الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جـــامـــعـــة يـــحـــي فـــارس- بـــالـــمـــديـــة-

كـلـيـة الـحـقـوق و الـعـلـوم الـسـيـاسـيـة

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: قانون جنائي وعلوم جنائية

الحماية الجنائية للعامل في التشريع الجزائري

من تقديم الطالبين:

عادل شهاب

أيمن بوكراس

تحت إشراف الأستاذ(ة):

د/ بن تغري موسى

أعضاء لجنة المناقشة:

د/ العمري عبدالقادر	جامعة المدية	رئيسا
د/ بن تغري موسى	جامعة المدية	مشرفا ومقررا
د/ رحال جمال	جامعة المدية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

شكـــــــــر

نشكر الله عز وجل على توفيقنا في انجاز هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من أمدنا بيد المساعدة

من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة،

ونخص بالذكر الأستاذ المشرف " بن تغري موسى"

" جزاه الله كل خير وجعل ذلك في ميزان حسناته "

وشكـــرا

إهـــــــداء

الى نور القلوب وسيد الوجود محمد صلى الله عليه وسلم

الى نسائم العطر وعنبر الفلاح الى أعز ما أملك

الى التي حملتني وهنا على وهن وسهرت الليالي في الصغر ومدت لي يد العون في الكبر، الى نبع الحنان وسر الامان وزينة الوجدان واعوز ما املك في هذه الحياة

"امي الغالية" حفضها الله واطال في عمرها ورزقها الصحة والعافية

الى من لا استطيع رد فضله طول حياتي وكان درع الامان مرشدي وسندي في هذه الحياة

أبي الغالي حفضه الله واطال في عمره

الى اخوتي وأخواتي

الى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

عادل

إهـــــــداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

التي جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى من حملتني

وضحت من أجل تربيتي وتعليمي

إلى التي من لم تبخل علي يوما بنصيحة وأدعية صالحة

إلى "أمي" حفظها الله

كما لا انسى

الذي رباني على الفضيلة والأخلاق وشملني بالعطف والحنان

إلى صاحب النفس الطاهرة "أبي" العزيز

إلى النجوم التي أضاءت بيتنا من عشت معهم أحلى أيامي

وحبهم يغمر قلبي إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل من جمعتني بهم الصداقة من كل محطة سعادة

أيمن

مقدمة

مقدمة:

يعتبر العمل عنصر هام لمعيشة الأفراد فهو يحتل مكانة المرموقة في المجتمع, فبهي يعيش الفرد حياة مرموقة من خلال حصولهم على رزقهم وقوتهم, كما يعتبر عنصر الفعال في عملية الإنتاج إذ يمكن القول أن عمل الإنسان كنف عجلة الإنتاج, فمهما قدمت الثورة الصناعية للإنسانية من إبداع فإنها لا تسلب للعمال مكانته وأهميته في العملية الإنتاجية نظرا ما يقدمونه من جهدا عضليا وذهنيا لذلك سيظل هو السيد على كل الأصعدة السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية, مما دفعت التشريعات العمالية بما فيها التشريع الجزائري بحماية هذه الفئة فجاءت بعدة قوانين ومن بينها القانون العمل الذي يعتبر من القوانين المهمة في تنظيم العلاقات المهنية بين العامل ورب العمل, حيث أصبح يهتم بحماية الأمومة والطفولة والتكوين ومشاركة المال في تسير, وفي السياسات التشغيل التي أصبحت تشكل أهم الانشغالات في ضل الاقتصاد الحر, وما تتطلب من أحكام و قواعد تنظمية, هذا ما ذهب إليه المشرع بإصدار مجموع من القواعد والقوانين التي تتمشى مع المتطلبات سوق العمل باعتبارها من قوانين المكملة, فمنها ما تتعلق بالضمان الاجتماعي أو المنازعات الفردية والجماعية أو الاضراب أو ممارسة النقابية أو الوقاية الصحية للأمن وطب العمل.

ولقد خصت هذه القوانين للعمال على مجموعة من الحقوق القانونية الناجمة عن العلاقات العقدية بين العمال وصاحب العمل وتتعلق تلك الحقوق بأجور العمال والحوافز وظروف العمل الامنة وتحديد ساعات العمل والحق في المعاملة بدون التميز والحق بإنشاء النقابات والتأمينات وباقي الحقوق الأخرى, فبمجرد نشوء العلاقة العمل بين العامل ورب العمل تصبح هذه الحقوق واجبة على المستخدم توفيرها له.

فإذا ما خالف المستخدم هذه القوانين المتعلقة بحماية الحقوق العمال تصبح بمثابة جرائم يعاقب عليها القانون، ولذلك التزمت الدولة بوظيفة المراقبة تطبيق هذه القوانين بواسطة أجهزة تابعة لها المكلفة بقيام إجراءات خاصة التي اعتبرها المشرع كوسيلة ردعية على الجرائم التي يقوم بها المستخدم في حق العامل، ولتفادي تعنت المستخدم وجعله يحترم القواعد القانونية فكان من اللازم إضفاء الحماية الجنائية للعامل.

وتعرف الحماية الجنائية بأنها مجموعة قواعد أو الأحكام الجنائية الموضوعية والإجرائية يتوصل إليها المشرع لوقاية العامل ضد أي مساس بحقه سواء كان فعلي أو محتمل وفرض الجزاء الجنائي لكل من يخالف ذلك.

أهمية الموضوع:

تظهر أهمية الموضوع في عدة أمور, أهمها العامل الذي يحتل المساحة الكبيرة في المجتمع وكذلك من حيث تركيز على حقوقه المنصوص عليها في قانون العمل والقوانين المكملة له، بالإضافة إلى ذلك ركزت هذه الدراسة على حماية الطبقة العاملة من تعسف المستخدم في استعمال حقوقهم بمجموعة من إجراءات يستطيع العامل من خلالها الحصول على تعويضات نتيجة مخالفة المستخدم للأحكام التي جاءت بها القوانين المتعلقة بالعمل.

أسباب اختيار الموضوع:

ومن الدوافع الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع هو خصوصية الموضوع الحماية العامل نظرا لأهميته في المجتمع وما تعرض له من تعسفات مرتكبة من طرف المستخدم، ومن الأسباب الشخصية هو أننا سوف نكونوا عمالا في المستقبل، لذا فعلينا معرفة الحقوق والحماية التي منحتها القوانين المتعلقة بالعمل, إضافة إلى ذلك إن هذ النوع من الدراسة قد يستفيد منها الباحثين التي يمكن من خلالهم فتح مجال الدراسات أخرى أكثر تخصصا، وتقريب المفاهيم القانونية المتعلقة بالعمل إلى الدارسين المختصين في مجال العلوم الجنائية.

