية تفتيش العمل المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكرية و المؤسسات لدواعي أمنية

<sup>567</sup>- أنظر : يوسف إلياس ، المرجع السابق ، ص 212 .

ب- إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص أو العيوب الموجودة في التطبيق التي لم تنص عليها الأحكام القانونية النافذة ، و هو ما أخذ به المشرع الجزائري كذلك و أقره من خلال المادة الثانية من القانون رقم 90-03 في فقرتها السادسة و السابعة هذا ما يتمتع العمل بوظيفة أخرى و كأنه عين السلطة يرى و هو يقوم بالتفتيش ما لا تراه هذه الأخيرة من أوجه النقص في التشريع ، حيث يمكنه بذلك تقديم التدابير والاقتراحات الضرورية التي يراها مناسبة ، لكي تقوم الجهات المختصة بمعالجتها .

هذا ما يؤكد وجود تطور كبير في مهام التفتيش ، باعتبار أن مفتش العمل لم يعد يقتصر دوره على المراقبة و رصد المخالفات فقط بل تحول إلى طرف إيجابي من أطراف علاقات العمل ، يتفاعل بشكل إيجابي مع أطرافها، لتمكينهم من تحقيق مناخ ملائم لتطبيق الأحكام و الأنظمة المفروضة في هذا المجال ، ليس عن طريق الزجر بل عن طريق تقديم المعلومات و النصح و الإرشاد ، و باعتباره يد العون لهم كلما 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 قانونا ، وضع تشريع العمل تحت تصرفه موظفون مؤهلون و متخصصون أطلق عليهم القانون أسم " مفتشي العمل"<sup>568</sup> و متّعمهم بمجموعة من الصلاحيات و السلطات ، و لكي يتمكن مفتش العمل من تنفيذ واجباته الوظيفية ، يجب أن يتمكن أولا من الدخول إلى المنشأة أو إلى مكان العمل لكي يطلع على واقع و حقيقة تطبيق و الالتزام بالأحكام القانونية و التنظيمية ، و هذا ما يجعل يتمتع بحق الزيارة . و بعد دخوله إلى هذا المكان لابدّ من تمكينه من القيام بمختلف التحريات و التحقيقات عن مدى مطابقة ما يجده في موقع العمل مع حكم القانون هذا يعرف بحق التحري و التحقيق، كما أنه تثبت له سلطة المطالبة بالاطلاع على مجمل الدفاتر و السجلات تتجلى هذه الأخيرة في حق الاطلاع ، و أخير إذا وجد في هذا المكان مخالفة فيجب عليه أن يكون قادرا على اتخاذ الإجراء المناسب لمعالجتها و وضع حدّ لها لتمتعه بسلطة الزجر أيضا . إذن فالسلطات المخولة لمفتشي العمل في هذا المجال تتمثل مجملها في : حق الزيارة (أولا) ، حق التحري و التحقيق (ثانيا) ، حق الإطلاع (ثالثا) ، و سلطة الزجر (رابعا) .

<sup>568</sup> - راجع المادة 04 من القانون رقم 90-03 .

## أولاً- حق الزيارة (le droit de visite)

لقد متع نصّ المادة 05 الفقرة الأولى من القانون رقم 90-03 مفتشوا العمل بسلطة القيام بزيارات متكررة إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم و التي تندرج في نطاق اختصاصهم الإقليمي ، من أجل مراقبة تطبيق القواعد القانونية و التنظيمية . و يشمل حق الزيارة حرية الدخول إلى أماكن العمل ، حيث يمكننا القول بأن ضمان حرية دخول المفتش إلى مكان العمل هو المدخل الرئيسي لضمان ممارسة سلطته في التفتيش ، و لقد حوّلت 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 يشغل فيه أشخاص تسري عليهم الأحكام القانونية و التنظيمية التي يتوجب معاينة تطبيق ، و لم يكّد في المشرع في المشرع بذلك 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>569</sup> حيث نصّت المادة 15 من الاتفاقية الدولية رقم (81) على أنّه : " مفتشي العمل ملزمون بالتعامل بكل سرية مع مصدر الشكوى التي تخبرهم بعيب في البنى أو مخالفة الأحكام القانونية ، فيجب عليهم عدم إخبار الموظف أو ممثله بأن التفتيش تمّ بناءً على شكوى " ، و هذا ما أقرته نصّ المادة 18 من القانون رقم 90-03<sup>570</sup> .

لم يلزم المشرع الجزائري مفتش العمل بتقديم أي وثيقة تبين 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 لا يلتزم بتبرير أسباب حضوره ، و هو غير مكلف بأي التزام بالإعلام ، لكن كشف الواقع العملي بأنه غالباً ما ينبه مفتش العمل و يُعلم بزيارته ، ليضمن بذلك حضور المستخدمين أو ممثليهم ، و لكي يتمكن من وضع تحت تصرفه بعض الوثائق الهامة ، حيث نصّت المادة 12 من الاتفاقية الدولية رقم (81) على أنّه : " بمناسبة زيارة مفتش العمل /يلتزم هذا الأخير بإعلام المستخدم أو ممثله بحضوره إلا في حالة ما يحكم بأن مثل هذا الإجراء قد يُعرقل من فعالية مراقبته .

569 - أنظر : Alain coeuret et Elisabeth Fortis , Op.cit , p : 24

570 - نصّت 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 المشتكين " .

## ثانيا- حق التحري والتحقيق (le droit d'enquête)

إنّ حق التحريّ 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 أن الأحكام القانونية و التنظيمية داخل المشروع تنفّذ بدقة، و يتعلق الأمر بصفة خاصة في :

- سؤال صاحب العمل أو العمال على إنفراد أو بحضور شهود عن جميع المسائل المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية .
  - طلب إحضار أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل التي تنصّ القوانين أو اللوائح على إمساكها للتأكد من مدى مطابقتها للأحكام التشريعية بالإضافة إلى إمكانية أخذ صور أو مستخرجات منها.
  - تنفيذ الالتزام بالصاق الإعلانات التي تتطلبها الأحكام القانونية .
  - أخذ أو سحب عيّنات 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 عمّا نصّت عليه الاتفاقية الدولية المشار إليها أعلاه، حيث حوّلت المادة 06 من القانون رقم 90-03<sup>571</sup> لمفتشي العمل الحق في القيام بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروري ، يكون ذلك يصبّ في اتجاه واحد يتحلّى في تحديد مدى احترام القواعد القانونية والتنظيمية في إطار علاقات العمل كما مكنهم كذلك القيام و بصفة خاصة بما يلي :
- الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم .
  - أخذ عيّنة من أية مادة مستعملة أو من أي منتج مورّع أو مستعمل بهدف تحليلها .
  - طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل و تنظيمه بُغية التحقق من مطابقتها ، كما يمكن لهم استنساخ و استخراج مُخلصات منها .
  - الاستعانة عند الحاجة بآراء شخص مختص أو بمساعد أو بإرشاداته لاسيما في مجال الوقاية والأمن و طب العمل .

<sup>571</sup>- راجع المادة 06 من القانون رقم 90-03 .

- اصطحاب المستخدم أو ممثله و ممثل العمال أو أي شخص آخر يطلبون منه أن يرافقهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم .
- الحصول من المستخدم و في مقر الهيئة المستخدمة أو في أي مكان عمل ، على جميع المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع و التنظيم العمل و ظروف ممارسته .
- هذا ما يدفعا الى القول في الأخير بأن حق مفتش العمل في القيام بالتحقيق يضم جانبين : جانب كلاسيكي و آخر أصلي .
- يتمثل الأول في إمكانية معاينة مفتش العمل لمختلف تأسيسات الهيئة المستخدمة أو لاسيما تفحص العتاد و الآلات و محطات العمل ، كما يسمح له القانون أيضا بالاستماع إلى موظفين من اختياره بعين المكان و لا يمكن لرئيس المؤسسة في هذه الحالة المعارضة على ذلك .
- أما الجانب الأصلي فيتمثل أساسا في الصلاحية التي يملكها مفتش العمل في أخذ عيّنة أو عدّة عيّات من مادة أو منتج مستعمل أو مورّع ، ما يعني خاصّة مجال المخالفات المتعلقة بالنظافة و الصحة و أمن العمل و الوقاية من الأمراض المهنية<sup>572</sup> .

### ثالثا - حق الاطلاع (le droit de communication)

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

و لقد تكفل المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات و الوثائق التي يلزم بها المستخدمون و محتواها. في مادته الثانية بسرد 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 طب العمل، و سجل حوادث العمل<sup>573</sup> . و المادة 156 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 هذه المادة.

<sup>572</sup> - انظر : Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, op.cit, p :28

<sup>573</sup> - راجع المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-98.

و مفتشوا العمل في إطار ممارستهم لمهنتهم ،هم مؤهلون أيضا لتقديم ملاحظات كتابية و إعدارات، و تحرير محاضر المخالفات المعاينة التي قاموا بتشخيصها خلال زيارتهم الدورية الى أماكن العمل ، و المستخدم بدوره هو ملزم بفتح دفتر مرقم خاص يدون فيه مفتش العمل مختلف الملاحظات و الإعدارات التي يوجهها هذا الأخير إليه، يتعين عليه أن يقدمه إليه في أي وقت يرغب فيه مفتش العمل للإطلاع عليه، هذا ما نصت عليه المادة 08 من القانون رقم 90-03<sup>574</sup> ، انعدام هذا الدفتر أو الامتناع عن تقديمه الى مفتش العمل عند طلبه ، يعرض الملزم بإمساكه أي مستخدم للجزاء المنصوص عليه في المادة 25 من نفس القانون .

أما بالنسبة لشكلية طلب الاطلاع على هذه الدفاتر و السجلات، فالقانون لا يلزم مفتش العمل بأن يكون طلبه المقدم إلى مستخدم مكتوبا هذا من جهة ، و من جهة أخرى فلا يمكن لمفتشي العمل المطالبة إلا بالإطلاع على الدفاتر و السجلات المنصوص عليها قانونا حيث في هذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية في 17 مارس سنة 1992 في واقعة عُرضت عليها بأنه بإمكان المستخدم رفض تسليم بطاقة تقويم إجراء المؤسسة ، إلا أن القانون الفرنسي المؤرخ في 16 نوفمبر 2001 المتعلق بمكافحة تمييز ، منح حق الإطلاع على كل الوثائق محققا بذلك المساواة المهنية في ممارسة الحق النقابي .

#### رابعا- سلطة الردع ( Le pouvoir de répression )

حيث أن مهمة مفتش العمل الأساسية 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 ترتكب مخالفة نتيجة جهل بأحكام القانون أو لبعض الجوانب الفنية المتعلقة بالاحتياطات الخاصة بوقاية العمال ، إلا أنه و في أحوال أخرى قد يجد بأن إنذار المستخدم المخالف و تهديده بالعقاب يكون هو الحل الفعال و المجدي لدفعه الى إزالة المخالفة ، في حين أن هذه الأساليب لا تجدي نفعا إذا كان اقتنع بأن هذا الأخير قد ارتكب المخالفة عن عمد و سابق معرفة بما يجب عليه تنفيذه ، فيلجأ المفتش في هذه الحالة إلى تحرير محضر المخالفة بهدف إحالة المخالف على المحكمة ، هذا ما يتمتع مفتشي العمل عند معاينة المخالفات المتعلقة بخرق النصوص القانونية أو التنظيمية المتعلقة بالعمل ، فإنهم يقوموا بتوجيهه الى المخالف ملاحظات كتابية أو إعدارات لتدارك الخطأ المرتكب، و عند عدم امتثاله لذلك ، يقوم في الأخير مفتشي العمل بتحرير محاضر تثبت المخالفات المعاينة من قبلهم ، إلى

<sup>574</sup> - راجع المادة 08 من القانون رقم 90-03 .

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>575</sup> .

فتوجيه الملاحظات يعدّ الخيار الأول للمعينة التي يقوم بها مفتشي العمل اتجاه المستخدمين و التي يكون بعضها شفهيًا ، أمّا البعض الآخر منها يكون مسجلًا في سجل الملاحظات الخاص بمفتشية العمل الذي يفتحه المستخدم خصيصًا لذلك<sup>576</sup> . أما في الحالة التي يوجه فيها مفتش العمل إعدار للمستخدم ملزمًا بالامتثال لوضع حدّ للتقصير أو الخرق للأحكام التشريعية و التنظيمية من أجل يحدده مفتش العمل، عندما يمس هذا الأخير الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحيّة و الأمن و طب العمل<sup>577</sup> ، على ألا يتحدى هذا الآجل مدّة 08 أيام من تاريخ إشعاره بالاعذار<sup>578</sup> ، حيث هذا الأسلوب يعد حلاً مناسباً لبعض الحالات التي تقتضي من مفتشي العمل علاجاً سريعاً بسبب ما تنطوي عليه المخالفة من خطر يُهدد صحة العمال و سلامتهم ، و في هذا الشأن عبّرت الاتفاقية الدوليّة رقم ( 81 ) في مادتها 12 الفقرة الأولى بأنه : " الأشخاص الذين يخالفون أحكام القوانين المناط تطبيقها أو يهملون 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 بُغية معالجة الموقف أو اتخاذ إجراءات وقائية " .

و المشرع الجزائري بدوره ، قد أجاز لمفتشي العمل في المادة 10 من القانون رقم 90-03 بتحرير محضر المخالفة فوراً عند تعرض العمال إلى أخطار جسيمة سببها مواقع العمل<sup>579</sup> . أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، كما يقوم أيضا بإعدار المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية اللازمة و الملائمة للأخطار الواجب اتقاؤها مع إلزامية تدوين هذا الأعدار في دفتر الاعذارات . أما المادة 11 من نفس القانون ، فلقد حوّلت مفتشي العمل صلاحية إخطار كل من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً ، بأي خطر جسيم يوشك أن

<sup>575</sup> - راجع المادة 07 من القانون رقم 90-03 .

<sup>576</sup> - أنظر : Alain coeuret et Elisabeth Fortis , op.cit , p : 32

<sup>577</sup> - راجع المادة 09 من القانون رقم 90-03.

<sup>578</sup> - نصت المادة 12 من القانون 90-03 على أنه : " إذا اكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الأمرة في القوانين و التنظيمات ، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام ، و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له ، يحزر مفتش العمل محضراً و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة ، التي تثبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

<sup>579</sup> - لم يحدد المشرع الجزائري المعنى الحقيقي لعبارة " الأخطار الجسيمة " ، و ترك بذلك المجال مفتوحاً لتقديرها، إلا أنه يمكن القول بأن الخطر الجسيم يعرف على أنه : " كلّ ضرر جدّي أو وشيك يمكنه المساس بالحالة الجسدية للأجزاء " .

يقع مهدداً بذلك أمن و سلامة العمال<sup>580</sup> و في حالة إذا لم يمثل المستخدم خلال المدة المحددة للإنذار و التي يجب أن تتعدى أجل 08 أيام لا أكثر و هو الذي أشارت إليه المادة 12 من القانون رقم 90-03 ، هنا مفتش العمل يحزر مخضر للمخالفة التي عاينها ، و يقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة في ذلك . و المدير بالذكر في هذا الإطار هو أن مفتش العمل هم وحدهم يمكنهم تقييم فيما إذا كانت الوضعية التي يشرفون على معاينتها تستحق الإدانة الجنائية أو لا ، حيث نصّت الاتفاقية الدولية رقم (81) في المادة 17 على أنه : " تُترك الحرية لمفتشي العمل في تقديم الإنذارات أو النصائح عوض رفع أو مباشرة المتابعات " .

و تسليط الضوء على مختلف السلطات التي يتمتع بها مفتشي العمل ، جعلنا نلاحظ بأن المشرع قد منح هؤلاء الأعوان صلاحيات و مهام واسعة جداً ، ظهر ذلك من خلال استعماله لعدة مصطلحات مثل : "التحقيق" و "التوصية" و " تحرير المحاضر " ... الخ، كما أهلهم أيضا لتحريك الدعوى العمومية ، فلمفتشية العمل صلاحية تحريك الدعوى الجنائية سواء كانت طرفا في الدعوى أو لا خروجا عن الأصل العام.

### الفرع الثالث -التزامات مفتشي العمل و حمايتهم

إن قيام مفتشي العمل بوظائفه يستهدف بالدرجة الأولى تحقيق مصلحة اجتماعية عُلّيا ، لهذا لا بد له أن يمارس هذه الوظائف و المهام في حدود ما هو مختص به ، و أن يقتصر 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 ألا و هو "الباب الثالث" من القانون رقم 90-03 ، حدد من خلاله الواجبات و الالتزامات التي تقع على عاتق مفتشي العمل ، كان ذلك لغرض واحد يتجلى في تجرّد المفتش في عمله من أية مصلحة ذاتية ، و لعلّ أهم إلزامين يقعان على عاتق مفتش العمل يتمثلان في ما 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

<sup>580</sup>- لقد حوّل المشرع الفرنسي لمفتشي العمل أيضا صلاحية طلب تدخّل القاضي الاستعجالي عندما يكون هناك خطر يمسّ الحالة الجسدية للعمال الناتج عن عدم التقيد بالأحكام المنصوص عليها و الواجبة تطبيقها ، من خلال النظر إلى الوضعيات من وجهة نظر جنائية عندما يتعلق الأمر بـ:

\* مجال نظافة أمن العمل من خلال المادة 4732-1 من قانون العمل الفرنسي حيث يمكن لمفتش العمل أن يطلب تدخّل قاضي استعجالي من أجل إصدار أمر للحدّ من هذا الخطر كوضع خارج مجال الخدمة أو حجز العتاد أو الآلات أو المواد و غيرها ، كما يمكن للقاضي الأمر بالعلق المؤقت للورشة و يصاحب قراره غرامة مالية تسدّد لفائدة الخزينة .

\* مجال الراحة الأسبوعية كان ذلك من خلال المادتين 3132-3 و 3132-13 المعدّلتين بموجب القانون المؤرخ ف 19 جانفي سنة 2000 و المسمى بـ"loi Aubry 2" هاتان المادتان سمحتا لمفتش العمل بأن يطالب من رئيس محكمة القضايا الكبرى بالتدخل للأمر باتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل إيقاف عمل الإجراء غير القانوني .



فيها مصلحة<sup>581</sup> بما أن مهمة المفتش الأساسية تكمن في الاطلاع على واقع احترام و تطبيق أحكام القانون داخل المنشأة الخاضعة لإشرافه ، و نقل صورة حقيقية عن ذلك إلى السلطات المسؤولة إذن فإن وجود مصلحة للمفتش داخل المنشأة أو المؤسسة التي يفتشها كأن يكون مثلا مالكا لها أو شريكا فيها أو تكون مملوكة لأحد أقربائه ، يجعله يفقد طابع الحياد الذي يجب أن يتّصف به ، حيث نصّت الاتفاقية الدولية رقم 81 في المادة 12 الفقرة الأولى على وجوب ألا تكون للمفتش مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لإشرافه فمتى وجدت مثل هذه المنشأة ضمن دائرة نشاطا المفتش آخر ليس له مصلحة فيها .

و باعتبار أن مفتشي العمل هم أعوان محلفون و مؤهلون في إطار مهمتهم للقيام بواجب التفتيش و المراقبة<sup>582</sup> ، ألزمهم القانون أيضا بالسّر المهني مخ خلال الاحتفاظ بجميع الأسرار التي يطلعون عليها أثناء القيام و عدم إفشائها ، و كان ذلك من خلال نص المادتين 18 و 19 من القانون رقم 90-03 ، حيث ألزمهم المادة 18 بأن يدرسوا في سرية تامة جميع العرائض و المعلومات التي اطلعوا عليها و الحرص الشديد على عم كشف هوية المشتكي<sup>583</sup> ، أما نص المادة 19 من نفس القانون ، فلقد قيدهم 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>584</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 مؤسسة صناعية كانت أم تجارية .

و في مقابل ذلك، وقرّ المشرع الجزائري و من خلال نفس الباب أي " الباب الثالث " من القانون رقم 90-03 لمفتشي العمل جانب آخر من الحماية إضافة إلى الحماية الجنائية التي خصّهم 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 مهامه ، فهي تلتزم بحماية من جميع لتهديدات 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 تحل محلّه في حقوقه من أجل استيراد المبالغ المدفوعة له لتعويضه عن الضرر ضدّ من تسبب به ، هذا ما نصّ عليه المادة 21 من القانون رقم 90-03 ، أما المادة 22 من نفس القانون ، فهي كذلك تلتزم الإدارة بحماية مفتش العمل من جميع

<sup>581</sup> - راجع المادة 17 من القانون رقم 90-03.

<sup>582</sup> - راجع المادة 07 من القانون رقم 90-03.

<sup>583</sup> - راجع المادة 18 من القانون رقم 90-03.

<sup>584</sup> - راجع المادة 19 من القانون رقم 90-03 .

الإدانات المدنية الموجهة إليه نتيجة ارتكابه لخطأ في الخدمة ، ما لم يكيف هذا الأخير على أنه خطأ شخصي يستحق تسريحه من أداء الوظيفة .

### الفرع الرابع : القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من قبل مفتش العمل

لقد اهتم قانون الإجراءات الجزائية ببيان 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>585</sup> ، الذين يخول لهم القانون صفة عون في الضبط القضائي ، حيث نصت المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم على أنه : " و يباشرون الموظفون و أعوان الإدارات و المصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط لهم 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 بـ "الاختصاص الخاص" . و من بين الموظفين الذين يتمتعون بصفة عون في الضبطية القضائية " مفتشو العمل " ، حيث أقرت المادة 14 من القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل بأن مفتشو العمل يختصون بإثبات المخالفات التي تقع خرقا لتشريعات العمل بالإحالة على نص المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية ، فتصت المادة 14 في فقرتها الأولى من القانون رقم 90-03 على أنه : " يلاحظ مفتشو العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية " .

في حين 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 استنفاده لآجال الامتثال المحددة من قبلهم ، بضرورة تحرير محضر بذلك<sup>586</sup> يضم جميع ملابسات و خلفيات الواقعة المعينة، و يقوموا بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلستها الأولى في القضية بحكم قابل للتنفيذ بالرغم من المعارضة أو الاستئناف<sup>587</sup> . هذا ما يجعل من المحاضر المحررة من طرف مفتشي العمل محاضر ذات حجية معينة كاستثناء عن الأصل العام، الذي ينص على أن المحاضر المحررة من قبل الشرطة أو الضبطية القضائية لا تغدو أن تكون سوى

<sup>585</sup> - انظر : عبد الله أوهابيبية ، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري ، الطبعة الرابعة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2013 ، ص 201 .

<sup>586</sup> - المحضر بصفة عامة هو كل محرر يدون فيه الموظف المختص عمله الذي يباشر بنفسه أو بواسطة مساعديه و تحت إشرافه. أما محضر الضبطية القضائية فهو محرر يتضمن تقريرا عن التحريات و البحوث التي أجراها محرره من معاينات و أقوال الشهود و نتائج العمليات التي قام بها عضو الضبط القضائي كالتفتيش و ضبط الأشياء أو المواد المتعلقة بالجريمة موضوع البحث و التحري .

<sup>587</sup> - راجع المادة 12 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-03 .

محاضر استدلالية، ليس لها حجة أي ليس لها قوة ثبوتية ، حيث نصّت المادة 215 من قانون الإجراءات الجزائية المعدّل و المتمم على أنه : " لا تعتبر المحاضر و التقارير المثبتة للجنايات أو الجنح إلا مجرد استدلالات ما لم ينصّ القانون على خلاف ذلك " ، هذا ما يجعل القاضي لا يستنبط الدليل منها وحدها .

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 نصّت المادة 216 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه : " في الأحوال التي يخوّل القانون فيها بنص خاص لضباط 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 ما لم يدحضها 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 فقرتيها 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 خوّل لهم القانون سلطة إثبات المخالفات كدليل إثبات إلى أن يقوم الدليل العكسي على ما تضمنته ، عدا الحالات التي ينص فيها القانون على خلاف ذلك ، و لا يجوز أن يقوم الدليل العكسي إلا بالكتابة أو شهادة الشهود " ، و هذا يعني بأن المحاضر المحررة من قبل مفتشي العمل تعتبر من بين المحاضر التي يعترف لها القانون بقوة الثبوتية إلى حين ثبوت عكس ما ورد فيها و تجلى ذلك من خلال نصوص قانون الإجراءات الجزائية ، وكذلك نص المادة 14 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-03 التي قضت بأنه : " تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض " . و الجدير بالذكر هو أن تشريع العمل 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 لما نصت عليه المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية ، 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 إقليميا أو من ضباط الشرطة القضائية<sup>588</sup> .

و المحاضر المحرر مقبل مفتش العمل يكون لا يتمتع بقيمته القانونية إلا إذا كان يتضمن مقوماته الشكلية والموضوعية ، حيث نصت المادة 214 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه : " لا يكون للمحاضر أو التقرير قوة الإثبات إلا إذا كان صحيحا في الشكل و يكون قد حرّره واضعه أثناء مباشرة أعمال وظيفة و أورد فيه عن

<sup>588</sup> - كالمحاضر المحررة من طرف أعوان الجمارك مثلا و التي يجب ان يصادق عليها من طرف المحكمة المختصة ، و محاضر الصيد أيضا التي تخضع للتصديق من قبل ضباط الشرطة القضائية المختص إقليميا .

موضوع داخل في نطاق اختصاص 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 المجرم بتهمة مخالفة إجراء أو أكثر من إجراء قانون العمل<sup>589</sup> ، و يعتبر العنصر الأساسي الذي لا يمكن لكل من دعوى النيابة و سير المناقشات أمام المحكمة الإستغناء عنه، حيث يكون ذلك عن طريق الوصف المكتوب للوقائع المادية التي عوينت من قبل مفتش العمل بنفسه، و التي يحتتمل أن يكون لها متابعة قضائية حسب طبيعة كل مخالفة، و غالبا ما تكون هذه العناصر تقنية مثل غياب العتاد فيما يخص الأمن و السلامة، كما يجب فيما يخص بعض المخالفات تقديم تعريف للأجير المعني بالأمر سواء بذكر اسمه و إلا بذكر أدلة تمكن من تحديد العدد عندما يتعلق الخرق أو يمس عنصر المدة أو الراحة على سبيل المثال، على أن يكون هذا الوصف دقيقا و محددًا و مثلا من الضروري إذا تعرض الأجير داخل المؤسسة أو الورشة إلى سقوط تحديد علاوة السقوط الذي تعرض إليه هذا الأخير و أبعاد السقف الذي كان يعمل به، و أيضا عمق و عرض الشرط الذي كان يشغله... الخ. كما أن مفتش العمل مطالب كذلك باستعمال برسومات والبيانات و التخطيطات و الصور اللازمة اذا تطلب الأمر ذلك.وتكون القاعدة العامة بالنسبة للمعاينات أنها تتم بعين المكان فلا يمكن تسجيل المعاينات التي تتم بالمكتب على المحضر الا في الحالة التي يملك فيها المحرر مجمل الوثائق الضرورية لتأسيس المخالفة،على أن تحدد هذه الوثائق بدقة.

ومفتش العمل نجده غالبا لا يعطي الاهتمام بما فيه الكفاية للعنصر المعنوي في هذا النوع من المخالفات بالقدر الذي يعطيه للعنصر المادي،الا أنه ملزم بالكشف عن الخطأ العمدي أو غير العمدي الناتج عن عدم الانتباه من طرف المستخدم، يستشفى ذلك من اعتراف هذا الأخير بأنه كان يعلم بقيامه بمخالفة القانون .وتظل عدة فرضيات أين يكون اقامة الدليل عن توافر العنصر المعنوي أكثر دقة،في هذه الحالة يلتزم مفتش العمل بتقديم الكتابات و الشهادات أو التصريحات المجموعة صدفة و التي يمكن أن تشكل مقارنة تسمح بتأسيس العنصر المعنوي للمخالفة لاسيما فيما يتعلق بشروط ممارسة المسؤوليات و الصلاحيات في ميادين تطبيق قوانين العمل المختلفة،ويكون مفتش العمل ملزما أيضا بتقديم للنيابة العامة جميع المعلومات اللازمة من أجل الصاق التهم،ويتم على الشاكلة نفسها بالنسبة لحتوى المعلومات التي يجب أن تخص فقط الوضعية موضوع المحضر.

أما بالنسبة للمقومات الشكلية الخاصة بمحاضر مفتشي العمل،فالمشرع الجزائري في هذا المجال لم يشترط شكلية معينة،غير أنه يطلب من مفتشي العمل هيكله هذه المحاضر وفق النموذج العام المتبع في كتابة المحاضر و المحررات بداية بمقدمة التي تتضمن تعيينات المكان و الساعة وهوية المخالف وظروف المعاينة الى جانب هوية

المحضر ، ثم عرض المحضر الذي يضم العناصر المشكلة للمخالفة كما ذكر أعلاه، فخاتمة التي يتمحور موضوعها الرئيسي حول التذكير بعدد المخالفات المعينة و المادة أو المواد الملائمة للتهمة و العقوبات الواجب تطبيقها ، و أخيرا ينتهي المحضر المحرر بتحديد تاريخ الاختتام و هو تاريخ التحرير النهائي لهذا الأخير من قبل مفتش العمل قبل تسليمه للنيابة العامة هذا في الأوضاع العادية ، أما اذا تمت معارضة المخالفة بناء 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>590</sup> ، وهو ما نصت عليه المادة 18 من القانون رقم 90-03 بقولها: "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 المشتكين".

### المطلب الثاني: الموظفين الآخريين المختصين بمعارضة جرائم العمل

إن نمو وتوسع التشريعات العمالية، أدى بالضرورة إلى نمو وتوسع المسؤوليات والوظائف، وإن كان جهاز التفتيش المحسّد في مفتشية العمل قد متّعه القانون بالدور الرئيسي في مراقبة مدى احترام وتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال العمل، فإنّ ذلك لا يعني أن مفتش العمل يحتكر وحده مهمة معارضة المخالفات المتعلقة بميدان التشغيل وظروفه، بل يوجد هناك من ينافس في هذا الاختصاص وإن كان هذا الأخير لا يرقى لمستوى الاختصاص التام في معارضة وضبط هذا النوع من الجرائم، باعتبار أنّ المشرّع الجزائري قد حوّل بعض الأشخاص اختصاصاً عاماً يقضي بالبحث والتحري عن جميع الجرائم دون التقيّد بأيّ نوعٍ منها حتى تلك التي تدخل في نطاق الاختصاص الخاص، هذا ما نصّت عليه المادة 16 من قانون الإجراءات الجزائية، حيث يتعلّق الأمر بضباط الشرطة القضائية المحدّدين في البنود من 01 إلى 06 من المادة 15 من نفس القانون. إلاّ أنّه وإلى جانب ذلك توجد أصناف أخرى من الموظّفين الذين يقومون بنفس مهمة مفتشي العمل عندما يتعلّق الأمر بمخالفات خاصة تمس مجال العمل والتشغيل. لهذا سوف نحاول توضيح ما سبق لنا الإشارة إليه أعلاه من خلال التطرّق ولو بشكلٍ وحيزٍ إلى دراسة ضباط الشرطة القضائية (الفرع الأول)، ثم إبراز الأصناف الأخرى من الموظّفين المؤهّلين في حالة ارتكاب مخالفات خاصة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: ضباط الشرطة القضائية

يطلق قانون الإجراءات الجزائية على الأشخاص القائمين بمهمة البحث والتحري عن الجرائم اسم "ضباط الشرطة القضائية وأعاونهم" إلى جانب بعض الموظّفين والأعاون المكلّفين ببعض مهام الضبطية القضائية. ويُناب

<sup>590</sup> - أنظر: Alain coeuret et Elisabeth Fortis, op.cit, p :46.

بالضبط القضائي أو الشرطة القضائية مهمة البحث والتقصي عن الجرائم المقررة ليس فقط في قانون العقوبات، وإنما أيضاً في القوانين الخاصة بما فيها قانون العمل، نظراً لتمتعهم باختصاص عام يقضي بممارسة جميع الصلاحيات والسلطات اللازمة لمعاينة وضبط جرائم العمل أيضاً. وجهاز الشرطة القضائية بصفة عامة يخضع من حيث هيكله وتنظيمه، لقواعد قانونية وردت في قانون الإجراءات الجزائية عملاً بحكم المادة 27 من هذا القانون<sup>591</sup>.

غير أنّ دراستنا هذه لا تكتمل إلا بعد التطرق إلى دراسة ثلاثة نقاط أساسية يبنى عليها الجانب الهيكلي والتنظيمي لضباط الشرطة القضائية والتي تتمثل في:

- التمتع بصفة ضابط الشرطة القضائية (أولاً).
- اختصاص ضباط الشرطة القضائية (ثانياً).
- القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من قبل ضباط الشرطة القضائية (ثالثاً).

#### أولاً- التمتع بصفة ضابط الشرطة القضائية

يتّصف جهاز ضبط القضائي بعمله شبه القضائي الذي يكون سابقاً لمرحلة المحاكمة، فيتولّى هذا الأخير مهمة البحث والتحري عن الجريمة وتعقب مرتكبيها وتقديمهم للجهة القضائية المختصة أي القضاء الجنائي. ولقد حدّدت المادة 14 من قانون الإجراءات الجزائية المعدّل والمتمم أصناف الضبطية القضائية حيث نصّت على أنّه:

"يشمل الضبط القضائي:

- (1) ضباط الشرطة القضائية.
- (2) أعوان الضبط القضائي.

(3) الموظفون والأعوان المنوط بهم بعض مهام الضبط القضائي".

وهذا يعني بأن جهاز الضبط القضائي يتكوّن من 03 أنواع من الضبطية القضائية:

#### أ) ضباط الشرطة القضائية:

حدّدت المادة 15 من ق إ ج المعدل والمتمم<sup>592</sup>، ثلاث فئات من ضباط الشرطة القضائية:

الفئة الأولى يتمتع فيها العضو بصفة الضبطية القضائية بقوة القانون دون الحاجة إلى استصدار قرار لذلك، حيث يتعلّق الأمر بالأشخاص المحدّدين على سبيل الحصر في الفقرات الأولى والثانية والثالثة من نفس المادة وهم: رؤساء المجالس الشعبية، ضباط الدرك الوطني، ضباط ومحافظو الشرطة. إلا أن المشرّع الجزائري وبعد

<sup>591</sup>- راجع المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>592</sup>- راجع المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم.

التعديل الأخير لقانون الإجراءات الجزائية بموجب الأمر رقم 15 - 02 المؤرخ في 23 يوليو 2015، أضاف صنف آخر من الموظفين متّعمهم بصفة الضبطية القضائية ألا وهم "مراقبي الشرطة"، ومن خلال هذا التعديل أصبح الأشخاص الذين يتمّعون بصفة الضبطية القضائية بقوة القانون هم: رؤساء المجالس الشعبية البلدية، ضباط ومحافظي ومراقبي الشرطة للأمن الوطني. فهؤلاء الموظفين يتمّعون بصفة الضبطية القضائية دون أن يشترط فيها أي شرط سوى حملهم لها.

أما الفئة الثانية من ضباط الشرطة القضائية، ففيها لا يضمن على العضو هذه الصفة إلا بعد استصدار قرار مشترك صادر عن الوزيرين المعنيين بذلك، هما وزير العدل ووزير الدفاع الوطني أو وزير الداخلية والجماعات المحلية، وبعد أخذ الموافقة من قبل لجنة خاصة<sup>593</sup>، فالصفة في هذه الحالة لا تكفي، ولكن يجب أن تتوفر في المرشح لرتبة ضابط شروط محددة تتمثل فيما يلي: - أن يكون من ضمن الفئات التي حدّتها المادة 15 من ق إ ج في فقرتها الرابعة والخامسة، والتمثلة في ذوي الرتب في الدرك الوطني بوجه عام ومفتش وحفاظ وأعاون الشرطة للأمن الوطني.

وقانون الإجراءات الجزائية قد أضفى كذلك على فئة ثالثة من الموظفين صفة الضبطية القضائية، وكان ذلك من خلال الفقرة السادسة من نفس المادة - أي المادة 15 - تعلق الأمر ببعض قطاعات الجيش الشعبي الوطني من مستخدمي الأمن العسكري وهم الضباط التابعين إلى المصالح العسكرية بوجه عام، المعيّنون بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل ووزير الدفاع الوطني، دون اشتراط توافر الشروط الأخرى التي سبق لنا ذكرها أعلاه، أي دون اشتراط أقدمية معيّنة ولا حصول العضو على موافقة اللجنة الخاصة، والتي يتمّ تحديد جانبها التكويني والتسييري بموجب مرسوم.

#### (ب) أعوان الشرطة القضائية:

يُعرفون كذلك باسم "أعوان ضباط الشرطة القضائية"، حيث نصّت المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: يُعدّ من أعوان الضبط القضائي موظفو مصالح الشرطة وذوي الرتب في الدرك الوطني ورجال الدرك ومستخدمو 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 وفي إثبات الجرائم ممثلين في ذلك لأوامر رؤسائهم المباشرين وهو الأمر الذي نصت عليه المادة 20 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>593</sup> - أنشأت اللجنة الخاصة بموجب المرسوم رقم 66 - 107 الصادر في 08 جوان سنة 1966، تتشكل من ممثل لوزير العدل رئيساً وعضوية ممثلي وزارة الداخلية ووزير الدفاع الوطني. في حين أنها تختصّ بإجراء امتحان الحصول على صفة ضابط في الشرطة القضائية، كما أنها تُبدي رأياً حول صلاحيته في اكتساب هذه الأخيرة.

## ج) الموظفون والأعوان الموكل إليهم بعض مهام الضبطية القضائية:

هم فئة من العاملين والموظفين في الدولة الذي أضفى عليهم القانون صفة عون في الضبطية القضائية، سواء تعلّق الأمر بالفئات التي حدّدها قانون الإجراءات الجزائية في المواد 19 و 21 و 22 و 28<sup>594</sup>، أو بتلك تحيلنا إلى قوانين خاصة طبقاً لما نصّت عليه المادة 27 من نفس القانون، أين منحهم القانون صفة الضبطية القضائية بالنسبة لجرائم خاصة بمجال اختصاصهم وبموجب نصوص خاصة حسب كلّ قطاع، من بينهم مفتشو العمل.

## ثانياً - اختصاص ضباط الشرطة القضائية

يُنَاط بالضبط القضائي بصفة عامة مهمة البحث والتحري عن الجرائم<sup>595</sup> المقررة ليس فقط في ظلّ قانون العقوبات، وإنما أيضاً تلك المنصوص عليها في ظلّ القوانين الخاصة المكتملة له، حيث يتجلى ذلك من خلال جمع الأدلة والبحث عن مرتكبيها في إطار الاختصاصات المقررة لهم قانوناً، فيتكلّفون باتخاذ ما يروونه لازماً من إجراءات وتحرير محاضر المعاينات للجرائم المثبتة من قبلهم في حدود ما سمح به القانون<sup>596</sup> من اختصاص إقليمي ونوعي، بحسب فيما إذا كان العضو أو العون يتمتّع بصفة الضبطية القضائية أولاً، والجهة التي ينتمي إليها، وبحسب نوع الجريمة أيضاً.

ويتحدّد الاختصاص المكاني لضباط الشرطة القضائية بدائرة عملهم المعتاد، والذي يتعيّن أن يكون مكان وقوع الجريمة أو محلّ إقامة المتهم أو محلّ القبض عليه كأصلٍ عام، غير أنّه وكاستثناء يُمكن تحديد هذا الاختصاص في حالة الاستعجال ليشمل كافة دائرة اختصاص المجلس القضائي أو إلى كافة الإقليم الوطني إذا طلب منهم ذلك من طرف القاضي المختصّ بعد إخطار وكيل الجمهورية الذي يباشرون مهمّتهم في دائرة اختصاصه.

أمّا الاختصاص النوعي لهذه الفئة من الموظّفين هو يتّسم بالعمومية، باعتبار أن عضو الضبطية القضائية يتمتّع باختصاص عام يخوّله سلطة مباشرة كافة الصلاحيات وبشأن جميع أنواع الجرائم حتى تلك التي تندرج ضمن الاختصاص الخاص، لأنّ هذا الأخير لا يعمل على تقييد نظيره العام، بما فيها الجرائم المرتكبة في علاقات العمل، أو التي تكون لها صلة بمجال التشغيل، سواء تلك المعاقب عليها في ظلّ قانون العقوبات كجريمة إفشاء الأسرار أو جريمة التحرش الجنسي، وجرمي القتل والجرح الخطأ الناتج عن الإهمال وعدم أخذ لوازم الحيطة والحذر، أو تلك المعاقب عليها في ظلّ قانون العمل والتشريعات المكتملة له كجريمة التشغيل المخفي أو إيواء الأجراء الأجانب

<sup>594</sup> - راجع المواد: 19، 21، 22 و 28 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>595</sup> - نصّت المادة 12 الفقرة الثالثة من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: "ويُنَاط بالضبط القضائي مهمة البحث والتحري عن الجرائم المقررة في

قانون العقوبات وجمع الأدلة عنها والبحث عن مرتكبيها".

<sup>596</sup> - أنظر: عبد الله أوهابيبية، المرجع السابق، ص 49.



الذين يوجدون في وضعية غير مشروعة... الخ. فالقانون العام حول لضباط الشرطة القضائية ضبط ومعاينة مثل هذه الجرائم عن طريق تفتيش المساكن الخاصة عندما يتعلّق الأمر بفتح العمل غير الشرعي، ويجدر بنا الذكر في هذه الحالة بأنّ مهمّة التفتيش لا يقوم بها إلا ضباط شرطة قضائية وفقاً لما حدّته المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية أو بحضوره أو تحت إشرافه، وإلا وقع التفتيش باطلاً، حيث يتم ذلك بعد حصوله على إذن مكتوب من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق<sup>597</sup>، باعتبار أن هذه الصلاحيات لا تُمارس إلا بطلب مكتوب من النيابة التي تحدّد فيه مخالفات العمل المخفي وتوظيف الأجنبي التي تريد البحث عنها.

ويخضع رجال الضبط القضائي في قيامهم بمهامهم لإدارة وكيل الجمهورية المباشر في دائرة اختصاص كل محكمة، وإشراف النائب العام على مستوى المجلس القضائي<sup>598</sup>، على أنّ هذه الرقابة تقتصر على وظيفة الضبط القضائي، دون أعمال وظيفتهم المعتادة<sup>599</sup>، فهم ملزمون بإخطار وكيل الجمهورية بالجرائم فور علمهم بها، كون أنّ عمل الضبط القضائي يخضع لزوماً لتقدير النيابة العامة، فهي وحدها من لها حق التصرف في نتائج البحث والتحري.

فبعد انتهاء ضابط الشرطة القضائية من تحرير المحضر المثبت للجريمة، يوجّهه مباشرة إلى وكيل الجمهورية، حيث نصّت المادة 18 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات الجزائية على أنّه: "وعليهم - أي ضباط الشرطة القضائية - بمجرد إنجاز أعمالهم أن يوافوه - أي وكيل الجمهورية - مباشرة بأصول المحاضر التي يُحرّر فيها، مصحوبة بنسخة منها مؤشّر عليها بأنّها مطابقة للأصل تلك المحاضر التي حرّرها، وكذلك بجميع المستندات والوثائق المتعلقة بها وكذلك الأشياء المضبوطة".

غير أنّه باعتبار أن كلّ هيئة مراقبة تخضع لقوانين خاصة، وإن كان ضباط الشرطة القضائية يتمتّعون باختصاص عام يخوّلهم ضبط جميع الجرائم بما فيها تلك التي تمسّ بالأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية المقرّرة في مجال العمل والتشغيل يُنفسون بذلك مفتشي العمل في اختصاصهم الرئيسي، إلا أنّ ذلك لا ينطبق على جميع الإجراءات، من بينها نجد أنّ ضباط الشرطة غير ملزم قانوناً بتسليم نسخة من المحضر المخالف عندما يتعلّق الأمر مثلاً بمخالفة الأحكام الخاصة بصدق العمل، مثلما هو الحال بالنسبة لمفتّش العمل.

<sup>597</sup> - راجع المادة 55 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>598</sup> - نصّت المادة 12 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات الجزائية على أنّه: "ويتولّى وكيل الجمهورية إدارة الضبط القضائي، ويُشرف النائب العام على الضبط القضائي بدائرة اختصاص كلّ مجلس قضائي، وذلك تحت رقابة غرفة الاتهام بذلك المجلس".

<sup>599</sup> - انظر: أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، ج 2، طبعة 1999، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

## ثالثاً - القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من قبل ضابط الشرطة القضائية

أقرت المادة 215 من قانون الإجراءات الجزائية قاعدة عامة بخصوص القوة الثبوتية لمحاضر الشرطة القضائية باعتبارها محاضر استدلالية بنصها على أنه: "لا تعتبر المحاضر والتقارير المثبتة للجنايات أو الجنح إلا مجرد استدلالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"، هذا ما يجعل من محاضر الضبطية القضائية محررات يدون فيها الأعمال التي تجريها الشرطة القضائية، وهي محاضر معلومات واستدلالات فقط<sup>600</sup>، وبالتالي لا تغدو أن تكون إلا محاضر استدلالية لا حجية لها، ما يجعل القاضي لا يعتبرها دليلاً لوحدها. ولأن لكل قاعدة استثناء، أقرت قانون الإجراءات الجزائية استثناءً على الأصل العام مُعطياً لبعض المحاضر قوة ثبوتية إلى حين ثبوت عكسها، عندما يتعلّق الأمر بالجرائم الموصوفة بالمخالفات التي تمتّ معاينتها من قبل موظفين وأعوان أوكلت إليهم بعض مهام الضبط القضائي بموجب نصوص خاصة، من بينهم مفتشي العمل وفقاً لما نصّت عليه المادة 14 من القانون رقم 90 - 03 الخاص بمفتشية العمل، الأمر الذي يجعل من هذه المحاضر دليلاً لما جاء فيها إلى حين إثبات عكس ما ورد فيها.