أهداف الدراسة:

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة الحقوق العامل التي منحها مجمل القوانين كقانون العمل والقوانين المكملة له، بالإضافة إلى التعرف على الجرائم التي يرتكبها المستخدم نتيجة مخالفة القواعد والقوانين التي منحت للعامل تلك الحقوق، وكيف تعامل المشرع الجزائري معها .

الدراسات السابقة:

فالدراسات السابقة التي اعتمدناها في بحثنا هذا والمتمثلة فيما يلي:

- مذكرة لنيل شهادة الماستر في (قانون جنائي للأعمال)، للباحثة كريمة لشخب تحت عنوان (جرائم العمل)، التي نوقشت سنة 2015/2016، حيث تم تقسيم خطة عملها إلى فصلين، ففي الفصل الأول تطرقت على الجرائم التي يرتكبها العامل، والفصل الثاني تكلمت على الجرائم التي يرتكبها المستخدم. فمن خلال تطرقنا لهذه الدراسة نجد انها تكلمت عن الجرائم العمل ولم تتكلم عن إجراءات المتابعة الجزائية التي وضعها المشرع الجزائري لصد هذه الجرائم.

- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في (قانون جنائي) للباحث مزيود بصيفي تحت عنوان (الحماية الجزائية للحقوق العمالية) التي نوقشت سنة 2018/2017.حيث تم تقسيم خطة عمله إلى بابين، ففي الباب الأول تطرق على الإجراءات المتابعة الجزائية في قانون العمل، وفي الباب الثاني تكلم على الحماية المتعلقة بالظروف التشغيل. فمن خلال دراسة هذه الاطروحة نجد أنها تكلمت عن الجرائم العمل، وأغفلت على بعض الجرائم التي تمس بالعامل أيضا وهي جرائم ضمان الاجتماعي.

الصعوبات التي واجهتنا في إعداد بحثنا:

- عدم إيجاد الوقت الكافي لإنجاز هذا العمل على أحسن ما يرام وذلك بسبب الظروف العملية وشخصية.
- قلة المراجع المتعلقة بموضوع بحثنا.

المنهج المتبع في دراسة الموضوع

تماشيا مع طبيعة هذا الموضوع تم إعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الذي يتلائم مع الدراسة، وذلك من خلال وصفنا للحماية الجنائية للعامل في التشريع الجزائري, وتحليلنا لنصوص القانونية المتعلقة بحقوق العامل التي طرأ عليها قانون العمل والقوانين المكملة له.

إشكالية البحث:

إذا كان العمال يعتبرون الركيزة الأساسية في تنمية الاقتصادية فإن حماية العامل ضرورة اجتماعية وحتمية قانونية.

ومن خلال هذا المنطلق نطرح الاشكالية:

- كيف تدخل المشرع الجزائري جزائيا في حماية العامل؟ وما مدى فعاليتها ؟

الخطة المقترحة:

وللإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا إلى تقسيم موضوعنا إلى فصلين:

ففي الفصل الأول كان تحت عنوان الحماية المقررة لحقوق العامل وانطوى على مبحثين، فالمبحث الأول تطرقنا على الحماية العامة للعامل، والمبحث الثاني تكلمنا عن الحماية المقررة لبعض فئات العمال. أما فيما يخص الفصل الثاني، فجاءت تحت عنوان الحماية الموضوعية والإجرائية المقررة للعامل جزائيا، وقسم إلى مبحثين، فالمبحث الأول قمنا بدراسة الجرائم الواقعة على العامل، أما في المبحث الثاني، تكلمنا عن الإجراءات المتابعة لسير تحريك الدعوى العمومية.

الفصل الأول

الحماية المقررة لحقوق العامل

الفصل الأول: الحماية المقررة لحقوق العامل

إن قانون العمل وفر للعامل مجموعة من الحقوق القانونية تتم بعلاقات تحكم العامل بصاحب العمل والتي تهدف بشكل مباشر إلى إيجاد سبيل للتفاهم وفق جملة من إجراءات والتشريعات التي يصب عليها قانون العمل, وفي حالة ما إذا ظهرت خلافات بين العامل وصاحب العمل فإن القانون ركز حول هذه المسألة ومنح للعامل حماية قانونية بواسطة قوانين وقواعد مختلفة, كما أنه منح أيضا الحماية الخاصة لبعض الفئات من العمال نظرا لجنسهم وسنهم وصحتهم وجنسيتهم.

وعلى أساس هذا المنطق فإن هذا الفصل نبين فيه من خلال المبحثين التالين:

فالأول نتكلم على الحماية العامة للعامل المتمثلة في الحقوق المقررة له

والثاني نتكلم فيه على الحماية المقررة لبعض الفئات العمالية.

المبحث الأول: الحماية العامة للعامل

تتمثل الحماية العامة للعامل في الحقوق المقررة قانونا التي تتصل بالعلاقات بين العمال وأصحاب العمل على وجه العموم, وتتعلق تلك الحقوق في حق الأجر والعطل القانونية وحق الترقية المهنية والتكوين, وعليه سوف نبين من خلال هذا المبحث على حقوق المقررة للعامل في المطلب الأول، وحماية الحقوق المقررة للعامل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الحقوق المقررة للعامل

حقوق العامل هي مجموعة من الحقوق القانونية تتمثل في العلاقات التي تحكم العامل بصاحب العمل على وجه العموم، وتعتبر التزام في ذمة صاحب العمل لذا فهي حقوق أساسية ضرورية لابد منها وتتمثل هذه الحقوق فيما يلي:

الفرع الأول: حق في الأجر والحماية الاجتماعية والعطل القانونية

أولا: الحق في الأجر: هو حق دستوري نص عليه الدستور الجزائري في المادة 66 فقرة02 التي نصت أنه "كل عمل يقابله أجر"، ويعتبر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل وقد عرفه الفقه على أنه:" ذلك المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نتيجة العمل المؤدي"[1] ويمكن تعريفه على أنه المقابل المالي الذي يدفعه للعامل مقابل عمله الذي قدمه المستخدم، وهو بذلك يشمل كافة العناصر النقدية و العينية المقدمة له أجرا عن جهده ووقته وما يحققه من نتائج عن عمله المقدم".[2]

ولقد نص عليه القانون 90-11 في المادة 80 كمايلي: "للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"[3] وعليه نقول أن الأجر هو أول ما يطلبه العامل عن أداء عمله كما يعتبر من أهم التزامات المستخدم, وهو الأمر الذي يجعله يحضي بحماية قانونية في التشريع الجزائري.

وانطلاقا من التعريف السابق يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي, ويمكن تناولها وفقا

1- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، طبعة1،(دار الحامد للنشر والتوزيع)، 2010، ص 20.

2- أمال نايلي، أحلام بن عيسى، حقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، (مذكرة ماستر قانون أعمال)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف- مسيلة-، 2020/2019، ص 12.

3- القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09، الجريدة الرسمية، العدد43، 1996.