وقانون الإجراءات الجزائية لم يشترط في نصوصه إجراء المصادقة على المحاضر المحررة من قبل بعض ضباط الشرطة القضائية، على خلاف ما هو مقرّر بشأن تلك المحاضر المثبتة للمخالفات المعاينة من طرف بعض أعوان وموظفي الضبط القضائي المكلفين بمهام خاصة طبقاً لما نصّت عليه المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية، حيث أوجبت بعض القوانين الخاصة خضوع المحاضر المحررة من قبلهم إلى المصادقة من طرف المحكمة المختصة إقليمياً أو ضابط الشرطة القضائية المختص بموجب نصوص خاصة<sup>601</sup>، إلا أنّ المشرع لم يورد نص خاص لا في قانون العمل ولا في القوانين المكتملة له، يُلزم 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 خاصة

إن كان القانون قد متّع ضباط الشرطة القضائية باختصاص عام يقضي بمعاينة جميع الجرائم حتى تلك التي تنظّمها القوانين الخاصة بما فيها قانون العمل، فإنّه وبالإضافة إلى هؤلاء الموظفين، هناك أصناف أخرى من الأعوان الذين يقومون بنفس مهمة مفتش العمل، لكن لا يكون الأمر يتعلّق بضبط ومعاينة جميع الجرائم مثلما

<sup>600</sup> - انظر: عبد الله أوهابيه، المرجع السابق، ص 313.

<sup>601</sup> - كالمحاضر التي يحزرها أعوان الجمارك يجب أن تُصادق عليها المحكمة طبقاً لما نصّت عليه المادة 247 من قانون الجمارك رقم 79-07 المعدل والمتّمم، ومحاضر مخالفات الصيد المحررة من الموظف المختص تخضع للمصادقة عليها من طرف ضابط الشرطة القضائية المختص إقليمياً طبقاً للمادة 54 من القانون 82 - 10.

هو الحال بالنسبة لضباط الشرطة القضائية، وإنما يختصون بضبط البعض منها وفي حالة ارتكاب مخالفات محددة فقط، ويتعلق الأمر خاصة بمخالفات الضمان الاجتماعي (أولاً)، ومخالفات العمل غير الشرعي (ثانياً).

### أولاً - مخالفات الضمان الاجتماعي

تعتبر وظيفة مراقبة تطبيق تشريعات الضمان الاجتماعي وضبط الجرائم المتعلقة به، من أهم الآليات التي نصّ عليها قانون الضمان الاجتماعي منذ إحداثه، تحقيقاً للأمن الاجتماعي وضمان التوازن المالي، لهذا لقد أسند القانون رقم 83 - 14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتّم، هذه المهمة إلى أعوان مؤهلين لذلك<sup>602</sup> يُعرفون بـ "مراقبي الضمان الاجتماعي"، حيث نصّت المادة 28 من القانون رقم 83 - 14 المعدل والمتّم على أنه: "يتولّى مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي أعوان هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي".

حيث تُعتبر المهمة الرئيسية لمراقبي الضمان الاجتماعي في ضمان المراقبة المستمرة والفعالة والتطبيق الدقيق للتشريع المعمول به في هذا الإطار، حرصاً في الدرجة الأولى على تمكين الأجراء من حقوقهم وضمان وفاء المستخدمين بالتزاماتهم.

وبتعديل القانون رقم 83 - 14 بموجب القانون رقم 04 - 17 المشار إليه سابقاً، عزّز ذلك وبشكل كبير هذه المهام ومُنّتها خاصة فيما يتعلق بمدى حجّية التقارير والمحاضر المحرّرة من قبلهم، حيث نصّت المادة 36 من القانون رقم 83 - 14 قبل التعديل على أنه: "يُعَدّ العون المراقب تقريراً حول ما يقوم به من مراقبة يُبيّن فيه العيوب والمخالفات التي يكتشفها، ويُرسَل هذا التقرير إلى وكيل الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك"، إلا أنّه بعد تعديل هذه المادة بموجب المادة 19 من القانون رقم 04 - 17 أصبحت تنصّ على أنه: "يُعَدّ العون المراقب تقريراً ومحضراً حول ما يقوم به من مراقبة يبيّن فيها على الخصوص العيوب والمخالفات المعينة، يُعتدّ بهذا المحضر إلى غاية إثبات العكس". هذا ما أكسب مراقبي الضمان الاجتماعي نفس الصلاحيات التي تُثبت لمفتشي العمل في معاناة الجرائم لكن بالنسبة لمخالفات خاصة بمجال الضمان الاجتماعي فقط هذا من جهة، ومن جهة أخرى، اكتسبت المحاضر التي يحزرونها الحجية التي تثبت بشأن تلك المحرّرة من طرف مفتشي العمل إلى أن يثبت عكس ما ورد فيها.

وباعتبار أن نظام الضمان الاجتماعي هو إحدى صور التضامن الاجتماعي العمالي، وهو جانب هام من جوانب الحياة الاجتماعية التي تبسّطها التشريعات العمالية الحديثة للعمال، فإنّ المشرع الجزائري وبموجب هذا التعديل قد

<sup>602</sup> - نصّت المادة 29 من القانون رقم 83-14 على أنه: "يؤدي أعوان المراقبة المنصوص عليهم في المادة السابقة اليمين أمام المحكمة".

قام بتمديد اختصاص مفتشي العمل ووسّعه، من خلال تأهيلهم لتسجيل ومعاينة مخالفات تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي، حيث نصّت المادة 38 مكرّر من القانون رقم 83 - 14 المعدّل والمتّم على أنّه: "يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه لتسجيل كلّ مخالفة للتشريع والتنظيم المتعلّقين بالضمان الاجتماعي، ويلزم مفتش العمل بإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بهذه المخالفات كتابياً"، الأمر الذي يجعل مفتش العمل يُنافس مراقب الضمان الاجتماعي في ممارسة الصلاحيات الموكلة إليه بهذا الشأن والعكس ليس صحيحاً.

### ثانياً - مخالفات العمل غير الشرعي

إن مخالفات العمل غير الشرعي هي من الجرائم الخاصة التي يُمكن معاينتها من قبل أعوان وموظّفون آخرون مؤهّلون قانوناً لمزاولة مهامهم، حيث يتعلّق الأمر خاصة ب: أعوان المديرية العامة للضرائب، وأعوان المديرية العامة للجمارك، وضبط الملاحة البحرية، إلى جانب الموظّفين المؤهّلين في مجال الطيران المدني... الخ، وغيرهم من الأعوان الذين أهلهم القانون لمعاينة هذه المخالفات الخاصة كلاً بحسب مجال اختصاصه، من خلال تبادل مختلف المعلومات والوثائق اللازمة فيما بينهم من أجل القيام بمهمّتهم في مكافحة العمل غير الشرعي، وتحرير محاضر تسلّم مباشرة إلى النيابة العامة تثبت لها نفس الحجية المقرّرة لتلك المقدّمة من قبل مفتش العمل إلى غاية إثبات عكس ما ورد فيها.

### المبحث الثاني : الأحكام والإجراءات القضائية

عند انتهاء مفتش العمل من تحرير المحضر الخاص بالمخالفة المعايينة، وبعد استيفاء هذا الأخير لجميع البيانات والمعطيات التي تسمح للنيابة العامة بمتابعة المجرم بتهمة مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية لقانون العمل، يلتزم بإيداع هذا المحضر لدى النيابة العامة ممثّلة في شخص وكيل الجمهورية، فينشأ في هذه الحالة الحق بتسليط العقاب على مرتكب الجريمة. والإجراءات الخاصة بمتابعة جرائم العمل ما هي في الحقيقة سوى تلك المنصوص عليها في الأحكام العامة والمطبّقة على بقية الجرائم الأخرى، أي هي نفس الأحكام والإجراءات القضائية التي نصّ عليها قانون الإجراءات الجزائية بشأن الجرائم المرتكبة والمكبّفة على أنّها جنح ومخالفات، مع وجود في بعض الأحيان نوع من الخصوصية لكنّها ليست مطلقة تماماً. وينشأ الحق في العقاب بصفة عامة بمجرد ارتكاب جريمة ما تشكّل اعتداء على مصلحة يحميها القانون الجنائي، ووسيلة تحقيق هذا الحق تكمن في تحريك دعوى<sup>603</sup> تسمى بـ "الدعوى العمومية"، التي تعبّر عن حقّ الجماعة في توقيع الجزاء<sup>604</sup>. كما أنّه قد ينشأ عن بعض

<sup>603</sup> - تعرّف الدعوى بصفة عامة بأنّها "تلك الوسيلة القانونية لتقرير الحق واستيفائه بمعاونة السلطة العامة".

<sup>604</sup> - نصّت المادة 29 من قانون الإجراءات الجزائية على أنّه: "تُباشر النيابة العامة الدعوى العمومية باسم المجتمع وتطالب بتطبيق القانون، وهي تمثّل أمام كلّ جهة قضائية".

الجرائم<sup>605</sup> بما فيها تلك المتعلقة بمجال العمل وظروفه، حق آخر يسمح للمضرور بالتعويض عما أصابه من ضرر بسبب تلك الجريمة، حيث يتجسد ذلك من خلال ما تُسمى بـ "الدعوى المدنية التبعية"، ويتم ذلك أمام القضاء الجنائي نظراً لتبعية الدعوى المدنية للدعوى العمومية من حيث الإجراءات المتبعة بشأنها، ومن حيث مصيرها أيضاً، باعتبار أنّ هذا النوع من الدعاوى - أي الدعوى المدنية التبعية - يخضع لنفس القانون الذي ينظم سير الدعوى الجنائية ألا وهو قانون الإجراءات الجزائية. ووجود ملف الدعوى بين أيدي وكيل الجمهورية الممثل الرئيسي للنيابة العامة أمام المحكمة، يدفعه بالضرورة إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة، وبإخطار الجهة القضائية المختصة حكماً وتحقيقاً<sup>606</sup> إذا تطلب الأمر ذلك بشأن بعض الجرح والمخالفات، حيث تنظر المحكمة في موضوع الدعوى وتصدر حكماً فيه إما ببراءة المتهم أو بإدانته، مع وجود إمكانية للطعن في الحكم كأصل عام بكافة طرق الطعن العادية وغير العادية. كل هذا سوف نحاول التطرق إليه من خلال دراسة المواضيع التالية: تحريك الدعوى العمومية (المطلب الأول)، الدعوى المدنية التبعية (المطلب الثاني)، ومرحلة المحاكمة (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية

أخضع قانون الإجراءات الجزائية عمل جهاز الضبط القضائي بجميع أصنافه ورتبه، إلى تقدير النيابة العامة، باعتبارها سلطة الإدارة ومن لها حق التصرف في نتائج البحث والتحري، فعند انتهاء أعضاء الضبطية القضائية من عملهم وتحضير المحاضر، توجه مباشرة إلى وكيل الجمهورية. حيث نصّت المادة 18 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: "وعليهم وبمجرد إنجاز أعمالهم أن يوافوه - أي وكيل الجمهورية - بأصول المحاضر التي يحررونها مصحوبة بنسخة منها مؤشّر عليها بأنها مطابقة لأصول تلك المحاضر التي حرروها وكذلك بجميع المستندات والوثائق المتعلقة بها وكذا الأشياء المضبوطة"، وهنا تشرك النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية والتي تعرف بصفة عامة<sup>607</sup> على أنها: "تلك الدعوى التي يتم طرحها أمام القضاء الجنائي للفصل في مدى حق الدولة في توقيع الجزاء على مخالفة أحكام قانون العقوبات أو أحكام القوانين المكتملة له". فتحريك الدعوى الجنائية يعتبر أول إجراء تقوم به النيابة العامة<sup>608</sup>، وإن 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

<sup>605</sup> - ليس بالضرورة أن ينشأ عن كلّ جريمة دعوى مدنية تبعية، إذ هناك بعض الجرائم التي تلا تقتضي بطبيعتها أن تنشأ عنها بهذا النوع من الدعاوى كجرائم الشروع مثلاً في بعض الجرائم وجريمتي التسول والتشرد... الخ، نظراً لارتباط الدعوى المدنية التبعية بحصول الضرر.

<sup>606</sup> - راجع المادة 36 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>607</sup> - أنظر: عبد الله أوهايبية، المرجع السابق، ص 54.

<sup>608</sup> - نصّت المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: "الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها ويباشرها رجال القضاء والموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون".

الجنح أو المخالفات التي يرى بأن التحقيق فيها ضروري، أو رفع الدعوى أمام جهة الحكم وهو الذي لا يكون إلا أمام محكمة الجنح والمخالفات، 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.

ومن أجل توضيح ما سبق لنا قوله، سنحاول التطرق إلى دراسة العناصر التالية بداية بطلب فتح التحقيق (الفرع الأول)، ثم رفع الدعوى أمام محكمة الجنح والمخالفات (الفرع الثاني)، وأخيراً انقضاء الدعوى العمومية (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: طلب فتح تحقيق

تتمتع النيابة العامة بسلطة المتابعة والاتهام، وهي تقوم باتخاذ أول إجراء يثبت لها قانوناً والمتمثل في عرض الدعوى أمام قضاء التحقيق أو أمام قضاء الحكم، ولها الأمر بحفظ الأوراق.

ويُعتبر طلب فتح تحقيق الذي تقدمه النيابة العامة هو تحريكاً للدعوى العمومية، من حيث أنه أول إجراء أو الإجراء الافتتاحي في الدعوى العمومية، تبادر به النيابة تطبيقاً لأحكام القانون الواردة في المادة الأولى والمواد 29 و60 و67 من قانون الإجراءات الجزائية<sup>609</sup>، هذا الإجراء يختلف باختلاف نوع الجريمة، فيما إذا كنا بصدد جنحة أو جنحة أو مخالفة.

لا يستطيع قاضي التحقيق القيام بالتحقيق في موضوع الواقعة إلا بناءً على طلب من النيابة العامة، حيث نصّت المادة 38 الفقرة الثالثة من ق إ ج على أنه: "ويختصّ - أي قاضي التحقيق - بالتحقيق في الحادث بناءً على طلب من وكيل الجمهورية"، والمادة 67 الفقرة الأولى من نفس القانون نصّت على أنه: "لا يجوز لقاضي التحقيق أن يُجري تحقيقاً إلا بموجب طلب من وكيل الجمهورية لإجراء تحقيق حتى ولو كان ذلك بصدد جنحة أو جنحة متلبس بها"، كما أنه يجوز تقديم هذا الطلب ضد شخص مسمّى أو غير مسمّى<sup>610</sup>. وهذا الإجراء يختلف باختلاف نوع الجريمة المطلوب التحقيق بشأنها، أي فيما إذا كنا بصدد جنحة أو جنحة أو مخالفة، فالقاعدة في طلب النيابة العامة بإجراء تحقيق أنه إلزامي في مواد الجنايات بصفة عامة والجنح التي يقرر القانون لها ذلك بنصوص خاصة<sup>611</sup>. وقد تكون مسألة التحقيق هي اختيارية لوكيل الجمهورية بالنسبة للجنح الأخرى وجوازية بالنسبة للمخالفات، أي تكون لوكيل الجمهورية السلطة التقديرية في تقديم هذا الطلب<sup>612</sup>، حيث نصّت المادة

<sup>609</sup> - راجع المواد: 01، 29، 60 و67 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>610</sup> - راجع المادة 67 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>611</sup> - كجنح الأحداث أين يكون التحقيق فيها وجوبي أمام الجهة المختصة بالتحقيق.

<sup>612</sup> - انظر: عمر خوري، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009، ص 57.

66 من ق إ ج على أنه: "التحقيق الابتدائي وجوبي في مواد الجنايات، أما مواد الجنح فيكون اختيارياً ما لم يكن ثمة نصوص خاصة، كما يجوز إجراؤه في مواد المخالفات إذا طلبه وكيل الجمهورية".

وطلب فتح تحقيق المقدم من قبل وكيل الجمهورية إلى قاضي التحقيق، نراه بالنسبة للجرائم المتعلقة بمجال العمل عادة في تلك المعاقب عليها في ظل قانون العقوبات والمكيفة على أنها جنحة، غير أنّ ذلك لا يمنع وكيل الجمهورية من تقديم هذا الطلب إذا ما تعلّق الأمر بمخالفة رأى بأنها يستوجب التحقيق بشأنها.

### الفرع الثاني: رفع الدعوى أمام محكمة الجنح والمخالفات

عندما لا ينطبق على الواقعة المجرّمة وصف الجناية أو الجنحة من الجنايات أو الجنح التي أوجب القانون التحقيق بشأنها أي لا يكون التحقيق فيها هو أمر وجوبي وإلزامي، هنا يكون لوكيل الجمهورية سلطة تقدير فيها إذا كانت هذه الأخيرة تستحقّ التحقيق فيها من عدمه، فإذا رأى ممثل النيابة العامة عدم وجود ضرورة لطلب فتح تحقيق قضائي في الجنح والمخالفات المعروضة عليه، يقوم برفع الدعوى العمومية مباشرة أمام قضاء الحكم طبقاً لأحكام المواد 334 و 335 و 439 من ق إ ج، حيث نصت المادة 334 الفقرة الأولى من ق إ ج على أنه "إخطار المسلّم بمعرفة النيابة العامة يغني عن التكليف بالحضور إذا تبعه حضور الشخص الموجه إليه الإخطار بإرادته"، وتنصّ المادة 335 من نفس القانون على أنه: "يسلمّ التكليف بالحضور في المواعيد وبالأوضاع المنصوص عليها في المواد 439 وما يليها". فرفع الدعوى أمام قضاء الحم يُعتبر أول إجراء في الدعوى العمومية كذلك، إلاّ أنّه يتمّ أمام جهة الحكم وهي محكمة الجنح والمخالفات وبالتالي يوصف بأنه تحريكاً للدعوى. غير أنّه وفي هذه الحالة يجب التفرقة بين تحريك الدعوى العمومية أمام جهة التحقيق وبين رفعها أمام محكمة الجنح والمخالفات، بحيث أنّه يمكن تحريك الدعوى العمومية أمام قاضي التحقيق ضدّ أي شخص سواء كان معلوماً أو مجهولاً، أما في الحالة الثانية وهي رفع الدعوى أمام محكمة الجنح والمخالفات وطبقاً لما هو منصوص عليه في المواد 59 و 333 و 334 و 338 من ق إ ج<sup>613</sup>، فإنّ ذلك لا يتمّ إلاّ ضد شخص معلوم فقط، وهذا الأمر ينطبق حتماً على المخالفات المرتكبة في مجال العمل، باعتبار أن المحضر المحرّر من قبل مفتش العمل يشترط فيه لزوماً تحديد هوية الفاعل والظروف المحيطة بالواقعة المجرّمة بصفة دقيقة، لذا فيتمّ رفع الدعوى مباشرة أمام جهة الحكم إما عن طريق الإحالة إليها من قبل جهة إجراء التحقيق، أو بحضور أطراف الدعوى وفقاً للأوضاع المنصوص عليها في المادة 334 من ق إ ج، وإما بتسليم التكليف بالحضور مباشرة إلى الأشخاص المسؤولين مدنياً، أو

<sup>613</sup> - راجع المواد: 59، 333، 334 و 338 من قانون الإجراءات الجزائية.

بتطبيق إجراءات المثول الفوري أو إجراءات الأمر الجزائي، حيث يتم التبليغ طبقاً للأوضاع التي حدّدها المواد 66 و 339 و 340 و 341 من ق ا ج<sup>614</sup>.

والأصل العام في تحريك الدعوى العمومية ورفعها هو أنّها من اختصاص النيابة العامة، حيث نصّت المادة 29 الفقرة الأولى من ق ا ج على أنّه: "تُباشر النيابة العامة الدعوى العمومية باسم المجتمع وتُطالب بتطبيق القانون". هذا ما يُثبت لها الحرية في تحريكها باعتبارها صاحبة الاختصاص في ذلك، إلاّ أنّه المشرع الجزائري لم يُطلق يد النيابة العامة من كلّ قيد، ولكنّه جعل حريتها هذه تتسع وتضيق بحسب الإجراء والمرحلة التي تباشره فيها<sup>615</sup>، فقانون الإجراءات الجزائية قد أورد استثناءات على هذه القاعدة العامة، سواء كان ذلك بإشراك الغير لها في تحريك الدعوى العمومية أو بقيد حقّها في تحريكها، باعتبار أنّه لا يجوز لها تحريك الدعوى في جرائم محدّدة إلا بعد رفع هذا القيد، والمتمثّل في حصولها على شكوى أو طلب أو إذن. فبالنسبة لقيد الشكوى فإنّ القانون يعلّق سير إجراءات الدعوى في هذه الحالة بحصول النيابة العامة على شكوى من طرف المحني عليه أو وكيله، مراعيّاً في ذلك المصلحة الاجتماعية والعامة في نفس الوقت<sup>616</sup>. أمّا قيد الطلب وهو يتعلّق بجنايات وجنح محدّدة نصّ عليها قانون العقوبات، يقدمه وزير الدفاع الوطني للنيابة العامة في الجرائم المرتكبة من طرف متعهّدو التوريد للجيش الوطني الشعبي<sup>617</sup>. في حين أن قيد الإذن فيتعلّق برفع الحصانة البرلمانية أو القضائية التي يتمتّع بها أشخاص يشغلون مناصب ومراكز خاصة كالحصانة المقررة للبرلمانيين في المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة وكذلك رجال القضاء، يتمّ ذلك عن طريق حصول النيابة العامة على إذن من قبل هيئة نظامية عامة يحدّدها القانون مسبقاً<sup>618</sup>. غير أنّه وفيما يخصّ جنح ومخالفات العمل فإنّ القانون لم يضع على عاتق النيابة العامة أي قيد لتحريك الدعوى العمومية، نظراً لعدم وجود أي نص خاص يشترط حصولها على طلب أو إذن أو شكوى مسبقة، حتى بشأن تلك المنصوص عليها في قانون العقوبات كجرميتي إفشاء الأسرار والتحرّش الجنسي وغيرها من الجرائم الأخرى.

أما بالنسبة لمسألة إشراك الغير في تحريك الدعوى العمومية، فإنّ قانون الإجراءات الجزائية حول الطرف المضرور من أي جريمة سواء جنائية أو جنحة أو مخالفة تحريك الدعوى العمومية وفق الأوضاع والأحكام التي

<sup>614</sup> - راجع المواد: 66، 339، 340 و 341 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>615</sup> - انظر: عبد الله أوهابيه، المرجع السابق، ص 92.

<sup>616</sup> - يرى المشرع الجزائري بأن تحقيق مصلحة المجني عليه في عدم تحريك الدعوى العمومية عن طريق شكوى تكون أولى محققاً بذلك المصلحة العامة، ويتعلّق الأمر في هذه الحالة بجرائم معيّنة تمسّ بسمعة الأسرة والطلاق وخيانة الأمانة وإخفاء الأشياء المسروقة، هجر العائلة، خطف قاصر وإبعاده. بالإضافة إلى الجنح المرتكبة من قبل الجزائريين في الخارج والجرائم الجمركية المرتكبة من قبل الأحداث.

<sup>617</sup> - راجع المادة 164 من قانون العقوبات المعدّل والمتمم.

<sup>618</sup> - انظر: عبد الله أوهابيه، المرجع السابق، ص 116.