لأحكام التشريع الجزائري، كما أنها تحضى بحماية قانونية في مختلف التشريعات الحديثة وهذا ما سوف نتطرق إليه فيما يلي:

1- **مكونات الأجر**: المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، فإنها تشمل الأجر الوطني الأدنى والأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها, باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي يدفعها العامل...[1]. ومن خلال هذه المادة قانونية نستخلص أن الأجر يشتمل على عناصر ثابتة وأخرى متغيرة.

أ- **الأجر الأساسي**: "نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين, هما حد أدنى وحد أعلى لمنصب عمل ضمن كل صنف من أصناف السلم الوطني لمناصب نموذجية [2].

وعليه يمنح لكل منصب مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب وتختلف من منصب إلى لآخر, والتي تتمثل في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد الذي يتطلب المنصب، كما تحدد لكل نقطة استدلالية للمنصب في القسمة المالية للنقطة[3].

ب- التعويضات الثابتة الملحقة والمرتبطة بالمنصب:

وهي التعويضات التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به ومن بين هذه التعويضات نجد:

- تعويض الأقدمية والخبرة.
- تعويض الضرر أو الخطر.
- تعويض المنطقة والمنح العائلية.

وهو عبارة عن مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم ومن حيث الديمومة والاستقرار وهي ليست دائمة لكونها تخضع لعدة عوامل ولكن إن وجدت فتصبح إما تعويضات أو مكافأت[4].

2- **الحماية القانونية للأجر:** لقد تدخل المشرع في تنظيم الأجر لضمان وصوله إلى العامل في أحسن الظروف وبدون أية منازعة، وأن العامل يعتبر دائنا لصاحب عمله بمقدار أجره ولكنه دائن من

1- المادة02 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 2015/02/08، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية، العدد08، الصادرة في 2015/02/15.

2- غريب بوخالفة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، عدد 13، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر،2017، ص 28.

3- انظر غالية صانع، الحماية القانونية للعامل-دراسة مقارنة- (مذكرة ماستر)،القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم- 2019/2018، ص 55.

4- غالية صانع، المرجع نفسه، ص 55.

نوع خاص، لا لصفته كعامل، ولكن لأن دينه هو الأجر الذي تتوقف عليه معيشته وحياته[1]. وعليه تحظى الحماية القانونية للأجر مجموعة مبادئ وهي:

أ- مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون: "يترتب على هذا المبدأ حق امتياز وأسبقية أجور العمال والتعويضات المرتبطة بها عن بقية الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل كالضرائب والرسوم وغيرها وقد أكدت عليها نص المادة 89 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"[2].

ب- مبدأ عدم قابلية الحجز على الأجور: "ذلك أن الأجور المخصصة للعمال في الميزانية لا يمكن التصرف فيها بالتحويل أو الإلغاء أو الحجر عليها من طرف صاحب العمل وقد أكدت على هذا المبدأ نص المادة 90 من قانون علاقات العمل على أنه لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة من صاحب العمل كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها وإذا حدث ذلك جاز اللجوء إلى القضاء"[3].

ت- مبدأ بطلان التنازل عن الأجور: أكدت نص المادة 88 من قانون علاقات العمل بقولها: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه."[4] فكل تنازل كيفما كان شكله من جانب العامل عن أجره أو جزء منه سواء برضاه أو بدون رضاه فالقانون ألزم وأوجب على المستخدم دفع مستحقات العامل.

وعليه فإن الحماية القانونية للأجر لا تظهر فقط من خلال هذه المبادئ، بل أيضا من خلال تدابير التي تضمن الدفع السليم للأجر بصفة شخصية ومباشرة وفي الزمان والمكان العاديين وتسليم القيمة أو كشف الراتب، بالإضافة إلى تدخل كل الجهات المعينة التي تضمن تفعيل هذه الحماية.

ثانيا: الحق في الحماية الاجتماعية: تعتبر الحماية الاجتماعية حق دستوري، فقد نص عليها الدستور الجزائري في المادة 66 فقرة05 في قولها "للعامل حق في الضمان الاجتماعي"، وذلك من خلال تمكينه من الاستفادة من التأمينات الاجتماعية وهي وسيلة التي تهدف إلى تعويض أفراد عن نتائج المخاطر الاجتماعية التي تؤثر في المركز الاقتصادي للفرد سواء كان انقطاعه لأسباب فسيولوجية

1- غريب بوخالفة، المرجع السابق، ص 38.
2- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، طبعة2، (دار الريحانة للكتاب)، الجزائر، 2001، ص 141.
3- أنظربشير هدفي نفس المرجع، ص 142.
4- المادة 88 من قانون 11/90, المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

كالمرض والعجز أو الوفاة أو أسباب مهنية كحوادث العمل[1]. وعليه تنقسم التأمينات الاجتماعية إلى عنصرين متمثلة كما يلي:

1- **التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية**:

تشمل التأمينات الاجتماعية عن المخاطر الفسيولوجية في:

أ- التأمين على المرض: من خلال دراستنا لنصوص القانون 11/83 نلاحظ أن المشرع لجزائري لم يعرف المرض, إلا أنه وبالرجوع إلى القانون رقم 13/83 نجد أن المشرع تطرق لتعريف المرض المهني في المادة 63 في قولها "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى المصدر أو تأهيل مهني خاص"[2] وعليه فإن المرض يؤثر على مصلحة العامل وذلك بفقدان دخله نتيجة توقفه عن العمل وأيضا زيادة التكاليف الخاصة بالعناية الصحية المرتبطة بالمرض سواء تعلق الأمر بالعامل أو بأفراد أسرته تعرض العامل إلى بؤس الحاجة والعوز[3]. وعلى هذا فإن القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية خولا للعامل التأمين على المرض فمنح له عدة حقوق منها ما هو عيني ويتعلق بالتكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية ومنها ما هو نقدي ويتمثل في منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض هذا ما نصت عليه المادة 07 في القانون التأمينات الاجتماعية [4].

ب- التأمين على الولادة: يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة والحفاظ على صحتها وصحة مولودها وذلك بتمكينها من الحق من الاستفادة من الأداءات العينية والنقدية الناتجة عن الوضع الحمل، حيث يغطي هذا التامين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل والولادة سواء تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة[5]. وبالرجوع إلى القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فإن العاملات تستفيد خلال فترات

1- انظربن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 278.
2- القانون 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28، 1983.
3- قانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية, الجريدة الرسمية, العدد28, 1983.
4- أنظر المادة 07 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع نفسه.
5- غالية صانع، المرجع سابق، ص 41.

ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط في التنظيم الداخلي للمؤسسة [1].

كما أن المادة 29 من القانون 11/83 نصت على أنه:" تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعيا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل ،لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعيا[2].