يحددها. وفي مثل هذه الحالات يجوز للنيابة العامة تحريك الدعوى العمومية دون قيد فيما كذا الحالات المذكورة سابقاً، إذ الأمر هنا يتعلق بحق خاص يكمن في تعويض الضرر الذي أصاب المضرور، الذي أطلق عليه القانون اسم "المدعي المدني"، حيث نصّت المادة الأولى الفقرة الأولى من ق إ ج على أنه: "كما يجوز أيضاً للطرف المضرور أن يحرك هذه الدعوى - أي الدعوى العمومية - طبقاً للشروط المحددة في هذا القانون"، وهو مخير في هذه الحالة بين الإدعاء المدني أمام قاضي التحقيق عندما يتعلق الأمر بجناية أو جنحة وفقاً لما نصّت عليه المادة 72 من ق إ ج<sup>619</sup>، أو الإدعاء المباشر أمام جهة الحكم بتكليف المتهم بالحضور أمامها بعد حصوله على ترخيص مسبق من قبل وكيل الجمهورية بالنسبة لجميع الجرائم بما فيها جنح ومخالفات العمل، باستثناء الجرائم المنصوص عليها في ظلّ المادة 337 مكرر من ق إ ج<sup>620</sup>، أين يمكن للطرف المتضرر تكليف الخصم بالحضور أمام المحكمة دون الحاجة إلى ترخيص من وكيل الجمهورية<sup>621</sup>، وإذا قام وكيل الجمهورية بتحريك الدعوى سواء كان بفتح تحقيق أو برفعها أمام جهة الحكم لا يجوز له أن يأمر بحفظ الأوراق، فإذا طلب من قاضي التحقيق فتح تحقيق أو رفع الدعوى أمام جهة الحكم، خرجت من اختصاصه الدعوى وأصبحت من اختصاص القضاء، سواء قاضي التحقيق أو محكمة الجنايات والمخالفات للبت فيها، ولا يمكنه سوى أن يقدم طلباته إلى هذه الجهات فقط.

والقانون أعطى للقضاء الحق في تحريك الدعوى العمومية أيضاً مهما كان نوع الجلسة، ضد كل من يخلّ بنظامها هذا ما يجعل رجال القضاء يشاركون النيابة العامة في ممارسة هذا الحق العام طبقاً لما نصّت المادة الأولى من ق إ ج على أنه: "الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون".

### الفرع الثالث: انقضاء الدعوى العمومية

تحرك الدعوى العمومية وتُباشر 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 يجرّمها ويُعاقب عليها القانون، تهدف من خلال ذلك إلى تطبيق قواعد القانون وأحكامه وتوقيع العقوبات أو تدابير الأمن على كل من خالف نصوصه التوجيهية، حيث يتحقق هذا الهدف عن صدور حكم نهائي في الموضوع وهو السير العادي للدعوى العمومية. إلا أنه قد يعترض هذا الأخير بعض الأمور التي تؤدي إلى وقف سيرها أو انقضائها قبل وصولها إلى

<sup>619</sup> - إن تعديل المادة 72 من ق إ ج بموجب القانون رقم 06-22 جعل الإدعاء المدني أمام قاضي التحقيق يقتصر على الجنايات والجنح فقط هذا ما يتناقض مع نصّ المادة الثانية من نفس القانون.

<sup>620</sup> - راجع المادة 337 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>621</sup> - يتم تكليف الخصم بالحضور المباشر أمام المحكمة من قبل المدعي المدني دون الحاجة إلى ترخيص من قبل النيابة العامة في حالات حددتها المادة 337 مكرر من ق إ ج حصراً المتمثلة في: ترك الأسرة، عدم تسليم طفل، انتهاك حرمة المنزل، القذف، إصدار شيك بدون رصيد.

إصدار حكم فاصل بشأنها، عندما يتعلّق الأمر بوجود أسباب عامة وأخرى خاصة تحول دون ذلك. وأسباب انقضاء الدعوى العمومية المحركة بشأن جرائم العمل سواء كانت جنح أو مخالفات معاقب عليها في ظل قانون العقوبات أو قانون العمل، هي نفسها تلك المقررة بشأن بقية الجرائم الأخرى، هنا يتعلّق الأمر بأسباب الانقضاء العامة التي خصّ بها المشرّع جميع الجرائم باختلاف أنواعها واختلاف 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 المخالفات، ويُسمح بها بشأن نوع محدد منها هذا ما سوف نوضّحه من خلال التطرّق إلى دراسة الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية (أولاً) ثمّ الأسباب الخاصة لانقضاء الدعوى العمومية (ثانياً).

### أولاً - الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية:

لقد حدّد المشرّع الجزائري الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية من خلال المادة 06 الفقرة الأولى والثانية من ق إ ج المعدّل والمتمّم التي نصت على ما يلي: "تنقضي الدعوى العمومية الرامية إلى تطبيق العقوبات بوفاة المتهم وبالتقادم والعفو الشامل وبالغاء قانون العقوبات وبصدور حكم حائز لحرية الشيء المقضي فيه..." إذن الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية تتمثّل فيما يلي:

#### أ) وفاة المتهم :

إن واقعة الوفاة هي سبب من الأسباب العامة التي بموجبها تنقضي الدعوى العمومية، وتضع حدا للمتابعة المباشرة في حقّه، وبالتالي لا توجد هناك أية ضرورة لتسليط العقاب على شخص انتهت حياته إعمالاً بقاعدة "شخصية العقوبة وتفريدها". فوفاة المتهم تنهي الدعوى وتسقطها، سواء حدثت هذه الوفاة قبل تحريكها أو كانت لاحقة لها<sup>622</sup>، فإذا توفي المتهم بعد تحريك الدعوى وقبل صدور حكم في موضوعها، فإنه لا يمكن السير فيها، هنا تصدر الجهة المعروضة عليها القضية أمراً بانقضائها وسقوط أوجه المتابعة في حق المتوفّي، أما إذا حدثت الوفاة خلال مرحلة المحاكمة وصدّر حكم فيها، فإن بعد الوفاة يسقط هذا الأخير وتسقط معه العقوبة.

#### ب) التقادم:

يقصد بالتقادم مضيّ مدة زمنية معيّنة من تاريخ وقوع الجريمة أو من يوم انقطاع المدة. وقد نصّ عليه المشرّع في المواد 07، 08 و 09 من ق إ ج بحيث أنّ مدّة التقادم تختلف على حسب جسامة الجريمة المرتكبة والتي تتمثّل في مرور 10 سنوات كاملة بالنسبة للجنايات، و 03 سنوات كاملة بالنسبة للجنح، أما في مواد المخالفات

<sup>622</sup> - انظر : عبد الله أوهابيبية، المرجع السابق، ص 136.

فلقد حددت مدة التقادم بمضي سنتين كاملتين بصفة عامة، باستثناء بعض الجرائم الخاصة التي لم يخضعها القانون لقاعدة التقادم<sup>623</sup>.

### ج) العفو الشامل:

هو إجراء قانوني تنقضي بموجبه الدعوى العمومية الناشئة عن الجريمة في أي مرحلة كانت عليها<sup>624</sup>، ويتميز 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 لاحقاً للمحاكمة، كونه وسيلة في يد المشرع يقرر على أساسه طبيعة المخالفات والفترة الزمنية التي ارتكبت فيها، ويكون عادة لاحقاً لأزمات سياسية أو أعمال شغب تعرفها البلاد.

### د) إلغاء قانون العقوبات:

يتجسد هذا السبب في قيام المشرع بإلغاء بعض النصوص التجرىمية لأفعال يرى بأنها أصبحت غير متناسبة مع ظروف ومتغيرات الواقع الاجتماعي، بنزعه الوصف التجرىمي عنها، فتصبح بذلك من الأفعال المباحة.

### هـ) الحكم الحائز لقوة الشيء المقضي فيه:

أي يكون الحكم نهائي و بات غير قابل للطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن العادية وغير العادية، وهو عنوان للحقيقة، فلا يجوز النظر فيه من جديد من حيث الموضوع نفسه ومن قبل نفس الأطراف وأمام نفس الجهة القضائية. إلا أنّ ذلك لا يمنع العودة من جديد للنظر في موضوع بعض القضايا الخاصة المتعلقة بجريمة التزوير أو الاستعمال المزور، حيث يعتبر التقادم موقوفاً بالنسبة لهذا النوع من الجرائم منذ اليوم الذي صار فيه الحكم أو القرار نهائي إلى يوم الإدانة بالتزوير أو الاستعمال المزور<sup>625</sup>.

### ثانياً - 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 حصراً، تتعلق بوقائع مجرمة حددها القانون سلفاً عكس الأسباب العامة. وفي هذا الإطار فإن تعديل قانون الإجراءات الجزائية بموجب الأمر رقم 15 - 02 المشار إليها سابقاً قد أضاف شكلاً آخر من الأسباب الخاصة التي بموجبه يمكن وضع حد للمتابعة الجزائية بالإضافة إلى إجراء سحب الدعوى والمصالحة، وتعلق الأمر "باتفاق الوساطة" كشكل جديد نصّ عليه في مواد بعض الجناح وبالنسبة لجميع المخالفات في حدود ما أقره القانون بشأن ذلك، حيث نصّت المادة السادسة الفقرة الثالثة والرابعة من ق إ ج المعدل والمتمم

<sup>623</sup> - انظر: محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003، ص 14.

<sup>624</sup> - انظر: عبد الله أوهابيه، المرجع السابق، ص 132.

<sup>625</sup> - راجع المادة 06 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات الجزائية.

على أنه: "تنقضي الدعوى العمومية بتنفيذ اتفاق الوساطة كإجراء بديل عن السير في الدعوى من أجل فضّ النزاع، بالإضافة إلى إجراء الصلح الذي يعتبر السبب الرئيسي لانقضاء الدعوى العمومية المباشرة بالنسبة لمخالفات العمل، خاصة وأنّ غالبية السلوكات الإجرامية المرتكبة في هذا الإطار يكتفها القانون على أنّها مخالفة، هذا ما يُضفي عليها نوع من الخصوصية من حيث جانبها الإجرائي، إذن فالأسباب الخاصة لانقضاء الدعوى العمومية تتمثل فيما يلي:

#### أ) اتفاق الوساطة:

لقد فتح المشرع الجزائري ومن خلال المادة 37 مكرر من ق إ ج<sup>626</sup> أمام الضحية والمشتكى منه باب الوساطة كحل إجرائي يجوز لوكيل الجمهورية أن يأمر قبل اتخاذ أي إجراء للمتابعة الجنائية، باعتبارها - أي الوساطة - وسيلة ودية لحلّ النزاع القائم بين الطرفين من أجل الوصول إلى حل يكون من شأنه وضع حد للنزاع أو جبر الضرر المترتب عن الأفعال المجرّمة المرتكبة، على أن تأخذ هذه الوساطة التي يشرف عليها وكيل الجمهورية شكل اتفاق مكتوب بين الطرفين وبعد قبول كليهما أيضاً. إلا أن المادة 37 مكرر 2 من ق إ ج قد قيدت وكيل الجمهورية في إجراء الوساطة وفي مواد الجرح بجرائم محددة تمثّلت فيما يلي:

جرائم السب والقذف والاعتداء على الحياة الخاصة، الوشاية الكاذبة وترك الأسرة والامتناع العمدي عن تقديم النفقة وترك الأسرة، الاستيلاء عن طريق الغش على أصول الإرث قبل قسمتها أو على أشياء مشتركة أو كل أموال الشركة، جريمة إصدار شيك بدون رصيد وجرائم التخريب أو الإتلاف العمدي لأموال الغير، جنح الضرب والجرح غير العمدي والعمدي وجرائم الاعتداء على الأملاك العقارية والمحاصيل الزراعية، الرعي في أملاك الغير واستهلاك مأكولات أو مشروبات أو الاستفادة من خدمات أخرى عن طريق الاحتيال. وعلى عكس ما أقرّه المشرع بهذا الخصوص بالنسبة للجرح، فإنه سمح بإجراء الوساطة بالنسبة لكافة مواد المخالفات بما فيها تلك المتّصلة بإطار العمل والتشغيل وظروفه.

واشترط القانون أن يأخذ إجراء الوساطة الذي يقوم به وكيل الجمهورية عندما يرى ضرورة لذلك شكل اتفاق مكتوب في محضر يضمّ جميع المعلومات الخاصة بهوية الأطراف وعنوانهم وعرض وجيز عن الأفعال المرتكبة وتاريخ وقوعها، وأجال تنفيذ الاتفاق ومضمونه الذي قد يقضي بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه أو بتعويض عن الضرر أو بأي اتفاق آخر يكون مناسباً وغير مخالف للقانون، يكون موقعاً من قبل وكيل الجمهورية وأمين ضبط المحكمة والأطراف المادة 37 مكرر 4 من ق إ ج، حيث يعتبر هذا الاتفاق سند تنفيذي غير قابل للطعن فيه

<sup>626</sup> - راجع المادة 37 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية.

بأي طريق من طرق الطعن المادة 37 مكرر 5 من ق إ ج، وإذا أخلّ أو لم ينفذ أحد الطرفين عمداً هذا الاتفاق وفي الآجال المتفق عليها، يكون وكيل الجمهورية مضطر طبقاً لما نصت عليه المادتين 37 مكرر 8 و مكرر 9 من نفس القانون الى اتخاذ ما يراه مناسباً للمتابعة الجزائية و تسليط العقوبة على المخل المنصوص عليها في المادة 147 الفقرة الثانية من قانون العقوبات . و ادراج اتفاق الوساطة كإجراء في يد النيابة العامة من خلاله يمكن وضع حد للدعوى العمومية ، يكون عرضة في المقام الأول التخفيف من الحمل الملقى على كاهل القضاء نظراً للكلم الهائل من القضايا و الخلافات المعروضة أمامه .

### ب) إجراء الصلح:

يعتبر الصلح سبب من الأسباب الخاصة لانقضاء الدعوى العمومية كما أنه مقرر فقط بالنسبة لذل الجرائم البسيطة المكيفة على أنها مخالفة معاقب بعقوبة الغرامة المالية نظراً لقلّة أهميتها و تخفيفاً من الأعباء التي تقع على عاتق القضاء و لقد نظم قانون للإجراءات الجزائية إجراء المصالحة الذي يسمح به للنيابة 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 السادسة الفقرة الرابعة من ق إ ج على أنه : " كما أن تنقضي الدعوى العمومية بالمصالحة إذا كان القانون يجيزها صراحة " ، و نص المادة 389 من ق إ ج على أنه : " تنقضي الدعوى العمومية بقيام المخالف بدفع غرامة الصلح ضمن الشروط و المهمل المنصوص عليها في المادة 384 " ، كما أن المادة 392 من نفس القانون قضت بأنه : " يمكن أن تنقضي الدعوى العمومية الناشئة عن مخالفة في المواد المنصوص عليها بصفة خاصة في القانون بدفع غرامة جزافية داخلية في قاعدة العود " ، إلا أن المادة 393 من ق إ ج<sup>627</sup> حددت شروط يجب توافرها في الواقعة المكيفة على أنها مخالفة لكي تخضع لإجراء المصالحة بدفع غرامة الصلح إلى جانب نص المادة 392 من نفس القانون ، و التي 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 فقط، و لا بعقوبتي الحبس والغرامة، بل يجب أن تتحلّى عقوبة المخالفة في الغرامة المالية فقط.
- ألا تؤدّي المخالفة المعنية بالصلح إلى ضرر يوجب القيام بإصلاح التعويضات للأشخاص أو الأموال .

<sup>627</sup>- راجع المادة 393 من قانون الإجراءات الجزائية .

- ألا يقتزن تعدد المخالفات بمخالفة أخرى يُعاقب عليها قانون العقوبات أو القوانين المكملة له بالحبس فقط أو مع الغرامة، وبمفهوم المخافة 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 نصّ المادة السادسة الفقرة الرابعة من ق إ ج، 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، إعمالا بنص المادة 155 من قانون علاقات العمل التي أقرت بأنه: " يمكن لمخالفني أحكام هذا القانون أن يصنعوا حدًا للدعوى الجنائية المباشرة ضدّهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون، لا يُزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة، و يحدد التنظيم إجراءات و كفيات دفع غرامة الصلح المذكورة ". فوجود نصّ خاص يُجبر إجراء المصالحة في هذا النوع من المخالفات يسمح للمخالف في جرائم العمل من خلال النيابة العامة بوضع حدّ للدعوى المحرّكة ضدّه، عن طريق دفع غرامة صلح وفقا للأحكام التي يحددها التنظيم.

### (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 : الدعوى المدنية التبعية

ينشأ عن كل جريمة كانت جنائية أو جنحة أو مخالفة دعوى جزائية غايتها توقيع العقاب على مرتكبها، سواء تم ذلك في حق المجتمع أو في حق الفرد المجني عليه. غير أنه قد تنشأ عنها أيضا دعوى أخرى تسمى " بالدعوى المدنية التبعية " <sup>628</sup>، التي تهدف إلى تعويض الضرر الناتج عن هذه الجريمة، يرفعها المتضرر من هذه الأخيرة مطالبا بالتعويض عما أصابه من ضرر، و باعتبار أن الدعوى لعمومية هي دعوى ذات مصلحة عامة و هي من النظام العام على خلاف الدعوى المدنية التي هي ذات مصلحة خاصة و شخصية تعود على الفرد المعني بها. و الدعوى المدنية التبعية الأصل فيها أنها ترفع أمام القضاء المدني، كونه صاحب الولاية الأصل للنظر فيها، إلا أن غالبية التشريعات الجزائرية بما فيها التشريع الجزائري، حوّل مهمة رفع هذا النوع من الدعاوى أمام القضاء الجنائي و هذا لما تتميز به الجريمة، و هي تتبع الدعوى العمومية من حيث الإجراءات و من حيث المصير أيضا و

<sup>628</sup> - أنظر محمد حزيط ، المرجع السابق ، ص 18 .

لعل ذلك يرجع أساسا إلى خضوع الدعوى المدنية التبعية لأحكام قانون الإجراءات الجزائية و ليس إلى أحكام القانون المدني، أي تكون من اختصاص القضاء الجنائي، حيث نصّت المادة الثالثة الفقرة الأولى من ق إ ج على أنه : " يجوز مباشرة الدعوى المدنية و الدعوى العامة في وقت واحد أمام الجهة القضائية نفسها "، فالمشرع هنا ترك حرية الاختبار المدعي المدني بين رفع دعوى التعويض أمام القضاء الطبيعي أي القضاء المدني. أو مباشرتها أمام القضاء الجنائي. سواء تعلق الأمر بشخص طبيعي أو معنوي. و سواء كانت الجريمة المرتكبة جنائية أو جنحة أو مخالفة ، فمثلما يترتب عنها حق عام يتمثل في تحريك الدعوى العمومية، فإنه قد يترتب عنها حق خاص و ان كان ذلك لا يمس جميع الجرائم و إنما البعض منها فقط من بينها ذلك المتعلقة بمجال العمل و التشغيل و ظروفه، يخول للمتضرر من هذه الأخيرة المطالبة بالتعويض عن طريق رفع الدعوى المدنية أمام القضاء الجنائي، بحيث أنها تخضع في رفعها و مباشرتها إلى الأحكام العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية أين حدد ثلاثة صور للإدعاء المدني أمام القضاء الجنائي و المتمثلة فيما يلي : الإدعاء المدني أمام قاضي التحقيق ( الفرع الأول) ، التدخل في الدعوى (الفرع الثاني)، و الادعاء المباشر أمام محكمة الجنح و المخالفات ( الفرع الثالث).

### الفرع الأول: الإدعاء المدني أمام قاضي التحقيق

لقد حددت المادة 240 من ق إ ج طرق و كيفيات رفع الدعوى المدنية أمام القضاء الجنائي عن طريق التدخل في الدعوى العمومية بواسطة ثلاثة أساليب فقط، بحيث نصت المادة 240 من ق إ ج على أنه: " يخص الادعاء المدني إما أمام قاضي التحقيق طبقا للمادة 72 من هذا القانون، و إما بتقرير لدى قلم الكتاب قبل الجلسة و إما أثناء الجلسة بتقرير يثبته الكاتب أو بأدائه في مذكرات ". و صلاحية قيام المتضرر بالإدعاء المدني أمام قاضي التحقيق، مرتبطة بتوافر شروط مبدئية لقبول الدعوى المدنية التبعية، تكمن في الشروط العامة التي يجب تحققها لكي تقبل دعوى التعويض المرفوعة أمام القضاء الجنائي، إلى جانب ضرورة توافر الشروط الخاصة الأخرى لقبول هذا الإدعاء أمام قاضي التحقيق. و هو الأمر الذي سوف نحاول مناقشته من خلال التطرق إلى دراسة الشروط العامة لقبول الدعوى المدنية التبعية (أولا) ، ثم الشروط الخاصة بالادعاء المدني أمام قاضي التحقيق(ثانيا).

### أولا- الشروط العامة لقبول الدعوى المدنية التبعية

يعتبر القضاء الجنائي بطبيعته قضاء استثنائي يظهر ذلك من خلال تخصصه بالنظر في المسائل المدنية المتعلقة بمطالبة المتضرر من الجريمة ألا و هو " المدعي المدني" يعوضه المتهم بها و هو " المدعى عليه" عن الأضرار التي لحقت به بسبب هذه الجريمة سواء كانت جنائية أو جنحة أو مخالفة، يسمح القانون فيها المطالبة بالتعويض عن

الضرر مهما كان نوعه ماديا أو معنويا أو جثمانيا، حيث نصّت المادة الثانية الفقرة الأولى من ق إ ج على أنه "يتعلق الحق في الدعوى المدنية المطالبة بتعويض الضرر الناجم عن جناية أو جنحة أو مخالفة لكل من أصابهم شخصا ضرر مباشر تسبب عن جريمة" فمن خلال نص هذه المادة نلاحظ بأنه من جهة قام بتحديد مفهوم الدعوى المدنية التبعية ، و من جهة أخرى الشروط الواجب توافرها لقبول هذا النوع من الدعاوى أمام القضاء الجزائي، و التي تتمثل بصفة عامة في مايلي :

(أ) الجريمة : إن الدعوى المدنية بمعناها الضيق تختلف عن دعوى التعويض، لأن الأولى لا تنشأ إلا عن فعل أو سلوك ناتج عن ارتكاب جريمة ما، أي ارتكاب خطأ جزائي يستوجب قيام المسؤولية، و تكون مستوفية لجميع أركانها الثلاث الشرعي و المادي و المعنوي، في حين أن الثانية أي دعوى التعويض تنشأ عن فعل ضار يشبه الجريمة، كما أنها لا تقام إلا أمام المحاكم المدنية فقط وإذا أقيمت الدعوى المدنية أمام المحاكم الجنائية، فيجب أن تكون تابعة لتحريك دعوى جزائية بشأن جريمة ما فهنا يجوز الحكم بالتعويض حتى عند الحكم بالبراءة، كما يجوز الحكم برفض دعوى التعويض لانقضاء الضرر حتى عند الحكم بالإدانة<sup>629</sup>.