ث- التأمين عن العجز:

الشخص يعتبر عاجزا عن العمل إذا فقد قدرته عن العمل كليا في مهنته الأصلية حتى لو كان قادرا على الكسب بوجع عام، ويعتبر عاجزا عن العمل عجزا جزئيا كل من فقد القدرة جزئيا على العمل أو كسب بوجه عام[3]. ويعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته القيام بعمل يمكنه من الحصول على دخل يفوق نصف الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز وطبق القانون 13/83 قسم حالات العجز من حيث تحضير المعاش إلى ثلاثة أصناف:

الفئة الأولى: وهي فئة العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور, حيث يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي يحسب بالرجوع إما إلى آخر أجر سنوي تم تقاضيه، وإما إلى الأجر السنوي المتوسط لثلاث سنوات حيث بلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية[4].

أما الفئة الثانية: وهي فئة العجزة الذي يتعذر عليها القيام بأي نشاط مأجور الذين يتقاضون مبلغا سنويا للمعاش يساوي 80% من الأجر.

1- المادة 55 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
2- المادة 29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.
3- أحمد حسن البرادعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، طبعة1، (دار العربي)، 1982، دون جزء، ص 260، 262.
4- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 286.

أما الفئة الثالثة: فهي فئة العجزة الذي يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مهني مأجور, ويحتاجون إلى المساعدة من غيرهم[1]. وعليه وطبق للمواد 37و38و39 فإن هذه الفئات الثلاثة يتقاضون ما بين **60 % و80%** من مبالغ المعاش حسب ما نص عليه القانون التأمينات الاجتماعية.

التأمين عن الوفاة: تعد وفاة العامل قوة قاهرة ينفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، لأن التزام هذا الأخير ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه، ويتعذر على ورثته أداؤه، ومن ثم بمجرد وفاة العامل تنتهي علاقة العمل وتزول الالتزامات بين الطرفين ولا يترتب على وفاة هذا الأخير أي التزام لذوي حقوق على عاتق صاحب العمل إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية[2].

فمعظم التشريعات الاجتماعية اعتبرت الوفاة خطر من الأخطار الاجتماعية, التي تهدد المجتمع ككل والتي يجب درؤها وذلك بمواجهة آثارها من خلال تعويض أفراد المجتمع أو بعضهم من نتائج هذا الخطر.

والمشرع الجزائري لم يغفل على هذه الحالة (الوفاة) فقد نظمها في القانون 13/83 من المادة 47 إلى المادة 51 فباستقراء المادة 47 نلاحظ أن المستفيد من التأمين على حالة الوفاة هم ذوي حقوق المؤمن له المتوفى المعرفين في المادة 67 أدناه من منحة الوفاة، كما حددت نص المادة 48 مبلغ منحة الوفاة بمقدار اثني عشر (12) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون ويمنح مبلغ دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له[3]، كما نصت المادة 51 عن الوفاة العامل عن حادث عمل أو مرض مهني يستفيد ذوي الحقوق منحة الوفاة، غير أنه لا يمكن الجمع بين هذه المنحة وبين منحة الوفاة التي تدفع في إطار التأمينات الاجتماعية[4].

2- التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر المهنية:

تشمل التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر المهنية التأمين عن التقاعد والتأمين عن البطالة وتتمثل هذه التأمينات كما يلي:

1- انظر المادة 36 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.
2- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 288.
3- انظر المادة 48 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق.
4- انظر المادة 51 من القانون 11/83 المرجع نفسه.

أ- التأمين عن التقاعد:

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمعلمين والتجار والأطباء كون هذه الفئة تمارس نشاط لحسابها الخاص، وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد حسب نص المادة 05 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد فيما يلي:

- معاش مباشرة يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.
- معاش منقول والذي يتضمن معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة، ومعاش لليتامى ومعاشات للأموال[1].

وحسب المادة 06 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد فإن الاستفادة للعامل من معاش التقاعد توقف على شرطين وهما:

- بلوغ سن الستين (60 سنة) من العمل على الأقل غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من الخامسة والخمسين(55 سنة) كاملة [2].
- قضاء مدة خمسة عشر(15) سنة على الأقل في العمل.

كما يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 06 أعلاه المعدلة بالقانون 16- 15في المادة 07، العامل الذي يشغل في منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

أما بالنسبة للأشخاص الغير أجراء فالسن المخولة للحق في معاش التقاعد هو بلوغ خمسة وستون (65 سنة) بالنسبة للرجال, وسن ستون (60 سنة) بالنسبة للنساء، ويتكون الأساس الذي يعتمد كقاعدة في حساب معاش التقاعد من المعدل المحسوب من عملية جميع السنوات العشر التي فيها أفضل المدا بل السنوية الخاضعة للاشتراك[3].

ثالثا: الحق في العطل القانونية

تعتبر الراحة القانونية من أهم الحقوق التي يستحقها العامل وهي تمثل مكسبا دستوريا لا يمكن التنازل عنه, وهو ما أقره الدستور الجزائري 2020 في المادة 66 فقرة 04 التي نصت على أنه " الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته", وفترة الراحة هي فترة لازمة عن

1- أمال نايلي، أحلام بن عيسى، المرجع السابق، ص 46-47.
2- القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، لسنة 1983، المعدل والمتمم بالقانون 15/16 المؤرخ في 2016/12/31، الجريدة الرسمية، العدد78، الصادرة في 2016/12/31.
3- أمال نايلي، أحلام بن عيسى، المرجع السابق، ص 47.

الانقطاع عن العمل لفترة مستمرة الهدف منها لمناسبات الرسمية وأضفى عليها المشرع وصف أيام الأعياد[1].

وتنقسم الراحة القانونية إلى:

1- **الراحة اليومية**: سميت بالراحة اليومية لأنها متعلقة بتنظيم وقت العمل اليومي, وهي تلك الراحة التي يستحقها العامل بموجب العمل اليومي ويقصد بها تلك المدة التي يستريح فيها العامل أثناء عمله اليومي، كي يسترجع بعض قواه بغية تأدية عمله اليومي على أكمل وجه [2]. ومدة هذه الراحة في التشريع الجزائري هي في اليوم ساعة واحدة [3].

غير أن المشرع لم يخصص لنا مجال استحقاقها وفي أغلب الأحيان هذا الوقت يكون مخصص لتناول الغذاء والراحة في نفس الوقت.

2- **الراحة الأسبوعية**: لقد اعترف المشرع الجزائري عبر التشريعات العمالية المتعاقبة بحق العمال في العطلة الأسبوعية, بلغ حدها الأدنى (24) ساعة متتابعة بعد كل أسبوع من العمل أما في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل, اعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظروف العمل العادية[4]. كما حددت المدة القانونية للعمل (40) ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على (05) أيام عمل على الأقل بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع الخاص والمؤسسات العمومية ذات طابع الصناعي والتجاري، وعن طريق التنظيم بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية [5]. وعليه فإن الراحة الأسبوعية إلزامية لابد لصاحب العمل أن يمنحها للعامل دون أن يكون هناك تنازل من الطرفين لأنها من النظام العام, ونظرا لأهميتها البالغة على العامل سواء من الجوانب الصحية أو الاجتماعية أو الثقافية، فإن العامل الذي يعمل طول الأسبوع لابد عليه أن يستريح يوم أو يومين حسب المؤسسة التي ينتمي إليها.