(ب) الضرر : أي ينشأ عن الجريمة ضرر يصيب الشخص في حق من حقوقه الشخصية أو في مصلحة يحميها القانون، فكل من لحقه ضرر مباشر و شخصي ناتج عن ارتكاب أية جريمة مهما كان نوعها ، له الحق في أن يلجأ للقضاء الجزائي للمطالبة بالتعويض عندما يسمح القانون بذلك، وفقا لما نصت عليه المادة الثانية الفقرة الأولى من ق إ ج ، كم أنه يجوز التعويض المدني عن الضرر الذي ينشأ عن ارتكاب الجريمة مهما كان نوعه سواء كان ضررا ماديا أو جثمانيا أو معنويا، حيث نصت المادة 239 من ق إ ج على أنه : "يجوز لكل شخص يدعي طبقا للمادة الثالثة من هذا القانون بأنه أصابه ضرر من جناية أو جنحة أو مخالفة، أن يطالب بالحق المدني في الجلسة نفسها، و يمكن للمدعي المدني أن يطلب بتعويض الضرر المسبب له"، و نصّت كذلك المادة الثالثة الفقرة الرابعة من ق إ ج على أنه : "تقبل دعوى المسؤولية المدنية عن كافة أوجه الضرر سواء كانت مادية أو جثمانية أو أدبية ما دامت ناجحة عن الوقائع موضوع الدعوى الجزائية ". فبالنسبة الجريمة إفشاء الأسرار مثلا أتاح القانون للأشخاص المصابين بأضرار خاصة نابعة مباشرة عن الواقعة الإجرامية المطالبة بالتعويض حسب اختيارهم إما باللجوء إلى المحاكم المدنية و ذلك هو الأصل العام، أو إلى المحاكم الجنائية كاستثناء، حيث أنه لقبول الدعوى المدنية في هذه الجريمة أمام القضاء الجنائي ، يجب أن يلحق بصاحب السر ضرر جزاء ما قام به الأمين نتيجة إفشائه للسر الذي ائتمنه عليه، فالمتضرر منها ملزم بإثبات

<sup>629</sup> - أنظر: نظير فرج مينا، الوجيز في الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة، ص



أركان المسؤولية من خطأ و ضرر وعلاقة سببية، و نفس الشيء بالنسبة لجرمة التحرش الجنسي، أين يحق للمتضرر والذي تأذى منها أن يشكل كطرف مدني ضد المتحرش، يطلب الحكم بالتعويض عما أصابه من ضرر مادي أو معنوي الناتج عن الفعل الإجرامي تطبيقاً لأحكام المواد 2 و3 و4 و239 من ق إ ج.

ج) العلاقة السببية : هي الرابطة القائمة بين الجريمة و الضرر الحاصل، بحيث يشترط أن تكون الدعوى المدنية قائمة على ضرر ناتج عن ارتكاب الجريمة نفسها، أي لا يمكن تصور في هذا النوع من الدعاوى ضرر دون تحقق واقعة مجرمة بنص قانوني، شرط أن يكون الضرر الناشئ عن الجريمة التي هي السبب الوحيد و المباشر ف حدوثه، فبانتفاء العلاقة السببية بين الجريمة والضرر، يسقط حق الاختصاص الذي يثبت للمحكمة الجنائية و تكون بذلك غير مختصة بالنظر في الدعوى المدنية.

د) موضوع الدعوى المدنية : لا تختص المحاكم الجنائية بالنظر في الدعاوى المدنية الناشئة عن مختلف الجرائم المرتكبة إلا إذا كان موضوعها يتمحور حول تعويض الضرر الناتج عنها، فإذا أقيمت هذه الدعوى على طلبات خارج موضوع التعويض، كان على المحكمة القضاء بعدم اختصاصها. إذن فموضوع الدعوى المدنية المقامة أمام القضاء الجزائي يجب أن ينصب على المطالبة بالتعويض جبراً لضرر ما مهما كان نوعه مادياً أو جثمانياً أو معنوياً<sup>630</sup> ، مادامت دعوى المسؤولية المدنية ناجمة عن وقائع موضوع الدعوى الجنائية و المدعي المدني في حالة ما إذا خسر دعواه أو لم يقض له بما طلب، يكون ملزماً بالمصاريف القضائية في هذه الحالة، حسب ما نصت عليه المادة 369 الفقرة الأولى من ق إ ج<sup>631</sup> ما لم يستفيد.

#### ثانياً- الشروط الخاصة بالادعاء المدني أمام قاضي التحقيق

نصت المادة 72 من ق إ ج على أنه : "يجوز لكل شخص متضرر من جنابة أو جنحة أن يدعي مدنياً بأن يتقدم بشكواه أمام قاضي التحقيق المختص"، و عملاً بالأحكام المنصوص عليها في المواد من 01 إلى 05 من ق إ ج ، فإنه قد تقرر المدعي المدني الحق في المطالبة بالتعويض الضرر الناتج عن الجريمة ، عن طريق تقديم شكوى إلى قاضي التحقيق، كما يمكن أن يحدث هذا الادعاء في أي وقت أثناء سير التحقيق، حيث نصت المادة 74 الفقرة الأولى من ق إ ج على أنه : "يجوز الإدعاء مدنياً في أي وقت أثناء سير التحقيق ، و يحيط قاضي

<sup>630</sup> - فالضرر المادي هو كل ما ينقص من الذمة المالية للمضرور، و يمكن تحديده وفقاً للخسارة التي لحقته أو لما فاتته من كسب. و الضرر

الجسماني هو كل ما يصيب جسم الانسان من أضرار تعيقه من أداء مهامه كعاهات مثلاً.

أما الضرر الأدبي أو المعنوي فهو كل ما يصيب المضرور في شعوره أو سمعته أو شرفه أو عرضه أو حرته، أي كل ضرر يصيب الجانب المعنوي و النفسي للإنسان.

<sup>631</sup> - راجع المادة 369 ، الفقرة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية .

التحقيق باقي أطراف الدعوى بذلك ، الا أنه و لقبول الإدعاء المدني أمام قاضي التحقيق يجب توافر الشروط التالية :

-إن مسألة الادعاء المدني أمام قاضي التحقيق تفترض بالضرورة أن يكون هناك دعوى جنائية محرّكة من قبل النيابة العامة أو من قبل مدّعي مدني آخر.

-أن يترتب عن الجريمة ضرر مباشر و محقق يصيب المدمعي المدني شخصيا، ناتج عن جنائية أو جنحة<sup>632</sup>.

-أن يكون للمدعي المدني موطنا في دائرة اختصاص المحكمة التابع لها قاضي التحقيق طبقا لحكم المادتين 76 و 241 من ق إ ج، و في حالة عدم وجود الموطن فيلجأ لزوما إلى اختيار مواطن له و إلا فلا تقبل معارضة في عدم تبليغه بالإجراءات الواجبة تبليغها له طبقا لما حدّده القانون بهذا الشأن.<sup>633</sup>

-أن يودع المدعي المدني لدى قلم كتاب المحكمة مبلغا ماليا يحدده قاضي التحقيق لضمان تغطية المصاريف القضائية.

-أن يكون قاضي التحقيق مختصا إقليميا طبقا لأحكام المادة 40 الفقرة الأولى من ق إ ج التي نصّت على أنه: " يتحدد اختصاص قاضي التحقيق محليا بمكان وقوع الجريمة أو محل إقامة أحد الأشخاص المشتبه في مساهمتهم في اقترافها، أو بمحل القبض على أحد هؤلاء الأشخاص و حتى و لو كان هذا القبض قد حصل لسبب آخر.

فإذا استوفى الإدعاء المدني جميع الشروط المذكورة أعلاه، يقوم قاضي التحقيق بعرضه على وكيل الجمهورية في أجل 05 أيام لإبداء طلباته، حيث نصت المادة 73 من ق إ ج ، على أنه: " يأمر قاضي التحقيق بعرض الشكوى على وكيل الجمهورية في أجل خمسة أيام لإبداء رأيه، و يجب على وكيل الجمهورية أن يبدي طلباته في أجل خمسة أيام أيضا من يوم التبليغ من طرف قاضي التحقيق..."، كما أنه لا يجوز لقاضي التحقيق إجراء التحقيق إذا كانت الوقائع و الأسباب لا تمس بالدعوى العمومية نفسها، أو تكون الوقائع لا تقبل أي وصف جزائي .

<sup>632</sup> - بما أنه لا يمكن أن تكيف أي جريمة من جرائم العمل على أنها جنائية، فان الادعاء المدني للشخص المتضرر من هذا النوع من الجرائم أمام قاضي التحقيق، أصبح يقتصر على مواد الجرح فقط، بعدما تم استثناء مواد المخالفات من هذا الإجراء من خلال تعديل الذي مسّ نص المادة 72 من ق إ ج بموجب القانون رقم 06-22 .

<sup>633</sup> - راجع المادة 76 الفقرة الثانية من قانون الاجراءات الجزائية.

## الفرع الثاني : التدخل في الدعوى

بعد رفع الدعوى العمومية أمام القضاء الجنائي أو إحالتها عليها من قبل قاضي التحقيق أو غرفة الاتهام، يجوز لكل من أصابه ضرر من أية جريمة أن يدعي مدنيا عن طريق التدخل في الدعوى حيث نصت المادة 74 الفقرة الأولى من ق إ ج على أنه : " يجوز الإدعاء مدنيا في أي وقت أثناء سير التحقيق و يحيط قاضي التحقيق باقي أطراف الدعوى بذلك"، ونصت المادة 239 من ق إ ج على أنه : " يجوز لكل شخص يدعي طبقا للمادة الثالثة من هذا القانون بأنه قد أصابه ضرر من جنائية أو جنحة أو مخالفة أن يطالب بالحق المدني في الجلسة نفسها، و يمكن للمدعي المدني أن يطالب بتعويض الضرر المسبب له". وعليه فكل شخص لحق به ضرر من جريمة موضوع الدعوى العمومية له الحق في أن يدعي مدنيا لأول مرة أمام المحكمة المنظورة أمامها الدعوى إلى حين قفل باب المرافعة وقبل إبداء النيابة طلباتها<sup>634</sup>. وقد يحصل هذا النوع من الادعاء المدني بطريقتين هما :

- الادعاء المدني قبل انعقاد الجلسة أين يقدم المدعي المدني طلباته في شكل مذكرة يتم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة، حيث أشارت إليه المادة 241 من ق إ ج بنصها على أنه : " إذا حصل الادعاء المدني قبل الجلسة فيتعين أن يحدد تقرير المدعي المدني الجريمة موضوع المتابعة...".
- الادعاء المدني أثناء الجلسة الذي أشارت إليه المادة 242 من ق إ ج بقولها : " إذا حصل التقرير بالادعاء المدني في الجلسة فيتعين إبداءه قبل أن تبدي النيابة العامة طلباتها في الموضوع وإلا كان غير مقبول"

و الادعاء المدني عن طريق التدخل يتم بموجب تقرير يثبته الكاتب أو بواسطة مذكرات، على ألا يؤدي هذا الأخير إلى تعطيل البث في الدعوى العمومية، وأن يضمن تعيين لموطن المدعي المدني المختار في دائرة اختصاص المحكمة المختصة بالنظر في الدعوى إذا لم يكن له موطن في هذه الدائرة . إلا أن عدم مطالبة المدعي المدني بحقه أمام القضاء الجنائي لا يمنع من المطالبة بالتعويض كحق مدني أمام القضاء الطبيعي لذلك<sup>635</sup>.

## الفرع الثالث : الادعاء المباشر أمام محكمة الجرح و المخالفات

حول القانون للمتضرر من الجريمة أيضا أن يلجأ مباشرة إلى جهة الحكم للقضاء له بتعويض مدنيا عن الأضرار التي لحقت، فيقوم المدعي المدني برفع مطالبته مباشرة أمام محكمة الجرح و المخالفات و ذلك بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة في أحوال يحددها القانون صراحة دون الحاجة إلى ترخيص من النيابة العامة، وهي

<sup>634</sup> - أنظر : عبد الله أوهايبية ، المرجع السابق ، ص174 .

<sup>635</sup> - راجع المادة 247 من قانون الاجراءات الجزائية .

الحالات المقررة بشأن الجرائم المحددة حصرا في ظل المادة 337 مكرر من ق إ ج<sup>636</sup>، حيث يعتبر هذا الأمر استثناء عن الأصل العام الذي يقضي بأنه وفي غير تلك الحالات، فإنه يمكن للمدعي المدني أن يطلب التعويض عن الضرر الذي لحقه من الجريمة بتكليف المتهم بالحضور أمام جهة الحكم بعد حصوله على ترخيص من النيابة العامة، حيث نصت المادة 337 مكرر الفقرة الثانية من ق إ ج على أنه: "و في الحالات الأخرى ينبغي الحصول على ترخيص النيابة العامة للقيام بالتكليف المباشر بالحضور". وبما أن موضوعنا هذا ينصب على دراسة المسؤولية الجنائية الناتجة عن ارتكاب جنحة أو مخالفة مرتبطة بمجال العمل أو بظروفه، سواء تلك المنصوص عليها في قانون العقوبات أو قانون العمل و القوانين المكملة له، فإنه يجوز لكل شخص لحقه ضرر من هذا النوع من الجرائم أن يلجأ مباشرة إلى جهة الحكم الجنائي يطلب منها تعويضه مدنيا عن هذا الضرر الذي لحق به، مهما كان نوعه أو جسامته، عن طريق تكليف المخالف أو الجانح بالحضور أمام المحكمة بناء على ترخيص من قبل النيابة العامة .

غير أن تكليف المتهم بالحضور أمام جهة الحكم، يتطلب توافر شروط أخرى تتمثل فيما يلي:

- أن يقوم المدعي بإيداع مبلغ يحدده وكيل الجمهورية لدى كتابة ضبط المحكمة.
- أن يختار موطنا له في دائرة اختصاص المحكمة التي كلف المتهم بالحضور أمامها، ما لم يكن موطنا فيها، وإلا ترتب عن ذلك البطلان.

كما أن المدعي المدني ملزم أيضا بحضور الجلسة و إلا فحضور من يمثله إذن فيها، لأن تخلفه أو تخلف ممثله عن حضور الجلسة يجعله تاركا لحقه في الادعاء المدني أمام القضاء الجنائي، حيث نصت المادة 246 من ق إ ج على أنه: "يعدّ تاركا لادعائه كل مدّع مدني يتخلف عن الحضور أو لا يحضر من يمثله في الجلسة رغم تكليفه بالحضور تكليفا قانونيا" إلا أن القانون يحفظ حق المتهم في أن يطلب الحكم له بالتعويض المدني عندما يسيء المدعي المدني استعمال هذا الحق وفقا لما نصت عليه المادتين 316 و 366 من ق إ ج<sup>637</sup>.

#### الفرع الرابع : انقضاء الدعوى المدنية التبعية

إذا كانت الدعوى المدنية المقامة أمام القضاء الجنائي بحكم طبيعتها الخاصة تتبع الدعوى الجنائية من حيث الإجراءات و المصير، فإن مسألة انقضاء الدعوى المدنية لم ينظمها قانون الإجراءات الجزائية مثلما هو الحال بالنسبة لانقضاء الدعوى الجنائية، هذا ما يدفعنا إلى نوع من التميّز و الاستقلالية عن الدعوى العمومية، و لقد أحالتنا المادة 10 الفقرة الأولى من ق إ ج إلى أحكام القانون المدني بنصها على أنه: "يعدّ تاركا لادعائه كل مدع

<sup>636</sup> - راجع المادة 337 مكرر من قانون الاجراءات الجزائية .

<sup>637</sup> - راجع المادتين 316 و 366 من قانون الاجراءات الجزائية .

مدني يتخلف عن الحضور أو لا يحضر من يمثله في الجلسة رغم تكليفه بالحضور تكليفا قانونيا " ، إذن فالدعوى المدنية التبعية المرفوعة أمام القضاء الجنائي تنقضي لسببين هما: بالتنازل عن الدعوى ( أولا ) ، و بالتقادم (ثانيا).

### أولا- التنازل عن الدعوى

يجوز للمدعي المدني المضرور عن الجريمة التنازل عن حقه المدني في التعويض في أي مرحلة كانت عليها الدعوى طبقا لما نصت عليه 246 من ق إ ج ، كما أن المادة الثانية الفقرة الثانية من ق إ ج نصت علي أنه : " و لا يترتب على التنازل عن الدعوى المدنية إيقاف أو إرجاء مباشرة الدعوى العمومية " ، و التنازل بصفة عامة قد يكون صريحا أو ضمنيا .

أ) التنازل الصريح : يثبت للمدعي المدني المتضرر من جريمة حق التنازل عن دعواه لكن قبل صدور حكم بات حائز لحجية الشيء المقضي به، أين يعبر في هذا التنازل صراحة عن إرادته في التخلي عن جميع إجراءات الخصومة المدنية كتابيا أو شفويا، كما يكون ملزما بدفع المصاريف القضائية السابقة للتنازل، ولا يكون ذلك له أي تأثير على الدعوى العمومية، حيث تستمر المحكمة بالنظر فيها.

ب) التنازل الضمني : هو كذلك ما نصت عليه المادة 246 من ق إ ج السالفة الذكر، و الذي يكون في إحدى الحالتين:

- عندما يتخلف المدعي المدني أو محاميه عن حضور الجلسة رغم تكليفه بالحضور تكليفا قانونيا.
- عندما يحضر المدعي المدني لكن لا يبدي طلباته .

### ثانيا- التقادم

بصفة عامة، الدعاوى المدنية التبعية المتعلقة بالتعويض و المقاصة أمام القضاء الجنائي تنقضي بالتقادم باستثناء ذلك المتعلقة ببعض الجرائم الخاصة<sup>638</sup> ، و التقادم كما قلنا سابقا يعبر عنه بمضي مدة معينة يحددها المشرع من يوم وقوع الجريمة، والدعوى المدنية التبعية طبقا لأحكام المادة 10 الفقرة الأولى من ق إ ج، تخضع من حيث تقادمها لأحكام القانون المدني، كما أن المادة 617 من ق إ ج، نصت على أنه : "تتقادم العقوبات المدنية التي صدرت بمقتضى أحكام جزائية اكتسبت قوة الشيء المقضي به بصفة نهائية وفقا لقواعد القانون المدني" و مدة التقادم المنصوص عليها في القانون المدني تتمثل في مرور 15 سنة من يوم وقوع السلوك الضار طبقا لما قضت

<sup>638</sup> - يستثنى من قاعدة التقادم الجرائم الموصوفة بأفعال إرهابية و تخريبية و الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية و الرشوة و اختلاس الأموال

العمومية ، فهي جرائم لا تتقادم فيها الدعوى المدنية التبعية

به المادة 133 من القانون المدني التي نصّت على أنه: "تسقط دعوى التعويض بانقضاء خمسة عشر سنة من يوم وقوع الفعل الضار".

غير أنه لا يجوز رفع الدعوى المدنية أمام المحكمة الجنائية بعد انقضاء أجل تقادم الدعوى العمومية حسب ما نصّت عليه المادة 10 الفقرة الثانية من ق إ ج<sup>639</sup>، لأنه من بين شروط رفع الدعوى المدنية أمام القضاء الجنائي بثبوت وجود دعوى عمومية قائمة أمامه.

### المطلب الثالث : مرحلة المحاكمة

لقد نظم قانون الإجراءات الجزائية موضوع الأحكام الجزائية و الإجراءات القضائية بصفة مرحلية، هذا ما جعل القضايا الجزائية تمرّ عبر عدّة مراحل مختلفة، من المرحلة الشبه القضائية التي تتعلق بنشاط ضباط الشرطة القضائية تحت إرادة و إشراف وكيل الجمهورية و رقابة غرفة الاتهام، وإجراءات التحقيق الذي يشرف عليها جهاز قضائي مستقل يهدف إلى البحث و التحري عن الجرائم و الكشف عن مرتكبيها، إلى مرحلة المحاكمة أو مرحلة التحقيق النهائي كما سمّوها البعض و التي هي آخر مرحلة تمرّ بها الدعوى العمومية، تستهدف أساسا البحث في الأدلة المقدمة إلى قاضي الحكم من طرف الضبطية القضائية و هيئات التحقيق الابتدائي، حيث يقوم بتصفح 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 الأدلة، والجرائم 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، وإن كان ذلك الأمر لا ينطبق على جميعها خاصّة تلك المكيفة على أنّها مخالفة، باعتبار أن القانون قد أخضع هذا النوع من المخالفات إلى إجراء المصالحة كإجراء خاص لوضع حدّ النزاع 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 الجناح و المخالفات (الفرع الأول)، المصالحة كإجراء يضع حدّ لمرحلة المحاكمة في مخالفات العمل (الفرع الثاني )، والطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة الجناح و المخالفات (الفرع الثالث) .

<sup>639</sup> - نصت المادة 10 الفقرة الثانية من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: " غير أنه لا يجوز رفع هذه الدعوى أي الدعوى المدنية أمام الجهة القضائية الجزائية بعد انقضاء أجل تقادم الدعوى العمومية " .

## الفرع الأول : إجراءات المحاكمة أمام محكمة الجنح 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 شفوية المرافعات والحضورية والتدوين، و هي قواعد عامة مشتركة يجب أن تلتزم بها الجهات القضائية، باعتبار أن المشرع قد تأثر في وضعه لهذه القواعد الخاصة بمرحلة المحاكمة بالنظام الإتهامي<sup>640</sup>. فالأصل أن تكون جلسات المحاكمة علنية أي يسمح للجمهور بحضورها حتى يكون للأفراد قريين من المحاكم الجزائية و يكون القضاة أكثر حرصا على تحقيق العدالة ، إلا أن هذا الأمر يبقى مرهونا بألا تكون لعلنية المرافعة خطر على النظام العام و الآداب و ألا تصدر المحكمة حكما بعقد جلسة سرية<sup>641</sup>، على أن يتم مناقشة الدفوع التي قدمها الخصوم و طلبات النيابة العامة شفاهة<sup>642</sup>. والقاضي لا يجوز له أن يؤسس حكمة على دليل لم يطرح من طرف الخصوم أمامه لأن حضورهم ضروري لمناقشة الأدلة، حيث يتعلق الأمر بحضور الأشخاص التاليين: المتهم ممثلا بمحاميه، و المدعي المدني يلزم القانون وجوده أيضا أثناء الجلسة خاصة 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 حضورها ضروري إذ لا تنعقد الجلسة غيابها.

و باختصاص المحكمة بالنظر في مواد الجنح و المخالفات<sup>643</sup>، يتولى الرئيس مهمة ضبط حسن سير الجلسة وفرض الاحترام لهيئة المحكمة، واتخاذ أي إجراء يراه مناسبا لإظهار الحقيقة، كما يمكنه الأمر بإحضار الشهود و إن تطلب ذلك استعمال القوة العمومية هذا ما نصت عليه المادة 286 من ق إ ج ، كما أن نصّ المادة 343 من ق إ ج أزمه أيضا بأن يتحقق من حضور المتهم و من هويته ويعرف بالإجراء الذي رفعت به الدعوى أمامه ، إلى جانب تحققه من حضور المدعي المدني والمسؤول المدني والشهود أو غيابهم، فإذا تم تكليف المتهم بالحضور شخصيا و لكنه تغيب و لم يقدم عذرا مقبولا، اعتبرت المحاكمة حضورية، أما في حالة عدم تبليغ الشخص بالتكليف بالحضور و تخلف عن ذلك، تصدر المحكمة في هذه الحالة حكما غيابيا في حقه.

و الأصل أن تصدر المحكمة حكمها في جلسة علنية اما في نفس الجلسة أو في جلسة لاحقة، و في هذه الحالة يقوم الرئيس بإخطار أطراف الدعوى بيوم النطق بالحكم، و قبل ذلك يتحقق من جديد من حضور الخصوم أو غيابهم حسب ما نصت عليه المادة 355 من ق إ ج، و يحرر كاتب الجلسة لدى محكمة الجنح و المخالفات

<sup>640</sup> - راجع المواد : 345 ، 346 ، 347 ، 349 ، 350 من قانون الاجراءات الجزائية

<sup>641</sup> - راجع المادة 285 من قانون الإجراءات الجزائية .

<sup>642</sup> - تم النص على شفوية المرافعات في المادة 289 من ق إ ج بالنسبة للجنايات، والمادة 333 من نفس القانون امام محكمة الجنح و المخالفات .

<sup>643</sup> - راجع المادة 328 من قانون الإجراءات الجزائية .

الحكم الصادر، و تؤرخ النسخة الأصلية متضمنة أسماء القضاة الذين أصدروا الحكم و كاتب الجلسة موقعة من قبل الرئيس، ثم تودع نسخة منها لدى قلم كاتب الضبط، فإذا 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 يتصف بالقوة التنفيذية رغم المعارضة أو الاستئناف، فهو حكم مشمول بالنفاذ المعجل<sup>644</sup>، إلا أن هذا الأمر لا ينطبق إلا على تلك الأحكام التي نصّ عليها القانون صراحة سواء كان ذلك 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 بالنفاذ المعجل بقوة القانون ، باعتبار أن قانون العمل نصّ على ذلك صراحة، فلا يحتاج هذا النوع من الأحكام بطبيعته إلى تصريح من المحكمة لكي ينفذ و لا إلى طلب ذلك أيضا، ولا يكون للقاضي أي سلطة تقديرية في ذلك، حيث تثبت المحكمة خلال جلستها الأولى في القضية بحكم قابل للتنفيذ بغض النظر عن المعارضة أو 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 أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اكتشاف هذا الإخلال، تثبت المحكمة وعملا بنصّ 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 حرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام

<sup>644</sup> الأصل في الأحكام أنها لا تنفذ إلا إذا كانت نهائية أي يكون الحكم قد استنفد طرق الطعن العادية، إلا أنه توجد بعض الحالات التي يكون فيها الحكم قابل للتنفيذ بالرغم من إمكانية الطعن فيه بالمعارضة أو الاستئناف فيكون في هذه الحالة الحكم مشمولاً بالنفاذ المعجل، و النفاذ المعجل ينقسم إلى قسمين :

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

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



خلال الأجل المحدد له، يحجر المفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بعض النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

و في هذا الإطار، إن جرائم العمل من جنح أو مخالفات باختلاف أسسها و قواعدها التجرىمية، غالبا ما يتم إثباتها عن طريق محاضر محررة من قبل جهاز الضبطية القضائية من ضباط الشرطة و أعوانهم الموظفين المناط إليهم بمهام خاصة على رأسهم مفتشي 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 القيام بالمعاينات<sup>645</sup>، أو الاستناد على القرائن<sup>646</sup> ويكون ذلك خاصة بالنسبة للمحاضر المحررة من قبل ضباط الشرطة القضائية فلا يمكنه أن يتقيد بها لتأسيس حكمه، باعتبارها و كما رأينا سابقا، محاضر استدلالية لا ترقى بمفردها لمرتبة الدليل الذي يمكن الاعتماد عليه وحده من طرف القاضي الجزائي، في حين و بخلاف ذلك، إن المحاضر المحررة من قبل موظفي و أعوان الضبطية القضائية المنوط بهم مهام خاصة لإثبات المخالفات المرتكبة في مجال اختصاصهم، هي محاضر لها حجية على القاضي، يأخذ بها كدليل لإثبات في تأسيس حكمه، إلى أن يقوم الدليل العكسي على ما ورد فيها إما عن طريق الكتابة أو بواسطة شهادة الشهود طبقا لنص المادة 400 من ق ج .

### الفرع الثاني : المصالحة كحل اجرائي يضع حدّ 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، فانه و في مواد المخالفات، قد أقر قانون الإجراءات الجزائية وسيلة أخرى تعتبر بمثابة حلّ إجرائي يعترض المسار العادي و الطبيعي لهذه المرحلة، الذي يعرف بـ"الصلح و المصالحة"، أين سمح به القانون و أجازته بشأن نوع محدد من المخالفات فقط ، أي تلك التي تتوفر 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 قوانين خاصة يسمح فيها بإجراء الصلح مع المخالف، و من بين التشريعات الخاصة التي تسمح القيام بمثل هذا الإجراء قانون العمل طبقا لما نصّت عليه المادة 155 من القانون

<sup>645</sup> - المعايينات هي وسيلة تساهم في تكوين اقتناع و عقيدة المحكمة، عن طريق الاطلاع أو الفحص أو المناظرة المباشرة بمحل الجريمة، عن طريق الانتقال الى 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 العامة أو المدعي المدني أو المتهم طبقا لنص المادة 235 من ق ج .

<sup>646</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 اثباتها من واقعة أخرى قام عليها دليل الإثبات .

رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>647</sup>، خاصة بالنسبة لتلك المخالفات المتعلقة بظروف العمل و كفياته و تلك الماسة بقواعد السلامة و الأمن و طب العمل، لكن و إن كان القانون قد أجاز مثل هذا الإجراء كقاعدة عامة طبقا لما نصت عليه المادة 392 من ق إ ج<sup>648</sup> بحيث يمكن تطبيق إجراء المصالحة على المخالفات المنصوص عليها في القوانين الخاصة، فانه قد ورد استثناء على ذلك في ظل المادة 393 من ق إ ج بقولها: " لا يعمل بإجراء الغرامة الجزافية في الأحوال التالية :

- إذا كانت المخالفة تعرض مرتكبها للقيام بإصلاح التعويضات للأشخاص أو الأموال.
  - في حالة 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 نصّ في ظل التشريعات الخاصة يميز إجراء الصلح بشأن المخالفات الماسة بقواعدها .
  - أن تكون المخالفة مقرر لها عقوبة الغرامة فقط.
  - ألا تلحق هذه المخالفة ضررا بالغير يترتب الحق في التعويض على مرتكبها .
  - اقتران إجراء المصالحة بقاعدة التعدد في المخالفات بالنسبة لتلك المعاقب عليها بالغرامة فقط.

و يعتبر قانون الإجراءات الجزائية بمثابة الشريعة العامة بالنسبة لقانون العمل في هذا الإطار بتنظيمه لأحكام تنفيذ إجراء المصالحة و كفياته، حيث نصت المادة 389 من ق إ ج على أنه: " تنقضي الدعوى العمومية بقيام المخالف بدفع غرامة الصلح ضمن الشروط و المهل المنصوص عليها في المادة 384 ". حيث أنه وقبل أن تكلف المحكمة المخالف بالحضور أمامها ، تقوم النيابة العامة التي تم 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 تبث في نفس المحضر ارتكاب مخالفتان فإنه يجب على المخالف دفع المقدار الإجمالي لغرامتي الصلح المستحقين<sup>649</sup> ، و طبقا لما نصت عليه المادة 383 من ق إ ج فإن النيابة العامة ملزمة بإخطار المخالف خلال أجل 15 يوما من صدور القرار المحدد 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 مهمل و طرق دفعها المحددة في نص المادة 384 من ق

<sup>647</sup> - نصت المادة 155 من ق ع على أنه: " يمكن لمخالف أحكام هذا القانون ان يضعوا حداً للدعوى الجنائية المباشرة ضدّهم بدفع غرامة

الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون ..."

<sup>648</sup> - نصت المادة 392 من قانون الاجراءات الجزائية على أنه: " يمكن أن تنقضي الدعوى العمومية الناشئة عن مخالفة المواد المنصوص عليها

بصفة خاصة في القانون بدفع غرامة جزافية داخلة في قاعدة العود".

<sup>649</sup> - راجع المادتين 381 و 382 من قانون الإجراءات الجزائية.

إج المعدل و المتمم التي نصت على أنه: " يجب على المخالف خلال 30 يوما التالية لاستلامه لإخطار المشار إليه في المادة 393 أعلاه أن يدفع دفعة واحدة نقداً أو بحوالة بريدية مبلغ غرامة الصلح بين يدي محصل مكان سكنه، أو المكان الذي ارتكبت فيه المخالفة وذلك طبقاً لأحكام الاختصاص المذكورة في المادة 329 من هذا القانون، و يجب أن يسلم الإخطار المحصل في جميع الأحوال تأييداً للدفع".

وفي المقابل، يلتزم محصل غرامة الصلح بتبليغ النيابة العامة بعملية دفعها إذا تمت بصفة صحيحة خلال أجل 10 أيام من تاريخ الدفع<sup>650</sup>، وعند عدم وصول هذا التبليغ إلى النيابة العامة خلال 45 يوماً من تاريخ استلام المخالف للإخطار، تقوم هذه الأخيرة بتكليف المخالف بالحضور إلى المحكمة<sup>651</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 طبقاً لما نصّت عليه المواد 394 و ما يليها من ق إ ج و المتعلقة برفع الدعوى أمام المحكمة، حيث تبث هذه الأخيرة في ذلك خلال 10 أيام من تاريخ رفع الدعوى دون أية مرافعة مسبقة، أين يصدر القاضي أمر جزائي قابل للتنفيذ يكون غير ملزم بتعليقه<sup>652</sup>، متضمناً الحكم بالغرامة التي لا يجب أن تقل عن ضعف الحد الأدنى لغرامة المخالفة، بحيث يكون هذا الأمر الجزائي لا يقبل أي شكل من أشكال الطعن فيه المنصوص عليها قانوناً طبقاً لأحكام المادة 392 مكرر من ق إ ج<sup>653</sup>، مثلما هو الحال بالنسبة للقرار المحدد لغرامات الصلح فهو الآخر لا يقبل الطعن فيه، حيث نصّت المادة 385 من ق إ ج على أنه: " لا يكون القرار المحدد لمقدار غرامة الصلح في المخالفات قابلاً 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 موقوف 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 يكون له السلطة التقديرية في ذلك، إما بقبول شكوى و إلغاء الأمر الجزائي الذي أصدره في حق المخالف أو برفضها.

<sup>650</sup> -راجع المادة 386 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>651</sup> - راجع المادة 387 من قانون الإجراءات الجزائية .

<sup>652</sup> - يجب أن يتضمن الأمر الجزائي بدفع غرامة الصلح البيانات التالية : اسم المخالف و لقبه و تاريخ و محل ولادته و عنوان سكنه، الوصف القانوني و تاريخ و مكان ارتكاب الفعل المنسوب اليه ، بيان النصوص المطبقة و مبلغ الغرامة مع مصاريف الملاحقات.

<sup>653</sup> - راجع المادة 392 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية.

### الفرع الثالث : الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة الجench و المخالفات

إن مقتضيات العدالة وواجب ضمان وحماية المتقاضين، يسمح لكل من صدر عليه حكم يراه مشوباً بعيوب من العيوب، أن يطرح النزاع من جديد على القضاء من أجل إعادة النظر في هذا الحكم، لذا اهتم المشرع في ظل قانون الإجراءات الجزائية بتكريس هذه الاعتبارات عن طريق تنظيم أحكام خاصة تمكن المتقاضي من الطعن في الحكم الصادر بحقه، تتمثل في طرق للطعن العادية و أخرى غير عادية تسري كقاعدة عامة<sup>654</sup> على جميع الأحكام الصادرة من بينها تلك الخاصة بالجench و المخالفات المرتكبة و المتعلقة بمجال العمل، وإن كان الحكم الصادر في مواد المخالفات يكون قابلاً للتنفيذ بالرغم من إمكانية الطعن فيه كاستثناء عن الأصل العام الذي يقضي بالآلا ينفذ الحكم الجزائي إلا إذا كان نهائياً، أي يكون قد استنفذ طرق الطعن العادية، غير أن ذلك لا يمنع خضوع هذا النوع من الأحكام إلى القواعد العامة المنظمة لطرق الطعن العادية و غير العادية. فكل من المخالف و المدعي المدني الذي اختار اللجوء إلى القضاء الجنائي لتعويضه عن الضرر الذي لحقه جرّاء ارتكاب أية جريمة، جنحة أو مخالفة، مرتبطة بإطار العمل و التشغيل، له أن يسلك طريق من طرق الطعن المقررة قانوناً. ومسألة الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة الجench و المخالفات، تتطلب بالضرورة التطرق إلى تحديد مختلف الطرق القانونية التي تمكن المتقاضي من دفع القضاء إلى النظر من جديد في قضيته، وهو الأمر الذي سنحاول توضيحه و لو بإيجاز من خلال دراسة طرق الطعن العادية(أولاً)، ثم طرق الطعن غير العادية(ثانياً).

#### أولاً- طرق الطعن العادية

طرق الطعن في الأحكام الجزائية هي عبارة عن رخصة أقرها القانون لأطراف الدعوى من أجل تصحيح العيوب التي تشوبها، إما بإلغاء هذه الأحكام أو بتعديلها عن طريق رفعها أمام الجهات القضائية المختصة، باعتبارها وسيلة إجرائية لازمة لضمان الحقوق الفردية و حمايتها في مواجهة أحكام قامت على إجراءات باطلة أو صادرة عن تطبيق غير سليم للقانون، و طرق الطعن العادية هي إحدى هذه الوسائل التي تمكن كل من صدر حكم لم يقتنع به، أن يطلب إعادة النظر فيه من جديد، سواء كان ذلك عن طريق اعتراضه أو استئنافه .

#### أ)المعارضة :

تعتبر المعارضة طريق عادي للطعن لا يجوز إلا في الأحكام الغيابية، و بمقتضاها يعاد النظر في الدعوى أمام نفس الجهة القضائية المصدرة للحكم الغيابي، والهدف منها يكمن في منع الحكم من حيازة حجية الشيء المقضي

<sup>654</sup> - باستثناء الأحكام الجنائية الحائزة لحجية المقضى به ، فهذا النوع من الأحكام هي باتة لا يمكن المجادلة فيها أو في صحتها، ولا يجوز الطعن فيها بأي طريق من طرق الطعن العادية و غير العادية.

فيه و تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه بالنسبة للتهمة المنسوبة إليه. فالمتهم الذي تخلف عن حضور المحاكمة يكون قد تخلف بذلك عن تقديم دفاعه و حججه إلى المحكمة لسبب من الأسباب القاهرة الخارجة عن إرادته.

و مجال المعارضة كما قلنا سابقا، يقتصر فقط على الأحكام الغيابية الصادرة في مواد الجنح و المخالفات مهما كانت الجهة القضائية التي أصدرتها<sup>655</sup> ، ولقد نظم المشرع الجزائري الأحكام الخاصة بالمعارضة في المواد من 409 إلى 415 من ق إ ج المعدل و المتمم، حيث أنه يبلغ الحكم الغيابي في مواد الجنح و المخالفات في الدعوى العمومية و الدعوى المدنية التبعية إلى المتخلف عن حضور جلسة النطق بالحكم ويكون له أجل 10 أيام لمعارضة هذا الحكم تسري من تاريخ التبليغ، أما إذا كان مقيما بالخارج تمدد المهلة إلى شهرين حسب ما نصت عليه المادة 411 من ق إ ج، و يتم ذلك بموجب تقرير كتابي أو شفهي و المعارضة في الحكم تثبت بصفة عامة لكل من تم تكليفه بحضور الجلسة تكليفا صحيحا، لكنه تخلف عن ذلك و صدر حكم غيابي في حقه، و كما يفصل في الحكم الغيابي في الدعوى العمومية و الدعوى المدنية المرفوعة عن طريق المدعي المدني أمام القضاء الجنائي فإنه يجوز إذن لكل مدعي مدني و مسؤول عن الحقوق المدنية معارضة الحكم أيضا<sup>656</sup>، إلا أن المعارضة القائمة من طرف المتهم لا تلغي فقط الحكم الصادر في حقه، و إنما يشمل هذا الإلغاء ما قضى بشأنه بالنسبة لطلبات المدعي المدني أيضا<sup>657</sup>. حيث تبلغ المعارضة بأية وسيلة إلى النيابة العامة التي تلتزم بإشعار المدعي المدني برسالة موصى عليها مع طلب لعلم الوصول، أما إذا اقتضت المعارضة على الحقوق المدنية فقط، فعلى المتهم تبليغ المدعي المدني مباشرة<sup>658</sup>.

و المعارضة إذا ما تمت في الآجال القانونية المحددة لها، تؤدي بالضرورة إلى وقف تنفيذ الحكم الغيابي بالنسبة لما قضى به في الدعوى العمومية و طلبات المدعي المدني، باستثناء بعض الأحكام و الأوامر المشمولة بالنفاذ المعجل، التي تنفذ رغم الاعتراض عن الحكم أو الاستئناف بناء على نص خاص يقضي بذلك، وهو ما نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 90-03 المتضمن مفتشية العمل بشأن الأحكام الصادرة في مواد المخالفات المعاينة من قبل الأعوان المتخصصين بذلك و المحكمة بدورها تنقيد بما جاء في تقرير المعارضة، خاصة فيما جاء بحصر المعارضة على الدعوى المدنية دون الدعوى العمومية<sup>659</sup>، حيث يقوم بسماع طلبات النيابة

<sup>655</sup> - سواء صدر الحكم الغيابي عن محكمة الجنح و المخالفات أو عن قسم الأحداث أو عن محكمة الجنح.

<sup>656</sup> - ان المعارضة في الحكم الصادرة عن المعني المدني أو المسؤول عن الحقوق المدنية لا أثر لها إلا على ما يتعلق بالحقوق المدنية فقط.

<sup>657</sup> - راجع المادة 413 من قانون الإجراءات الجزائية .

<sup>658</sup> - راجع المادة 410 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>659</sup> - نصت المادة 409 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه: "يصبح الحكم الصادر غيبيا كأن لم يكن بالنسبة لجميع ما قضى به إذا قدم المتهم معارضة في التنفيذ، و يجوز ان تنحصر هذه المعارضة فيما قضى به الحكم من الحقوق المدنية".

العامة و دفع المتهم و محاميه، ثم تصدر حكما حضوريا قابلا للاستئناف، أما عند تخلف المعارض عن الحضور في التاريخ المحدد له من خلال التبليغ الموجه إليه و المثبت في محضر أو بتكليفه بالحضور تكليفا صحيحا، عدت المعارضة كأنها لم تكن.

#### ب) الاستئناف:

الاستئناف هو طريق عادي للطعن في الأحكام الحضورية الصادرة عن محكمة الدرجة الأولى وهو يختلف عن المعارضة من حيث الجهة المختصة بنظر القضية أي المجلس القضائي باعتباره جهة عليا من تلك التي تبت في المعارضة، حيث يفصل المجلس القضائي بالاستئناف في مواد الجرح و المخالفات، و يقوم النائب العام أو أحد مساعديه بمباشرة مهام النيابة العامة على مستوى هذا الأخير.

ولقد نظم المشرع الجزائري أحكام الطعن الخاصة بالاستئناف في المواد 416 إلى 438 من ق إ ج المعدل والمتمم، و طبقا لنص المادة 416 من نفس القانون فإنه تكون قابلة للاستئناف في مواد الجرح جميع الأحكام التي قضت بعقوبة الحبس أو الغرامة المالية التي تتجاوز 20 ألف دج بالنسبة للشخص الطبيعي و 100 ألف دج بالنسبة للشخص المعنوي، أما فيما يخص مواد المخالفات فتكون قابلة للاستئناف جميع الأحكام التي قضت بعقوبة الحبس بما فيها تلك المشمولة بوقف التنفيذ كما أن المادة 173 من ق إ ج نصت على أنه: "يجوز المدعي المدني ووكيله أن يطعن بطريق الاستئناف ف الأوامر الصادرة بعدم إجراء التحقيق أو بالأول وجه للمتابعة أو الأوامر التي تمس حقوقه المدنية..."، هذا ما يجعل حق الاستئناف بالنسبة للمدعي المدني ينصب على الحقوق المدنية فقط، كما أن الحق الاستئناف مثلما يثبت للمتهم و المدعي المدني، فهو حق أقره القانون للمسؤول عن الحقوق المدنية ولوكيل الجمهورية و للنائب العام و للإدارات العامة أيضا في الحالة التي تباشر فيها الدعوى العمومية<sup>660</sup>.

وبصفة عامة، يتم استئناف الأحكام في أجل 10 أيام تسري ابتداء من تاريخ النطق بالحكم الحضورى طبقا لما نصت عليه المادة 418 من ق إ ج، أما إذا صدر الحكم غيابي أو تكرر الغياب فلا تسري هذه المهلة إلا ابتداء من تاريخ تبليغ الشخص أو على مستوى الموطن أو مقر المجلس الشعبي البلدي أو النيابة العامة بالحكم، حيث يتم الاستئناف في الأحكام بتقرير كتابي أو شفهي لدى كتابة ضبط المحكمة الذي يعرض مباشرة على المجلي

<sup>660</sup> - راجع المادة 417 من قانون الإجراءات الجزائية.

القضائي مؤديا بذلك إلى وقف تنفيذ الحكم المستأنف فيه، أي وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه طبقا لما نصت عليه المادة 425 من ق إ ج<sup>661</sup>.

وإجراءات الاستئناف أمام المجلس القضائي في مواد الجنح و المخالفات نظمتها المواد 429 إلى 433 من ق إ ج حيث يفصل في هذه الاستئنافات بتشكيلة تضم على الأقل ثلاثة من رجال القضاء في جلسة بناء على تقرير شفوي مقدم من طرف أحد المستشارين و يتم استجواب المتهم و سماع أقوال أطراف الدعوى طبقا للترتيب المحدد في نص المادة 439 من ق إ ج<sup>662</sup>، فإذا كان الاستئناف مرفوعا من قبل النيابة العامة أجاز للمجلس تأييد الحكم أو إلغاؤه كلياً أو جزئياً لصالح المتهم أو لغير صالحه، كما أن المجلس القضائي لا يجوز له إذا كان الاستئناف قد تم رفعه من طرف المدعي المدني وحده أن يعدّل الحكم بما يسيء له، في حين أنه يمكن للمدعي المدني طلب زيادة التعويضات المدنية الناتجة عن الضرر فقط دون تقديم طلبات جديدة، وبذلك يكون الاستئناف قد رتب أثر ناقل الدعوى أي يحيل القضية على الجهة الأعلى.

#### ثانياً- طرق الطعن غير العادية

بصفة عامة، يتقرر حق الطعن في الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية لأطراف الدعوى فكل طرف يرى بأن الحكم الذي صدر في حقه يشوبه خطأ أو عيب، و بالتالي يثبت له حق الطعن فيه وفقاً لما قرره القانون، إما بالمعارضة أو بالاستئناف و باعتبار كل واحدة منها طريق من طرق الطعن العادية في الأحكام، فالمعارضة و كما رأينا سابقاً لا تكون إلا في الأحكام الغيابية و أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرتها، أما الاستئناف فيرفع أمام جهة أعلى تتمثل في المجلس القضائي الذي ينظر من جديد في موضوع الدعوى ، ليصدر قرار إما بإلغاء الحكم أو بتعديله . إلا أن هذا لا يمنع من أن يطعن من جديد في هذا القرار إذا لم يقتنع به الطاعن لكن ليس أمام المجلس وإنما لدى أعلى جهة قضائية ألا و هي "المحكمة العليا" عن طريق سلوك طريق من طرق الطعن غير العادية المتمثلة في الطعن بالنقض و التماس إعادة النظر .

<sup>661</sup> - إلا أنه توجد استثناءات على هذه القاعدة العامة، من بينها ما نصت عليه المادة 357 الفقرة الثالثة من ق إ ج ، أين تكون للمحكمة سلطة تحديد مبلغ مؤقت للمدعي المدني يكون قابلاً للتنفيذ رغم الاستئناف، كذلك الاستئناف على المتهم المحكوم ببراءته أو إعفائه من العقوبة أو المحبوس حبساً احتياطياً.

<sup>662</sup> - راجع المادة 439 من قانون الإجراءات الجزائية .