3- الراحة السنوية: لم تكن الراحة الأسبوعية وحدها كافية لإزالة أثار التعب بجميع مظاهره النفسية والفيزيولوجية, حيث تقرر اعتماد مبدأ العطل السنوية المدفوعة الأجر سواء على الصعيد الوطني أو

1- انظر غالية صانع، المرجع السابق، ص 1.

2- فؤاد رحوي، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي (مذكرة ماجستير)، قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008/2007، ص 10.

3- الامر03/97 مؤرخ في 1997/01/11 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 01/12/ 1997.

4- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 230.

5- المادة 2و3, من القانون03/97,المتعلق بالمدة القانونية للعمل، المرجع السابق.

الدولي، فقد نصت التوصية رقم 52 لسنة 1936الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي على منح العمال البالغين عطلة سنوية أمدها أسبوعين في نهاية كل سنة من الخدمة دون حساب الإجازات المرضية أو حوادث العمل، على أن يستفيد القاصرون ممن هم دون الثامنة عشرة (18) سنة من عمرهم عن عطلة أطول[1].

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد حدد مدة العطلة السنوية بثلاثين (30) يوما كاملة, ويتم حساب فترة العطلة السنوية على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر, ويمكن منح عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة بالنسبة للعمال في المناطق الصحراوية على أن تولى الاتفاقيات الجماعية تحديد هذه العطلة[2].

بالإضافة أن هناك عطل أخرى التي يستفيد منها العامل لأسباب صحية أو أسباب عائلية وتمثل هذه العطل في العطلة المرضية التي أشار عليها المشرع الجزائري في المادة 201 من الأمر03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية, والعطلة الأمومة والتي أشار عليها القانون 11/83 في المواد 23 إلى 30 ومن المادة 213 إلى 214 من الأمر 03/06

الفرع الثاني: الحق في التكوين والترقية المهنية وممارسة النشاط النقابي

إن العامل له الحق في المشاركة في الدورات التكوينية ، وذلك لتحسين المستوى التأهيلي في إطار الهيئة أو المؤسسة المستخدمة مما قد يستفيد من الترقية المهنية من خلال تحصيله على المعارف والمعلومات والخبرات المهنية ، كما له الحق في ممارسة النشاط النقابي وذلك لحماية مصالحه المادية والمعنوية.

أولا: الحق في التكوين والترقية المهنية

لا يقتصر التكوين المهني على التأهيل المهني في إطار عقد التمهين، بل يتعداه إلى التكوين الداخلي المستمر في المؤسسة المستخدمة، حيث ألزمت الأحكام والنصوص القانونية في هذا المجال مختلف المؤسسات بوضع برامج للتأهيل المهني المستمر للعامل، حتى يتكيف مع الظروف المهنية المستجدة[3]، وطبقا للمادة 57 من القانون 11/90 أشارت على أنه: "يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يعوضه على لجنة المشاركة لابداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين

1- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، دون طبعة،(ديوان المطبوعات الجامعية)، دون جزء، الجزائر، 1984 ص 220.

2- أنظر المواد 40، 41 و42 من القانون 11/90, المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، المرجع السابق.

3- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 179.

الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما"[1]، ومن خلال استقرائنا لهذه المادة نلاحظ على أنه أوجبت على كل هيئة مستخدمة القيام بأعمال التكوين وتحسين المستوى لصالح العمال من خلال تزويده بدروس نظرية وتطبيقية في مجال عمله أو في إطار البعثات التكوينية إلى المراكز المتخصصة تتم في فترة زمنية محددة.

وتتم أعمال التكوين المهني داخل المؤسسة من طرف مكونين, حيث يتم اختيارهم من بين عمال المؤسسة وفقا لاختصاصهم، حيث يقومون بأعمال التدريس بصفة دائمة أو مؤقتة ويمكن أيضا تكليف أي عامل ذو اختصاص وكفاءة عالية للقيام بأعمال التكوين[2].

أما فيما يخص الترقية المهنية قد نص عليها المشرع الجزائري في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الرابع تحت عنوان التنقيط والترقية, فقد نصت المادة 34 من الفصل الثاني على أنه "تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقاط المرقمة والتقدير العام[3]. ونلاحظ من خلال المادة السابقة أن المشرع تحدث على الترقية في الدرجات فقط, دون أن يعطي تعريفا لها وربطها بالأقدمية والتنقيط والتقدير العام دون الكفاءة والمؤهلات.

وعليه تعتبر الترقية عاملا أساسيا في المسار المهني للعامل كونها تحفز العمال على العمل الجيد وخلق روح التنافس والتفاعل فيما بينهم، كما يؤدي إلى زيادة راتبهم وتحسين وضعهم الاجتماعي والعملي، وبالتالي تعتبر حق من حقوقه العملية.

ثانيا: الحق في ممارسة النشاط النقابي

عرف المشرع الجزائري المنظمة النقابة في القانون 02/23 على أنها هي" تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها"[4] وقد أقر الدستور الجزائري لجميع المواطنين الحق في الممارسة النقابية من خلال الاعتراف لهم بتأسيس النقابة، كما نصت على ذلك المادة 06 من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

1- المادة 57 من القانون 11/90, المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، المرجع السابق.
2- انظر د/ بشير هدفي، المرجع السابق، ص 179.
3- القانون 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 1966/06/08.
4- القانون 23- 02المؤرخ في 2023/04/25، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة في 2023/05/02.

على أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون للمهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية[1].

والحقوق النقابية كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية للعامل في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة وذلك بفضل تضحيات والنضالات العمال طوال مدة زمنية معتبرة، الذين عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل العمال"[2]، كما يدخل ضمن الحقوق النقابية وسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على المصالح المادية والمعنوية والدفاع عنها، ولاسيما حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب الذي أصبح هو الآخر من الحقوق الدستورية في العصر الحالي وعليه يعتبر ممارسة الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل لذلك نجد معظم القوانين العمالية التي نصت على هذا الحق بشكل واضح وصريح جعلته من الحقوق الأساسية للعمال.