## أ) الطعن بالنقض:

يعتبر الطعن بالنقض طريق غير عادي للطعن، يكون في الأحكام و القرارات النهائية أمام المحكمة العليا التي لا تعتبر درجة من درجات التقاضي، كونها محكمة قانون و ليس محكمة موضوع، باعتبارها تنظر في مدى سلامة تطبيق النصوص والإجراءات القانونية في الحكم الصادر من قبل الجهات القضائية الأدنى منها .

ولقد نصّ المشرع الجزائري على أحكام الطعن بالنقض في المواد 495 إلى 528 من ق.إ.ج ، المعدّل و المتمم حيث نظّم هذا النوع من الطعون بجملة من الضوابط، باعتبار أنه خصّ هذا الأخير بالأحكام النهائية الصادرة عن المجالس القضائية و المحاكم بجميع أنواعها<sup>663</sup>، باستثناء الحالات التي لا يجوز الطعن فيها بالنقض و المنصوص عليها في المادة 496 من ق إ ج<sup>664</sup> ، هذا ما يُجيز الطعن بالنقض في الأحكام و القرارات المتعلقة بموضوع العمل و التشغيل التي تم استئنافها أمام المجلس أو معارضتها، و يتم ذلك من قبل المتهم أو المدعي المدني أو المسؤول عن الحقوق المدنية أو من قبل النيابة العامة أيضا المادة 497 من ق إ ج .

غير أن الطعن بالنقض يجب تأسيسه على سبب من الأسباب التي حددها المادة 500 من ق.إ.ج والمتثلة فيما يلي : عدم الاختصاص، تجاوز السلطة، مخالفة القواعد الجوهرية في الإجراءات، وانعدام أو قصور الأسباب إغفال الفصل في أحد طلبات النيابة العامة، وجود تناقض في القرارات الصادرة عن آخر درجة، مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه، و انعدام الأساس القانوني.

ويتم الطعن بالنقض بصفة عامة خلال 08 أيام من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه أو من اليوم الموالي للنطق بالقرار عند حضور أطراف الدعوى أو من ينوب عنهم، وبالنسبة للأحكام الغيابية فإن هذه المهلة لا تسري من اليوم الذي تكون فيه المعارضة غير مقبولة، أما إذا كان أحد الأطراف مقيما بالخارج فإنه تمدد مهلة شهر بإضافة 08 أيام إلى هذه المدة المعمول بها عادة المادة 498 من ق.إ.ج . وإجراءات الطعن بالنقض تخضع بدورها إلى دفع رسوم قضائية و إلا لا يُقبل ما عدا ذلك المقدم من قبل النيابة العامة و الدولة و الجماعات المحلية، بحيث بعد القيام بجميع الإجراءات اللازمة لذلك، يتم النطق بقرار نهائي في جلسة علنية حضورية.

لكن فيما يتعلق بإجراء الطعن بالنقض في الأحكام و القرارات الصادرة بشأن جرائم العمل، و لقد كشف الواقع العملي على مستوى المحكمة العليا، بأنه نادرا ما يتم نقض مثل هذه الأحكام لدى هذه الأخيرة لاسيما في مواد المخالفات خاصة، وهو الأمر الذي يبرر النقص الكبير و الفادح فيما يخص وجود اجتهاد قضائي بالجزائر في هذا

<sup>663</sup> - راجع المادة 495 من قانون الإجراءات الجزائية .

<sup>664</sup> - راجع المادة 496 من قانون الإجراءات الجزائية .



المجال، ولعلّ بساطة وعدم أهمية هذه المخالفات هي الدافع الرئيسي لذلك، إلى جانب ضآلة مبلغ الغرامات المالية المقررة كجزاء إن صحّ التعبير مقارنة بالوضع المادي و الاجتماعي الرّغيد الذي يحيط بالشخص المخالف و نقصد به هنا المستخدم خاصّة، الذي يفضل طبعا دفع تلك المبالغ عوض التمسك بحقه و الطعن بالنقض في القرار الصادر ربحا للوقت و المكسب أيضا.

### ب) التماس إعادة النظر:

التماس إعادة النظر هو طريق غير عادي للطعن، كون أنه لا يجوز إلا في الأحكام الصادرة عن المحاكم و القرارات الصادرة عن المجالس القضائية الحائزة لحجية الشيء المقضي فيه، و التي قضت بإدانة المتهم بجناية أو جنحة فقط، أي أن الحكم القابل للطعن فيه بالمعارضة أو الاستئناف لا يكون محلاً لالتماس إعادة النظر من جهة، ومن جهة أخرى قد اشترط المشرع في ظل المادة 531 من ق.إ.ج<sup>665</sup> أن تؤسس هذه الأحكام و القرارات على سبب من الأسباب المنصوص عليها في ظل هذه المادة فهذا النوع من الطعون يستهدف خاصة رفع الظلم الذي وقع المتهم الذي يتضح بأنه بريء لظروف لم تكن معروفة وقت النظر في الدّعوى، وهو وسيلة لتصحيح الخطأ، ولا ينظر من خلاله في تطبيق القانون مثلما هو الحال بالنسبة للطعن بالنقض، و في المقابل لم يحدد قانون الإجراءات الجزائية معيّنة لرفع الطلب أمام المحكمة العليا، فهو جائز في كل وقت، كما أن القانون يحفظ حق الطّاعن الذي ظهرت براءته في التعويض عن الأضرار المادية و المعنوية الناجمة عن الحكم<sup>666</sup>.

<sup>665</sup> - راجع المادة 531 من قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>666</sup> - راجع المادة 531 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية .

# الخاتمة

لقد اتضح لنا من خلال دراستنا هذه بأن مسألة وجود جزاء جنائي في نطاق علاقات العمل أمر ضروري، فهو بمثابة حل وقائي وردعي في نفس الوقت يساهم في اجتناب مختلف الاخلالات التي ترد على القواعد القانوني والأحكام التنظيمية المعمول بها في الاطار ، ولقد قام المشرع الجزائري بفرض عدة جزاءات لمعظم الانتهاكات والاخلالات التي ترتكب في مجالات علاقات العمل الفردية والجماعية ، ظهر ذلك من خلال تجريم مختلف السلوكات الإجرامية الماسة بالأحكام والقواعد الواجبة احترامها من قبل أطراف العلاقة ، سواء كان في ظل قوانين العمل بصفة عامة أو بالإحالة على قانون العقوبات لمواكبة الحركية والمرونة الدائمة التي يشهدها القانون الجنائي للعمل في الآونة الأخيرة خاصة ، هذا متع قواعده بذاتية خاصة تميزه عن القواعد العامة ، مقررنا بذلك حماية جنائية تسعى إلى فرض احترام قواعد التجريم والعقاب لا سيما من جانب المستخدمين في مواجهة العمال وممثلهم .

ولقد شهد تشريع العمل الجنائي في الجزائر تطورا هاما ، ظهر ذلك من خلال ضمه لقواعد خاصة تقضي بإقرار المسؤولية الجنائية للأشخاص الاعتبارية بصفتهم مستخدمين عن معظم الجرائم المرتكبة في مجال ، كما أن إثراء المنظومة القانونية مؤخرا بنصوص قانونية تهتم بحماية العمال والمستخدمين من أي تمييز سواء كان متعلق بالعمل النقابي أو الجنسي تعد نقطة ايجابية تحتسب للمشرع الجزائري ، الذي عمل أيضا على توسيع من الاختصاصات المخولة لمفتشي العمل بإضفاء عليهم صفة الضبطية القضائية التي تسمح لهم بمعاينة وتحرير محاضر الإخلالات الواردة على مختلف الالتزامات الواجبة احترامها وإن كان هذا الحق يقتصر على صنف المخالفات فقط دون الجرائم الأخرى.

لكن وبالرغم من ذلك ، لا يزال تشريع العمل الجزائري يعاني من بعض النقائص القانونية التي تضفي على قواعده قصورا وعجزا خاصة من الجانب الجزائي و التي حدت من فعاليته نوعا ما للحصول على حماية جنائية كاملة بالنسبة للعمال ضد صاحب العمل أو المستخدم. وهذه النقائص التشريعية قد تشكل ثغرات قانونية يمكن للمخالف أو الجانح استغلالها للإفلات من العقاب ، أبرزها اتسام العديد من القوانين و الأحكام التشريعية بالركود و عدم التجديد و التي تؤثر بشكل كبير في تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية، بحيث لم تطرأ عليها أية تعديلات حاسمة كالقانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، و القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية و السلامة و الأمن و طب العمل، بالرغم من التطور الهائل الذي شهدته مجال العمل و

التشغيل خلال السنوات الأخيرة، الأمر الذي أدى إلى تطور عنصر الجريمة و تعدد صور السلوكات الإجرامية في نفس الوقت.

كذلك عدم تدعيم المنظومة الجنائية العمالية بنصوص وقائية من شأنها منع المستخدم من ارتكاب المزيد من المخالفات في حق العامل هي نقطة سلبية يستحب تداركها، لأن ذلك سوف يعمل على سد أية ثغرة قانونية يمكن استخدامها للتملص من المساءلة الجنائية، كتجريم واقعة تعريض الغير للخطر. هذا من جهة، و من جهة أخرى إن وجود نص جزائي خاص بتجريم ظاهرة التحرش الجنسي في ظل قانون العمل يدعم نضيره المدرج في ظل قانون العقوبات هو أمر ضروري، سيساهم في توسيع دائرة التجريم الخاصة بهذه الظاهرة التي شهدت انتشارا رهيبا بين الأوساط العمالية مؤخرا، وإضافة صور لوسائل أخرى يمكن للمتحرش و استعمالها و لما لا تجريم حتى الآثار المترتبة عن فعل التحرش. و عندما نذكر ظاهرة التحرش في نطاق العمل، يجب الإشارة بالضرورة إلى ظاهرة التحرش المعنوي نظرا لارتباطها الوثيق بمجال العمل بصفة عامة و تأثيرها الكبير على شخص العامل بصفة خاصة، بحيث يبقى حق هذا الأخير في التشريع الجزائري بعدم تعرضه إلى أي ضغط أو إكراه نفسي أو معنوي يستهدف تفكيره و راحته النفسية، مرهون بمدى قدرته على التحمل و الصبر إلى أن يتغير المدير بآخر لعل هذا الأخير يمنحه السلام النفسي، فين حين كان من الممكن تلافي جميع هذه الأضرار من خلال تجريم هذا السلوك.

في الأخير، يمكننا القول بأن وجود هذا القصور القانوني الذي يحد من فعالية المساءلة الجنائية في علاقات العمل، له تأثير كبير وواضح على الجانب الإجرائي، لأن عدم تشديد العقوبة و حصرها في غرامات بسيطة محددة بمبالغ مالية ضئيلة مقارنة بجسامة الأفعال المرتكبة من قبل المستخدمين أشخاص طبيعيين أو معنويين، دفع بالكثير منهم إلى تفضيل دفع هذه المبالغ عوضا 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 على خلافه مما هو مكرس في جانب القضاء الفرنسي، هذه من جهة، و من جهة أخرى، لا زالت جرائم العمل تخضع في جانبها الإجرائي للأحكام و القواعد العامة خاصة الجنح منها، لا سيما مسألة معاناة و ضبط هذا النوع من الجرائم، فتوسيع من صلاحيات مفتشي العمل لتشمل معاناة الجنح أيضا و إيجاد أحكام و قواعد إجرامية خاصة بها، نقطة إيجابية من شأنها تفعيل نطاق المساءلة الجنائية، و إن كان المشرع الجزائري قد أورد حل إجرائي خاص متمثل في الصلح إلا أنه يخص فئة المخالفات و بشروط معينة، فهذه المسألة هي نقطة هامة أيضا نأمل تداركها مستقبلا.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

- القرآن الكريم.

- الحديث النبوي الشريف.

أولاً: الكتب (المؤلفات)

أ- كتب باللغة العربية :

- 1- إبراهيم الشباسي، الوجيز في شرح قانون العقوبات الجزائري، دار العلوم الجزائر، 2008.
- 2- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص لجرائم الفساد وجرائم المال والأعمال وجرائم التزوير، الجزء الثاني، الطبعة 11، دار هومة للنشر، 2011
- 3- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 4- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة 12، دار هومة للنشر، الجزائر، 2012-2013.
- 5- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة التاسعة، دار هومة للنشر، الجزائر، 2008.
- 6- أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، طبعة 1999، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 7- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، الطبعة السادسة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 8- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، طبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 9- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، طبعة 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 10- باسم شهاب، مبادئ القسم العام لقانون العقوبات، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، الجزائر، 2007.
- 11- بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، طبعة 2006، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر.

- 12- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن الطبعة الأولى، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، 2011.
- 13- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.
- 14- توفيق حسن فرج، مدخل للعلوم القانونية (النظرية العامة للحق)، الطبعة الأولى، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1978.
- 15- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية)، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1975.
- 16- حسن بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر، 2005.
- 17- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 18- راشد راشد، شرح علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 19- سمير عالية، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2002.
- 20- شواخ محمد أحمد، قانون العمل ( دراسة في ضوء القانون رقم 91 لسنة 1959 والقوانين المكملة والمعدلة له)، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، حلب ، سوريا، 2006.
- 21- شيهوب مسعود، المسؤولية عن المخاطر وتطبيقاتها في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- 22- الطيب بلولة، قانون الشركات، دار برقي للنشر، الجزائر، 2002.
- 23- عادل عامر، المسؤولية الجنائية والأسباب الموضوعية لانعدامها، دار فاس للنشر والتوزيع، المغرب، 2008.
- 24- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
- 25- عبد الله أوهابيه، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الرابعة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

- 26- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، الجزء الأول، الطبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 27- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004
- 28- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 29- عبد الواحد العلمي، شرح القانون الجنائي المغربي، الطبعة الثانية، دار النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2009.
- 30- علي عبد الله القهرجي، فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، دار الهدى للمطبوعات، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 31- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 32- علي فيلاي، الالتزامات (الفعل المستحق التعويض)، الطبعة الثانية، موفم للنشر، الجزائر، 2007.
- 33- عمر خوري، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009.
- 34- عمرو إبراهيم الوقاد، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية القاهرة، 2009.
- 35- فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، طبعة 1997، دار الهدى للمطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 36- فودة عبد الحكيم، امتناع المساءلة الجنائية في ضوء الفقه وقضاء النقض دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 37- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، مطبعة قالمة للنشر، الجزائر، 1995.
- 38- محمد أنور المساعدة، المسؤولية الجنائية في الجرائم الاقتصادية، دار الثقافة، بيروت، لبنان، 2003.
- 39- محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الأولى، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003.
- 40- محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.
- 41- منصور رحمان، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006.



- 42- نظير فرج مينا، الوجيز في الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة.
- 43- هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 44- يعقوب محمود داوود، المسؤولية في القانون الجنائي الاقتصادي، الطبعة الأولى، منتوجات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2008.
- 45- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب والوثائق العراقية، بغداد، 1989.
- ب. كتب باللغة الفرنسية:

#### A. Les ouvrages généraux :

- 1- Jean Paul Automa, Benôt Mariotte, le droit du travail et ses secrets, les éditions d'organisation, Paris, 1994.
- 2- Jean Pélissier, Alain Supiot, droit du travail, 20<sup>ème</sup> édition, Dalloz, paris, 2000.
- 3- Marle et Vitu, droit pénal spécial, édition Dalloz, paris, 1983.
- 4- Yves Delamotte, Daniel Marchand, le droit du travail en pratique, 10<sup>ème</sup> édition, les éditions d'organisation, Paris, 1997.

#### B. Les ouvrages spécialisés :

- 1- Alain Coeuret et Elisabeth Fortis, droit pénal du travail, 5<sup>ème</sup> édition, Paris, Janvier 2012.
- 2- Bouharrou Ahmed, le droit pénal du travail et la sécurité sociale, el maarif alijdida, Rebat, 2012.

ثانيا :المقالات

أ- باللغة العربية:

- 1- كمال مخلوف الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري دفاتر السياسة والقانون، العدد 04، المركز الجامعي بالبويرة الجزائر، جانفي 2011.

- 2- محمد التويجري، قانون العمل والعمال في دولة الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية، المجلد الأول، الطبعة الأولى مجموعة التويجري للدراسات القانونية، الكويت، 2003.
- 3- محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل (أزمة عقد العمل)، مجلة الشريعة والقانون، العدد 47، دمشق، يوليو 2011.

#### ب- باللغة الفرنسية:

1. Alvarez Nicolas, les infractions au droit du travail, revue pratique de droit social, n°345, Janvier 1974.
2. Clotaire Moloungui, la nature de la responsabilité pénale des personnes morales en Franca, RDPC, 1995.
3. François Meyer, la responsabilité pénale des personnes morales de droit public à la lumière des premières applications jurisprudentielles RFDA, 1999.
4. Grévy Manuela, la sanction civile en droit du travail, RDS, n°06, Juin 2001.
5. Jean-Claude Javillier : ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail, RDS, N° 78 Juillet 1975.
6. Michel Rivet, la discrimination dans la vie au travail :le droit a l'égalité à l'heure de la mondialisation ,RDS34 ,Avril 2003.

#### ثالثا: الرسائل و المذكرات الجامعية

##### أ- باللغة العربية:

- 1- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة دكتوراة في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر 2008-2009.
- 2- رشيد بن عيسى، مدى تعاقدية شروط وظروف العمل، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر 1999-2000.
- 3- زكري ويس مائة، جريمة الاستعمال التعسفي لأموال الشركة، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة الجزائر، 2004-2005.
- 4- عشايبو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة ماجستير في القانون فرع التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، 2011-2012.

## ب- اللغة الفرنسية:

Séverine Dhenin, la nullité du contrat de travail, mémoire préparé dans le cadre du DEA droit social mention droit du travail, FSPJS, université l'Ille, France, 2000-2001

## رابعا: النصوص القانونية

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

## ب- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:

- 1- مؤتمر برلين المنعقد في 1890 الذي ناقش قضايا خاصة بمجال العمل.
- 2- مؤتمر حماية القوى العاملة المنعقد سنة 1897 في زيورخ.
- 3- مؤتمر حماية القوى العاملة سنة 1900 بباريس.
- 4- ميثاق الأمم المتحدة المنعقد سنة 1945 بسان فرانسيسكو.
- 5- الاتفاقية الدولية رقم (81) المقررة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الثلاثين سنة 1947 الخاصة بتفتيش العمل في التجارة و الصناعة.
- 6- الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله المعتمدة سنة 1965 .
- 7- الاتفاقية العربية رقم (01) الصادرة سنة 1966.
- 8- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الممضاة سنة 1979.
- 9- الاتفاقية العربية رقم (19) الممضاة سنة 1996 بشأن تفتيش العمل.

## ج- القوانين:

- 1- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 47 سنة 1966.
- 2- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يوليو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- 3- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 يوليو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم.
- 4- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية العدد 101 لسنة 1971

- 5-الأمر رقم 75-51 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 لسنة 1975.
- 6-الأمر رقم 75-37 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالأسعار و قمع المخالفات الخاصة بتنظيم الأسعار.
- 7-الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.
- 8-الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 101 لسنة 1975.
- 9-القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32 لسنة 1978.
- 10-القانون رقم 81-10 المؤرخ في 01 جوان 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية العدد 25 مؤرخة في 14 جويلية 1981.
- 11-القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983.
- 12-القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية العدد 02 لسنة 1988.
- 13-القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية العدد 04 مؤرخة في 27 جانفي 1988
- 14-القانون رقم 89-12 المؤرخ في 05 جويلية 1989 المتعلق بالأسعار المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 29 مؤرخة في 19 جوان 1989.
- 15-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.
- 16-القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم.
- 17-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 25 ابريل 1990.

- 18-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.
- 19-الأمر رقم 95-06 المؤرخ في 25 يناير 1995 المتضمن قانون المنافسة المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 09 مؤرخة في 29 فبراير 1995
- 20-الأمر رقم 96-22 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المتعلق بقمع مخالفة التشريع والتنظيم الخاصتين بالصرف وحركة رؤوس الأموال من و إلى الخارج، المعدل والمتمم بموجب الامر رقم 03-01 المؤرخ في 19 فبراير 2003، الجريدة الرسمية العدد 12 مؤرخة في 23 فبراير 2003 .
- 21-القانون رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية العدد 03 مؤرخة في 12 يناير 1997.
- 22-الأمر رقم 03-03 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بالمنافسة المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08-12 المؤرخ في 25 جوان 2008، الجريدة الرسمية العدد 36 مؤرخة في 02 جوان 2008.
- 23-القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية الشغل، الجريدة الرسمية العدد 80 مؤرخة في 11 ديسمبر 2006.
- 24-القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 يوليو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، الجريدة الرسمية العدد 36 لسنة 2008.

#### د-المراسيم:

- 1-المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-315 الممضى في 02 أكتوبر 2004، الجريدة الرسمية عدد 63 مؤرخة في 03 أكتوبر 2004.
- 2-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.
- 3-المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات، الجريدة الرسمية العدد 42 لسنة 1990.
- 4-المرسوم التنفيذي رقم 91-44 الممضى في 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، الجريدة الرسمية العدد 08 مؤرخة في 20 فبراير 1991.

5-المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفية ضبط التوقيت اليومي للعمل وترخيص الغيابات المدفوعة الأجر لرياضي الطليعة والنخبة، الجريدة الرسمية العدد 66 مؤرخة في 22 ديسمبر 1991.

6-المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها الجريدة الرسمية العدد 17 مؤرخة في 13 مارس 1996.

7-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.

8-المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، الجريدة الرسمية العدد 04 مؤرخة في 09 يناير 2005.

9-المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، الجريدة الرسمية العدد 22 مؤرخة في 27 مارس 2005.

10-المرسوم التنفيذي رقم 08-140 المؤرخ في 10 ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، الجريدة الرسمية العدد 24 مؤرخة في 11 ماي 2008.

11-المرسوم التنفيذي رقم 10-140 المؤرخ في 23 ماي 2010 المحدد للنظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني الجريدة الرسمية العدد 34 مؤرخة في 23 ماي 2010.

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

13-المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فبراير 2015 المحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية العدد 08 مؤرخة في 15 فبراير 2015، المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-177 المؤرخ في 06 جويلية 2015، الجريدة الرسمية العدد 37 لسنة 2015.

#### هـ-القرارات الوزارية:

1-القرار الوزاري المشترك الصادر عن وزارتي العمل و الضمان الاجتماعي الممضى في 20 سبتمبر 1990 المتضمن الحدود الإقليمية للمفتشيات الحضرية للعمل ومكاتب تفتيش العمل، الجريدة الرسمية العدد 48 مؤرخة في 14 نوفمبر 1990.

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

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

و -نصوص أجنبية:

1. قانون العمل الفرنسي.
2. قانون العقوبات الفرنسي
3. قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987
4. قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996
5. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

## الفهرس

02	..... مقدمة
10	..... <b>الباب الأول: الأحكام الخاصة بالمسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل</b>
11	..... <b>الفصل الأول: نطاق المسؤولية الجزائية من حيث أطراف علاقات العمل التعاقدية</b>
12	..... المبحث الأول : المسؤولية الجزائية القائمة في حق العامل كطرف من أطراف علاقات العمل التعاقدية
12	..... المطلب الأول: شروط قيام المسؤولية الجزائية للعامل وأساس مشروعية توقيع الجزاء
13	..... الفرع الأول: شروط قيام المسؤولية الجزائية للعامل
13	..... أولاً- صفة العامل كشرط أساسي مبدئي لقيام المسؤولية الجزائية
14	..... أ) شروط تطبيق قانون العمل
14	..... 1-الشرط الأول: أن يكون العمل مقوماً من شخص لشخص آخر ولمصلحته
15	..... 2- الشرط الثاني: التبعية لصاحب العمل (المستخدم)
16	..... 3- الشرط الثالث: أن يكون العمل في مقابل أجر
16	..... ب) المقصود بالعامل الخاضع لقانون العمل
16	..... 1- العمل التابع
16	..... 2- توافر المقابل (الأجر)
16	..... 3- الفئات المستثناة من تطبيق قانون العمل
18	..... ثانياً- ارتكاب خطأ جزائي يرتب جزاء جنائي تطبيقاً "لمبدأ الشرعية"
19	..... أ) ارتكاب خطأ جزائي
20	..... ب) خطأ يرتب جزاء جنائي تطبيقاً "لمبدأ الشرعية"
23	..... ثالثاً- التمتع بالأهلية كشرط وجوبي لقيام المسؤولية الجزائية
27	..... الفرع الثاني: أساس مشروعية توقيع الجزاء
28	..... أولاً- مذهب حرية الاختيار أو المذهب التقليدي
29	..... ثانياً- مذهب الجبرية أو المذهب الوضعي
30	..... ثالثاً- موقف المشرع الجزائري
30	..... المطلب الثاني: موانع المسؤولية الجزائية
31	..... الفرع الأول: امتناع المسؤولية الجزائية بسبب انعدام الوعي
31	..... أولاً- الجنون
33	..... ثانياً- صغر السن
34	..... الفرع الثاني: امتناع المسؤولية الجزائية بسبب انعدام الإرادة (الإكراه)
34	..... أولاً- الإكراه المادي (الخارجي)



35	..... ثانيا- الإكراه المعنوي(الداخلي)
36	..... الفرع الثالث: مدى إمكانية الأخذ بالغلط كمانع من موانع المسؤولية الجزائية.
37	..... المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية القائمة في حق المستخدم كطرف من أطراف علاقات العمل التعاقدية.
38	..... المطلب الأول: مسؤولية المستخدم الجزائية كشخص طبيعي
38	..... الفرع الأول: المسؤولية الجزائية عن الفعل الشخصي
39	..... أولا- المظهر الآلي والموضوعي للمسؤولية الجنائية
39	..... ثانيا- المظهر الجماعي والشامل للمسؤولية الجنائية
42	..... الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية عن فعل الغير
42	..... أولا- شروط قيام المسؤولية الجزائية عن فعل الغير وأساس مشروعية توقيع الجزاء المترتب عنها.
43	..... أ)الشروط الجوهرية لقيام المسؤولية الجزائية عن فعل الغير
44	..... 1 - جريمة مرتكبة من طرف التابع أو الأجير
44	..... 2- وجود خطأ مرتكب من طرف المتبوع.
45	..... 3 - عدم التفويض القانوني لسلطات الحراسة والرقابة إلى شخص مؤهل
46	..... ب) أساس مشروعية توقيع الجزاء المترتب عنها
48	..... 1- فكرة الخطر المسلم به (نظرية المخاطر) كأساس المسؤولية الجزائية عن فعل الغير
48	..... 2- الخطأ الشخصي المرتكب من قبل المتبوع كأساس المسؤولية الجزائية عن فعل الغير
49	..... 3- صفة المتبوع كفاعل معنوي كأساس المسؤولية الجزائية عن فعل الغير
50	..... ثانيا- نطاق تطبيق المسؤولية الجزائية عن فعل الغير
50	..... 1)الحالات التي تكون فيها المسؤولية الجزائية عن فعل الغير مسؤولية غير مباشرة.
51	..... 2)الحالات التي تكون فيها المسؤولية الجزائية عن فعل الغير مسؤولية حقيقية
54	..... ثالثا- مدى إمكانية الإعفاء من المسؤولية عن فعل الغير في إطار علاقات العمل
56	..... المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للمستخدم كشخص معنوي
57	..... الفرع الأول: إشكالية إقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي
57	..... أولا- الرأي المعارض لإقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي
58	..... ثانيا -الرأي المؤيد لإقامة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي
59	..... ثالثا- موقف المشرع الجزائري
59	..... أ)مرحلة عدم الإقرار بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي
60	..... ب)مرحلة الإقرار بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي
62	..... الفرع الثاني: شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي و الأشخاص الاعتبارية المعنية بها
62	..... أولا- شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي

62	أ) ضرورة وجود نص قانوني يقضي بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي
63	ب) ارتكاب الجريمة من طرف شخص طبيعي يعبر عن إرادة الشخص المعنوي
66	ج) ارتكاب الجريمة لمصلحة أو لحساب الشخص المعنوي
66	ثانيا- الأشخاص الاعتبارية المعنية بالمسؤولية الجزائية
70	<b>الفصل الثاني : نطاق المسؤولية الجزائية من حيث الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل</b>
71	المبحث الأول: المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل الفردية (عقد العمل الفردي)
71	المطلب الأول: المسؤولية الجزائية و الإطار المفاهيمي لعقد العمل الفردي
72	الفرع الأول: تعريف عقد العمل الفردي وتمييزه عن بعض العقود المشابهة له
72	أولا- تعريف عقد العمل الفردي
77	ثانيا- تمييز عقد العمل الفردي عن بعض العقود المشابهة له
78	أ) تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة
79	ب) تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة
80	ج) تمييز عقد العمل عن عقد الشركة
81	د) تمييز عقد العمل عن عقد إيجارة الأشياء
81	الفرع الثاني : عناصر عقد العمل الفردي و شروط صحة إبرامه
82	أولا- عناصر عقد العمل الفردي
82	أ) عنصر العمل
82	1- الأداء الشخصي للعمل الم حدد أو المتفق عليه
83	2- تنفيذ العمل وفق لتوجيهات وأوامر المستخدم
83	3- التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة والظروف الملائمة للعمل
84	ب) عنصر الأجر
90	ج) عنصر التبعية
90	د) عنصر المدة
93	ثانيا- شروط صحة إبرام عقد العمل الفردي
93	أ) الشروط الشكلية
94	1- البيانات الأساسية
94	2- البيانات التكميلية
95	ب) الشروط الموضوعية
95	1- الرضى
98	2- المحل

99	3-السبب .....
99	الفرع الثالث: حدود ذاتية مخالفة قواعد التجريم والعقاب في إطار علاقة العمل .....
100	أولا- الذاتية من خلال قواعد الإحالة.....
100	ثانيا- الذاتية من خلال تعدد الجرائم مع الارتباط .....
101	ثالثا- الذاتية من خلال تصنيف الجرائم في إطار قانون العمل.....
102	رابعا- الذاتية من خلال المسؤولية الجنائية التضامنية لأصحاب العمل في التنفيذ العقابي.....
102	المطلب الثاني : المسؤولية الجزائية و الإطار التنظيمي لعقد العمل الفردي.....
103	الفرع الأول: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مراحل انعقاد عقد العمل الفردي .....
104	أولا- المساءلة الجنائية أثناء الفترة التجريبية.....
105	ثانيا- المساءلة الجنائية أثناء مرحلة التثبيت و الترسيم.....
106	الفرع الثاني: مجال المسؤولية الجزائية من حيث مخالفة قواعد إنهاء عقد العمل الفردي .....
108	الفرع الثالث: مجال المسؤولية الجزائية من حيث الآثار المترتبة عن سريان عقد العمل الفردي .....
108	أولا- حقوق والتزامات العامل .....
111	ثانيا- حقوق و التزامات المستخدم .....
113	المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية في إطار علاقة العمل الجماعية.....
114	المطلب الأول: ماهية اتفاقية العمل الجماعية والأحكام المتعلقة بإعدادها .....
115	الفرع الأول: ماهية اتفاقية العمل الجماعية .....
115	أولا- مفهوم اتفاقية العمل الجماعية.....
117	ثانيا- خصائص اتفاقية العمل الجماعية .....
117	أ)الصفة التعاقدية.....
117	ب)الصفة الجماعية للعقد .....
118	ج)الشكلية في عقد العمل الجماعي .....
118	الفرع الثاني: الأحكام المتعلقة بإعداد اتفاقية العمل الجماعية .....
119	أولا- الشروط الموضوعية اللازمة لإعداد الاتفاقية الجماعية للعمل .....
119	أ)الشروط الموضوعية المتعلقة بأطراف الاتفاقية الجماعية .....
120	ب)الشروط المتعلقة بموضوع الاتفاقية الجماعية .....
120	ثانيا- الشروط الشكلية اللازمة لإعداد اتفاقية العمل الجماعية .....
120	أ)شرط كتابة الاتفاقية الجماعية.....
121	ب)شرط تسجيل الاتفاقية الجماعية و إشهارها .....
122	المطلب الثاني: أبعاد المسؤولية الجزائية في إطار اتفاقية العمل الجماعية .....

123	الفرع الأول: البعد الموضوعي للمسؤولية الجزائية في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل
124	أولا- بعد المسؤولية الجنائية من حيث العناصر المرتبطة بالتصنيف المهني
126	ثانيا- بعد المسؤولية الجنائية من حيث تحديد مقاييس العمل و ظروفه
126	ثالثا- بعد المسؤولية الجنائية من حيث تحديد بعض شروط التشغيل و كفاءاته
127	رابعا- بعد المسؤولية الجنائية من حيث المساس بالحق في الممارسة النقابية
128	الفرع الثاني: البعد الشخصي للمسؤولية الجزائية في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل
135	<b>الباب الثاني: الإطار القانوني للمسؤولية الجزائية في علاقات العمل وإجراءات المتابعة</b>
136	<b>الفصل الأول: الإطار القانوني للمسؤولية الجزائية في علاقات العمل</b>
137	المبحث الأول: الجرائم الماسة بشروط العمل وكفاءاته
137	المطلب الأول: الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العمل
138	الفرع الأول: المخالفات المنصوص عليها في المواد من 140 إلى 146 من القانون رقم 90-11
139	أولا- الركن الشرعي للجريمة
141	ثانيا- الركن المادي للجريمة
141	أ) تشغيل القاصر دون سن 16 عشرة سنة
141	ب) مخالفة الأحكام الخاصة بظروف استخدام الشبان والنسوة
142	ج) التوقيع على اتفاقية جماعية تهدف إلى إقامة تمييز بين العمال
143	د) مخالفة أحكام المادة 143 من القانون رقم 90-11
143	هـ) تجاوز حدود الساعات الإضافية
144	و) مخالفة الأحكام المتعلقة بالعطل والراحة القانونية
145	ز) التقليل غير القانوني لعدد المستخدمين
146	ثالثا- الركن المعنوي للجريمة
146	الفرع الثاني : المخالفات المنصوص عليها في المواد من 146 مكرر الى 154 من القانون رقم 90-11
147	أولا- الركن الشرعي للجريمة
148	ثانيا- الركن المادي للجريمة
148	أ) مخالفة الأحكام الخاصة باللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة
149	ب) عدم قيام المستخدم بإيداع النظام الداخلي وفقا للأحكام المقررة قانونا
149	ج) مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجر أو الراتب
150	د) مخالفة الأحكام المتعلقة بلجنة المشاركة
152	هـ) مخالفة الأحكام المتعلقة بالاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية
152	و) عدم مسك أو تقديم الدفاتر والسجلات الخاصة بمفتش العمل

153	.....	ثالثا- الركن المعنوي للجريمة
153	.....	المطلب الثاني- الجرائم المعاقب عليها في ظل قانون العقوبات
154	.....	الفرع الأول: جريمة إفشاء الأسرار
154	.....	أولا- الركن الشرعي
156	.....	ثانيا- الركن المادي
157	.....	ثالثا- الركن المعنوي
158	.....	الفرع الثاني: جريمة الاعتداء غير الإرادي على حياة وسلامة جسم الإنسان
158	.....	أولا - الركن الشرعي
159	.....	ثانيا- الركن المادي
159	.....	أ) الخطأ
161	.....	ب)العلاقة السببية
162	.....	ثالثا- الركن المعنوي
163	.....	الفرع الثالث: واقعة تعريض الغير للخطر
163	.....	أولا- الركن الشرعي
164	.....	ثانيا- الركن المادي
164	.....	أ)العنصر الأول: انتهاك التزام خاص بالأمن أو الحيطة
165	.....	ب)العنصر الثاني: تعريض الغير للخطر
165	.....	ج)العنصر الثالث: العلاقة السببية بين انتهاك التزام خاص بالأمن والحيطة وبين الخطر
165	.....	ثالثا- الركن المعنوي
166	.....	المطلب الثالث: الجرائم الماسة بالسلامة الصحية والأمن وطب العمل
166	.....	الفرع الأول: الركن الشرعي
168	.....	الفرع الثاني: الركن المادي
168	.....	أولا- مخالفة أحكام المادة 37 من القانون رقم 88-07
169	.....	ثانيا- مخالفة أحكام المادة 38 من القانون رقم 88-07
171	.....	ثالثا - مخالفة أحكام المادة 39 من القانون رقم 88-07
172	.....	الفرع الثالث : الركن المعنوي
173	.....	المبحث الثاني : الجرائم الماسة بكرامة الأشخاص
173	.....	المطلب الأول: جريمة التمييز ( La Discrimination )
174	.....	الفرع الأول : الركن الشرعي (L'élément légal)
176	.....	الفرع الثاني: الركن المادي ( L' élément matériel )

177	الفرع الثالث: الركن المعنوي ( L'élément moral )
178	المطلب الثاني: جريمة التحرش ( L'harcèlement )
179	الفرع الأول: جريمة التحرش الجنسي ( L'harcèlement sexuel )
179	أولاً- الركن الشرعي
180	ثانياً- الركن المادي
180	أ)صفة المتحرش
181	ب) الوسائل المستعملة لارتكاب الجريمة
182	ج) الغاية من استعمال الوسائل المذكورة أعلاه
182	ثالثاً- الركن المعنوي
183	الفرع الثاني: ظاهرة التحرش المعنوي (l'arcèlement moral)
183	أولاً- الركن الشرعي
184	ثانياً- الركن المادي
185	ثالثاً- الركن المعنوي
186	المبحث الثالث: المساس بالحقوق العامة في مجال العمل
187	المطلب الأول: الجرائم الماسة بممارسة الحق في الإضراب
187	الفرع الأول: الركن الشرعي للجريمة
189	الفرع الثاني : الركن المادي للجريمة
189	أولاً- السلوكات الماسة بأحكام التشاور الجماعي في مجال العمل
190	ثانياً- السلوكات الماسة بحرية العمل
190	ثالثاً- السلوكات الماسة بمشروعية الإضراب
191	الفرع الثالث: الركن المعنوي للجريمة
192	المطلب الثاني: الجرائم الماسة بممارسة الحق النقابي
193	الفرع الأول : الركن الشرعي
194	الفرع الثاني: الركن المادي
194	أولاً- عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي
197	ثانياً- المساس بالوجود الشرعي للمنظمة النقابية
197	ثالثاً- الاعتراض عن تنفيذ قرار الحل القضائي المتخذ في حق المنظمة النقابية
197	الفرع الثالث: الركن المعنوي

198	المبحث الرابع: عرقلة مفتشية العمل
199	المطلب الأول: جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل القانون رقم 90-03
199	الفرع الأول: الركن الشرعي
200	الفرع الثاني: الركن المادي
201	الفرع الثالث: الركن المعنوي
202	المطلب الثاني: جريمة عرقلة عمل مفتشي العمل في ظل قانون العقوبات
202	الفرع الأول: الركن الشرعي للجريمة
203	الفرع الثاني: الركن المادي للجريمة
203	أولا- العنف المعنوي
204	ثانيا-العنف المادي
205	الفرع الثالث: الركن المعنوي للجريمة
205	المطلب الثالث: المساس بالزامية مسك دفتر الملاحظات والاعذارات المخصص لمفتشي العمل
206	الفرع الأول: الركن الشرعي
206	الفرع الثاني: الركن المادي
207	أولا- عدم وجود دفتر الملاحظات والاعذارات
207	ثانيا- عدم تقديم دفتر الملاحظات والاعذارات عند طلبه من قبل مفتش العمل
208	الفرع الثالث: الركن المعنوي
208	المبحث الخامس: التشغيل غير المشروع لليد العاملة
209	المطلب الأول: التشغيل غير المشروع للعمال خرقا للتكليف القانوني بالضمان الاجتماعي
210	الفرع الأول: الركن الشرعي للجريمة
211	الفرع الثاني: الركن المادي للجريمة
212	أولا - التصريح بالنشاط
212	ثانيا- إلزامية الانتساب
212	ثالثا- التصريح بالأجور
213	رابعا- دفع الاشتراكات
213	الفرع الثالث: الركن المعنوي للجريمة
213	المطلب الثاني: التشغيل غير المشروع للعمال الأجانب
214	الفرع الأول: الركن الشرعي للجريمة
216	الفرع الثاني: الركن المادي للجريمة
216	أولا- تشغيل العامل الأجنبي دون حيازته للتصريح بممارسة العمل

217	.....	ثانيا- مخالفة أحكام المادة 21 و 22 من القانون رقم 10-81
217	.....	ثالثا- مخالفة أحكام المادة 24 و 25 من القانون رقم 10-81
218	.....	رابعا- تشغيل العامل الأجنبي الموجود في صيغة إقامة غير قانونية
218	.....	الفرع الثالث: الركن المعنوي للجريمة.....
220	.....	<b>الفصل الثاني : اجراءات المتابعة.....</b>
221	.....	المبحث الأول: الأشخاص المؤهلون لمعاينة الجرائم المتعلقة بمجال العمل
221	.....	المطلب الأول : مفتشي العمل ( les inspecteurs du travail )
222	.....	الفرع الأول: تنظيم جهاز تفتيش العمل
223	.....	أولاً- التطور التاريخي لتفتيش العمل
225	.....	ثانيا-التنظيم الهيكلي والبشري لمفتشية العمل
227	.....	ثالثا - مهام مفتشية العمل
228	.....	رابعا- وظائف مفتشية العمل
229	.....	الفرع الثاني : صلاحيات مفتشي العمل
230	.....	أولاً- حق الزيارة (le droit de visité)
231	.....	ثانيا- حق التحري والتحقق (le droit d'enquête)
232	.....	ثالثا -حق الاطلاع (le droit de communication)
233	.....	رابعا- سلطة الردع ( Le pouvoir de répression )
235	.....	الفرع الثالث -التزامات مفتشي العمل و حمايتهم
237	.....	الفرع الرابع : القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من قبل مفتش العمل
240	.....	المطلب الثاني: الموظفين الآخرين المختصين بمعاينة جرائم العمل.
240	.....	الفرع الأول:ضباط الشرطة القضائية.....
241	.....	أولاً- التمتع بصفة ضابط الشرطة القضائية.....
241	.....	أ)ضباط الشرطة القضائية.....
242	.....	ب)أعوان الشرطة القضائية.....
243	.....	ج)الموظفون والأعوان الموكل إليهم بعض مهام الضبطية القضائية.....
243	.....	ثانياً - اختصاص ضباط الشرطة القضائية.....
245	.....	ثالثاً - القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من قبل ضباط الشرطة القضائية.....
245	.....	الفرع الثاني : أصناف أخرى من الموظفين المؤهلين للمعاينة في حالة ارتكاب مخالفات خاصة.....
246	.....	أولاً - مخالفات الضمان الاجتماعي.....
247	.....	ثانياً - مخالفات العمل غير الشرعي.....



247	المبحث الثاني : الأحكام والإجراءات القضائية
248	المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية.
249	الفرع الأول: طلب فتح تحقيق
250	الفرع الثاني: رفع الدعوى أمام محكمة الجناح والمخالفات
252	الفرع الثالث: انقضاء الدعوى العمومية
253	أولاً - الأسباب العامة لانقضاء الدعوى العمومية
253	أ) وفاة المتهم
253	ب) التقادم
154	ج) العفو الشامل
154	د) إلغاء قانون العقوبات
154	هـ) الحكم الحائز لقوة الشيء المقضي فيه
154	ثانياً - الأسباب الخاصة لانقضاء الدعوى العمومية
255	أ) اتفاق الوساطة
256	ب) إجراء الصلح
257	ج) سحب الشكوى
257	المطلب الثاني : الدعوى المدنية التبعية
258	الفرع الأول: الإدعاء المدني أمام قاضي التحقيق
258	أولاً- الشروط العامة لقبول الدعوى المدنية التبعية
259	أ) الجريمة
259	ب) الضرر
260	ج) العلاقة السببية
260	د) موضوع الدعوى المدنية
260	ثانيا- الشروط الخاصة بالادعاء المدني أمام قاضي التحقيق
262	الفرع الثاني : التدخل في الدعوى
262	الفرع الثالث : الادعاء المباشر أمام محكمة الجناح و المخالفات
263	الفرع الرابع : انقضاء الدعوى المدنية التبعية
264	أولاً- التنازل عن الدعوى
264	أ) التنازل الصريح
264	ب) التنازل الضمني
264	ثانيا- التقادم

265	المطلب الثالث : مرحلة المحاكمة .....
266	الفرع الأول : إجراءات المحاكمة أمام محكمة الجنج و المخالفات .....
268	الفرع الثاني : المصالحة كحل اجرائي يضع حدّ لمرحلة المحاكمة في مخالفات العمل .....
271	الفرع الثالث : الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة الجنج و المخالفات .....
271	أولاً- طرق الطعن العادية .....
271	أ)المعارضة .....
273	ب)الاستئناف .....
274	ثانياً- طرق الطعن غير العادية .....
275	أ)الطعن بالنقض .....
276	ب)التماس اعادة النظر .....
278	الخاتمة .....
281	قائمة المراجع .....

## ملخص:

تلعب النصوص الجزائية في ظل 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 على أطراف عقد العمل الفردي أو الجماعي احترامها وعدم الإخلال بها، مخالفتها تؤدي إلى قيام المسؤولية 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.

**الكلمات المفتاحية:** المسؤولية الجزائية، العلاقة التعاقدية، قانون العمل، حماية جنائية، علاقات العمل الفردية والجماعية.

## Résumé :

Les dispositions pénales contenues dans le code du travail jouent un rôle significatif dans la protection pénal du travailleur considéré comme la partie la plus faible dans la relation contractuelle qui le lié à l'employeur, le législature algérienne a accordé un intérêt à cet aspect en garantissant des conditions favorables dans le cadre d'un ensemble de dispositions pénales qui doivent être respectés par les parties au contrat de travail et qui dans le cas contraire engagent leur responsabilités pénales.

## Mots clés :

Responsabilité criminelle, de la relation contractuelle, code du travail, Protection Criminelle, les relations individuelle et collective de travail.

## Abstract:

The penal capacities contained in the labor code play a significant role in the protection penal of the worker considered as the weakest part in the contractual relation which the connected to the employer, Algerian legislature granted an interest to this aspect by guaranteeing favorable conditions within the framework of a set of penal capacities which must be respected by the parts to the contract of employment and which should the opposite occur commit them penal responsibilities.

## Keywords:

Criminal responsibility, the contractual relation, labor code, Criminal Protection, the individual and collective working relations.