المطلب الثاني: حماية الصحية والمهنية للعامل

تعتبر الحماية الصحية والمهنية من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص ، حيث بسط الدستور الجزائري حماية خاصة للعمال بهدف تأمين أدائه وصحته، كما كرس المشرع الجزائري الحماية القانونية للعامل كضمان سلامته الصحية والمهنية أثناء أداء عمله وهذا ما سوف نتطرق عليه خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: الحق في الحماية الصحية

كرس المشرع الجزائري الحق في الحماية الصحية وجعله مبدأ دستوري من خلال تقرير بعض الأحكام المتعلقة بالصحة في المادة 63 الفقرة 02 من الدستور2020 تنص على أنه: " تسهر الدولة على تمكين المواطن من الرعاية الصحية، لاسيما للأشخاص المعوزين والوقاية من الأمراض المعدية والوبائية ومكافحتها"، وتضيف المادة 66 الفقرة 03 على أنه: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، ولأمن، و النظافة"[3]

1- أنظر المادة 06 من القانون 23-02، المتعلق بممارسة الحق النقابي ، المرجع السابق.

2- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (ديوان المطبوعات الجامعية)، الجزائر، ص166.

3- المادة 63 الفقرة 02 والمادة 66 الفقرة 03 من الدستور الجزائري، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة في 2020/12/30.

كما أصدر المشرع الجزائري مجموعة من النصوص القانونية لتحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وقام بتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة، وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات كلما خالف أي شخص منهم الأحكام المتعلقة بحماية صحة وسلامة العامل[1]. ومن بين الأحكام التي تتضمن حماية الصحة وسلامة العامل التي تجعل مخالفها يتعرضون لعقوبات جزائية كلما قاموا بخرقها متمثلة فيما يلي:

أولا: الحماية القانونية السلامة والصحة بموجب أحكام الوقاية:

تتحقق الوقاية من خلال حفظ الصحة العامة في الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها حسب ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل[2]. وعليه جسد المشرع حماية الصحة كما يلي:

1- **ضمان النظافة والوقاية من الأمراض في مكان العمل:**

أي ضمان القيام بواجبات النظافة وحفظ الصحة وتنقية الأماكن المخصصة للعمل وكل ملحقاتها, وقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 05/91 على أنه: "يجب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل دون إثارة غبار كما يجب تنظيف الجدران والسقوف وإعادة الدهن والتغليف دوريا". كما تضيف المادة 04 من نفس المرسوم على أنه يجب أن تودع بقايا المواد التي تم استعمالها والقابلة للتعفن في أماكن مخصصة على أن تكون مغلقة بأحكام قصد معالجتها أو إتلافها دون أن تتسبب بضرر أو خطر[3].

2- **ضمان تهوية الأماكن وتطهيرها:** تكون التهوية إما طبيعيا بصفة دائمة أو ميكانيكية أو مختلطة، مع ضمان الحجم الأدنى للهواء في الأماكن المغلقة طبقا للمقاييس التي تضمن حماية العمال.

3- **ضمان عناصر الراحة وبيئة عمل صحية:** كما يشمل هذا الالتزام ما يلي:

- إضاءة أماكن العمل ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ.
- حماية العمال من الاختناق باستخراج الدخان والغاز المحترق الناتج من وسائل التدفئة.

1- نوار حسين، "الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري" مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 01، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ص 1682.

2- انظر نوارة حسين، المرجع السابق، ص 1682.

3- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ 1991/01/19 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، 1991 .

- يجب الحفاظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال ولا يضر بالصحة[1].

4- ضمان توفير المرافق الصحية للعامل:

إن المؤسسة المستخدمة ملزمة على توفير المرافق الصحية للعامل ومنها المراحيض وغرف لتغيير الملابس ومغاسل ذات الماء الساخن وحنفيات الماء الصالح الشرب والمطاعم وذلك بدرجات متفاوتة حسب القطاع.

5- **ضمان الحماية من الحرائق:** أي أخذ كل الاحتياطات والتدابير لتفادي نشوب الحرائق وعزل الأماكن عرضة للحريق والتعامل بحذر مع مواد شديدة الالتهاب.

ثانيا: الحماية بالتوعية والتكوين للإعلام بمخاطر الصحة:

طبق لنص المادة 19 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المعدل والمتمم على أنه" يعد التعليم والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة...يعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية"[2]. كما أضافت المادة 20 من نفس القانون على أنه يجب على الهيئة المستخدمة أن تضع قواعد الوقاية الصحية والأمن ضمن برنامج التعليم والتكوين. وعليه يجب إعلام العمال الجدد بمخاطر المهنة التي يتعرضون لها حيث تنظم لهم عمليات ودورات تكوينية وتدريبية للوقاية منها.

"كما نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 427/02 على أنه يهدف تعليم العمال وإعلامهم إلى شرح الأخطار المهنية للعمال وتحسيسهم بها، وتدابير الوقاية الواجب اتخاذها لتفادي هذه الأخطار تتم أعمال التعليم والإعلام في أماكن العمل..."[3].

ولتفعيل برامج التوعية والإعلام على المستخدم، وضع لوائح وملصقات الأمن أو تقديم صور تتضمن إرشادات مختصرة حول الوقاية والأمن، كما يمكن لطب العمل إعداد برنامج التثقيف الصحي لتوعية العمال من المخاطر المهنية وكيفية الوقاية منها[4].

1- انظر نوارة حسين، المرجع السابق، ص 1683.
2- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد04، الصادرة في 1988/01/27 المعدل والمتمم.
3- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 2002/12/11 متعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، العدد82, الصادرة في 2002/12/11.
4- انظر نوارة حسين، المرجع السابق، ص 1684.

ثالثا: الحماية القانونية للصحة العمالية بموجب طب العمل:

تنص المادة 12 من القانون رقم 07/88 سالف الذكر على أنه:" تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزء من السياسة الصحية الوطنية", وتنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل أنه: "يشتمل الفحص الطبي للتشغيل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة ويهدف هذا الفحص على:

- البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال.
- التأكيد على العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله.
- بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات[1]

وحسب المهام المخولة لطب العمل فإنه له دور وقائي وعلاجي. وعليه فطب العمل يساهم بصفة مباشرة في حماية صحة العمال بحيث يقوم بما يلي:

- الحفاظ على راحة العمال البدنية والعقلية.
- الحماية والوقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنتج عنها الأمراض المهنية.
- تخفيض حالات العجز وتقييم مستوى صحة العمال وتقديم العلاج الاستعجالي.

الفرع الثاني: الحق في الحماية المهنية (حوادث العمل)

قد يتعرض العاملون لمخاطر قد تؤثر على صحتهم أو قدرتهم على أداء العمل بكفاءة وهذه المخاطر تختلف حسب طبيعة النشاط المهني وتؤثر على حالته الصحية وتؤثر أيضا على كفاءة الإنتاج وتتسبب في إصابة بالإمراض وتزيد من معدلات الحوادث وإصابات العمل[2].

ولقد عرف المشرع الجزائري في المادة 06 من القانون رقم 13/83 عن الحوادث العمل على أنه "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في نطاق العمل[3].ومن بين الأسباب المؤدية إلى حوادث العمل هناك أسباب متصلة بالعامل (الاهمال، نقص اللياقة البدنية), كما يمكن أن يكون من بين هذه الأسباب التعامل الخاطئ مع الآلات سواء لجهل العامل طريق العمل بها أو عدم ثقافته.

1- أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 1993/05/15،المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية، العدد33، الصادرة في 1993/05/19.

2- حليمة خليفي، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية (مذكرة ماستر)، تخصص الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018/2017، ص 06.

3- انظر للمادة 06 من القانون 13/83, المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، المرجع السابق.

وقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل فقد تتصل ببيئة العمل مثل عدم توفير النظام والترتيب في مكان العمل، أو ترك زيوت على الأرضية مما يسبب سقوط العامل أو استعمال أجهزة ومعدات معينة أو غير مطابقة للمقاييس، وعليه فالمشرع الجزائري بدوره ألزم أصحاب العمل باتخاذ كافة التدابير المناسبة لضمان الوسط الذي يعمل فيه العامل[1]. ومن بين هذه التدابير الوقاية من حوادث العمل ما يلي:

- تدريب العمال المشرفين على العمل على وسائل الوقاية من الحوادث.
- الاهتمام بالتوجيه والاختبار المهني.
- مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا.
- تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمال (كتجديده فترة العمل، فترات الراحة،...إلخ)
- تزويد العمال بوسائل الوقاية ضد حوادث العمل.
- توقيع الجزاء على كل عامل يخالف قواعد الأمن[2].

وعليه فإن الوقاية من مخاطر العمل تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية, كما أنه ملزم بإعلام وتكوين العمال في هذا المجال، كما أن التخطيط لمواجهة حوادث العمل يقوم على جملة من الاحتياطات الأساسية، بالإضافة أن عامل يحظى بحماية معنوية لذا ينبغي على صاحب العمل احترام العامل وتقدير كرامته الإنسانية ومعاملته بالرفق واللين واجتناب كل سلوك أو تصرف يتسبب في إهانته أو مذلته.

1- حليمة خليفي، المرجع السابق، ص 07.

2- مبروك تليلي، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، (مذكرة الماجستير)، القانون، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة عنابة، 1988، ص 195.

المبحث الثاني: الحماية المقررة لبعض فئات العمال

إضافة إلى الحقوق العامة التي منحها وحرص عليها المشرع، هناك فئة خاصة من العمالة تتطلب رعاية خاصة وتستدعي منح المزيد من الحقوق والضوابط عند تشغيلها، وذلك للأسباب عدة منها ما يرجع إلى السن والظروف الخاصة للعامل كتشغيل الأحداث وذوي الاحتياجات الخاصة، ومنها ما يتعلق بطبيعة خلقه كالمرأة العاملة، ومنها ما يرجع إلى جنسية العامل كعامل الأجانبي. وعليه فإن القانون منح لهذه فئات الحماية خاصة, وهذا ما سوف نبينه من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: حماية الحدث والمرأة العاملة

نظرا لأهمية بعض الفئات كالحدث العامل والمرأة العاملة في إطار علاقات العمل فإن القانون وضع حماية خاصة من خلال وضع أحكام وقيود تميزها عن بقية العمال والتي تتطلب إحاطتها بظروف عمل وشروط تستجيب لمقاييس العمل المطلوب تنفيذه وتشمل هذه الحماية فيما يلي:

الفرع الأول: حماية الحدث العامل

تعتبر ظاهرة عمالة الأطفال واستغلالهم ظاهرة من الظواهر الخطيرة والمدمرة للإنسانية وخرقا صارخا للاتفاقيات والأعراف الدولية لحقوق الإنسان والطفل خاصة, والطفولة عبارة عن خليط معقد تتحكم فيه اعتبارات كبيرة أهمها السن، والنضج العقلي والجسماني[1].

ولقد جعل المشرع الجزائري حماية الأحداث من بين مسائل النظام العام، حيث نص على أن القوانين المطبقة في مجال المسؤولية المدنية والجنائية تجاه القصر هي قواعد القانون العام[2]. الأمر الذي يبين بكل وضوح الحرص الكبير للمشرع على الحماية الخاصة التي أحاط بها بهذه الفئة من العمال، هو عن طريق وضع شروط عامة لتشغيل القصر وضمان الظروف الملائمة للعمل.

1- لحسن زداك، الحماية الجنائية للعامل (مذكرة الماستر قانون اجتماعي) كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017، ص 08.
2- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 113.

أولا: الشروط العامة لتشغيل الحدث:

1- شرط بلوغ الحدث 16 سنة كاملة:

يحظى العامل الحدث في التشريع الجزائري بمعاملة متميزة عن العامل الراشد، فلا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن (16) سنة[1], ويمنع منعا باتا تشغيل هؤلاء الأحداث في الأعمال الليلية أو الأعمال الخطيرة أو تلك التي تنعدم فيها شروط النظافة أو التي تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقهم, إلا إذا بلغوا (19) سنة كاملة أي سن الرشد القانوني[2]. لا يعتبر تحديد سن التشغيل بستة عشر سنة بموضوع جديد في التشريع الجزائري ولم تستحدثه أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بل تعرض قبله أحكام القانون الأساسي للعامل رقم 12/78 والتي اشترطت بلوغ القاصر سن 16 سنة كاملة عند تشغيله وأوردت ذلك في قاعدة قانونية أمرة من حيث صياغتها[3].

حددت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل السن الأدنى للتشغيل على مستوى المؤسسات الخاصة بها بثمانية عشر(18) سنة كاملة، حيث يعتبر هذا الشرط مخالف للتشريع المعمول به فبالرجوع إلى نص المادة 135 من القانون 11/90 نصت في قولها على أنه :"تعد باطلة وعديمة الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به." وعليه فإن الاتفاقيات الجماعية التي حددت السن الأدنى أعلى من السن القانوني (16سنة), يجب أن تتقيد بالسن القانوني المحدد قانونا كمبدأ عام واستثناء وعند الضرورة يمكن أن تضع سنا أعلى يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل التي تتميز بنوع من الخطورة أو المضرة بالصحة[4].

2- اشتراط الرخصة من الولي لتشغيل الحدث:

فلا يشغل العامل الحدث في التشريع الجزائري إلا بترخيص من وليه الشرعي, حيث نصت المادة 15 في فقرتها الثانية على أنه: "لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي". نلاحظ أن صياغة المادة المبتدئة ب(لا) الناهية فهي قاعدة آمرة نهى صاحب العمل على

1- انظر المادة 15 فقرة 01 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
2- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، طبعة 2003، (دار القصبة للنشر)، الجزائر، 2003، ص 187.
3- القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، العدد 32, الصادرة في 08/08/ 1978.
4- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 09.

التعاقد مع القاصر إلا لم يكن طلب التشغيل يحتوي على رخصة من وصيه الشرعي وإلا اعتبر العقد المبرم باطلا تطبيقا لما نصت عليه المادة 135 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة للأحكام التشريع المعمول به[1]. وعليه تعتبر الرخصة كإجراء وقائي للقاصر فهي بمثابة حماية تدافع عن مصالحه في كل المسائل المتعلقة بالعمل ولذلك يجب على كل القوانين أن تأخذه كشرط من شروط التشغيل.

ثانيا: الظروف المتعلقة بتشغيل الحدث:

تتعلق هذه الظروف بمنع تشغيل الحدث في الأعمال الليلية وفي الأشغال الخطيرة أو في تلك التي تنعدم بها شروط النظافة والمضرة بالصحة وتلك التي تمس بأخلاقهم[2]، ولم يتطرق المشرع الجزائري إلى تحديد سن أعلى يجوز للأحداث فيها ممارسة الأعمال الخطيرة وإنما منع استخدام العمال القصر مطلقا في جميعها دون تحديد أيضا قائمة يوضح فيها تلك الأعمال[3].

على الرغم أن لصاحب العمل حرية في تحديد مواعيد العمل ومواعيد انتهائها وله حرية تحديد هذه المواعيد في أي ساعة من ساعات اليوم نهارا أو ليلا فليس هناك ما يلزمه على قصر العمل في ساعات النهار دون الليل، فله أن يحدد للعمل المواعيد الليلية ما دامت مصلحة العمل تقتضي ذلك، غير أن حرية في تحديد هذه المواعيد تتقيد بشروط وضعها المشرع ومن أبرزها خطر تشغيل الأحداث ليلا وعليه فإن المشرع الجزائري أحاط بالأحداث حماية خاصة ومنع تشغيلهم في الأعمال الليلية وجعل هذه المسألة من بين مسائل النظام العام، حيث نص على قواعد قانونية تجاه القصر الذي يبين بكل وضوح الحرص الكبير للمشرع الجزائري على الحماية الخاصة لهذه الفئة.

1- عبد الرحمن غزاوي، "السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري" مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد 02، جامعة الجزائر- بن يوسف بن خدة- ص 391.

2- انظر المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

3- فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، طبعة1، (دار الفكر الجامعي الاسكندرية)، 2007، دون جزء، 2008، ص 54.

الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة

الأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص أو أنثى فلا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة وهو ما أكدت عليه المادة 17 من قانون علاقات العمل، إذ يتمتع الجنسين بحرية مزاولة العمل والحصول على ذات الأجر عندما تتماثل مناصب العمل وتستخدم ذات المعايير في التصنيف والترقية المهنية[1].

حرصت تشريعات العمل على تنظيم تشغيل النساء في قانون العمل فوضعت عدة قواعد منظمة لتشغيل العمال على النساء دون تمييز بينهم ولكن نظرا لطبيعة المرأة الفيزيولوجية باعتبارها أضعف من الرجل وأقل قدرة على تحمل المشاق منه وما تقوم به من واجبات أساسية لرعاية الأسرة وما تتعرض له من أمور طبيعية خلقت من أجلها[2]، فإن المشرع الجزائري خصها بحماية وفق قواعد وأحكام في مجال العمل، وتتمثل هذه الحماية التي نص عليها المشرع فيما يا يلي:

أولا: عدم التمييز بين العمال

تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال طبقا لمبدأ منع التميز بين العمال لأي سبب من الأسباب، واعتبار أي نص قانوني أو اتفاقي أو عرفي من شأنه تكريس التمييز بين العمال على أساس عرقي أو جنسي أو ديني أو ما إلى ذلك باطلا[3].

ولقد كرس المشرع الجزائري مبدأ عدم التمييز في الاستخدام ضمن أحكام تشريع العمل وهذا من خلال نص المادة 17 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل، على أساس الجنس أو السن...[4].

1- انظر بشير هدفي، المرجع السابق، ص 183.
2- مزيود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، (أطروحة دكتوراه)، تخصص القوانين الإجرائية والتنظيم القضائي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2017 ص 335.
3- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 138.
4- انظر المادة 17 من القانون 11/90 السالف الذكر، ص 564.

ونص على ضرورة تمكين المرأة من الوفاء بالتزاماتها الوظيفية من جهة وبمسؤوليتها تجاه أسرتها من جهة أخرى حيث دخلت المرأة سوق العمل تدريجيا في عدة مجالات وأصبح وجود المرأة في العمل واقعا يفرض نفسه[1].

والمشرع الجزائري في ضل قانون العمل منع كل أشكال التمييز على أساس الجنس ويضمن تكافؤ الفرص للجميع دون أي تمييز والمساواة بين العمال أيا كان جنسهم أو سنهم.

حيث نص القانون بأن العمال يستفيدون من نفس الأجر والامتيازات مقابل نفس العمل وأن المرأة العاملة تخضع لنفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن تنقص أجرها من أجر عامل نظرا لأهمية دور المرأة في التنمية الاقتصادية ومشاركتها الفعالة في رفع النشاط الاقتصادي وكذا الخدماتي[2].

ثانيا: منع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة.

أن المخاطر التي يتعرض لها العامل بصفة عامة فإن المخاطر تكون أقوى أثرا على المرأة العاملة لأن تكوينها البيولوجي والبدني أضعف من تكوين الرجل وبالتالي لا تتمكن من مقاومة هذه المخاطر ويضاف إلى ذلك أن المرأة العاملة لا تقتصر مسؤوليتها على مجرد أداء عمل وإنما عليها مسؤوليات أخرى[3].

أغفل المشرع الجزائري مسألة منع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة والمضرة بصحتهن وسلامتهن بموجب القانون 11/90 واكتفى فقط بحظر التشغيل في الأعمال الخطيرة والمضرة بالصحة فقط بالنسبة لفئة العمال القصر ولم يتطرق لهذا الحظر بالنسبة للنساء العاملات باستثناء نص المادة 69 من الدستور التي جاءت عامة وتشمل كافة الفئات العمالية من نساء ورجال وقصر ومعوقين..."[4] لذا ينبغي على المشرع سن قواعد قانونية يحظر من خلالها على المستخدمين استخدام العاملات في جميع الأماكن والظروف الصعبة والخطيرة، كما يجب على المشرع أن يمنح لمفتشية

1- مزيود بصيفي، المرجع السابق، ص 67.
2- انظر محمد عرفان الخطيب، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية"، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، عدد 02، جامعة دمشق، 2009، ص 371
3- عبد التواب عبد الحليم سلامة، أحكام العمل الليلي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دون طبعة، (دار النهضة العربية)، القاهرة، 2007، ص 23.
4- مزيود بصيفي، المرجع السابق، ص 136.

العمل صلاحية مراقبة مدى التزام المستخدمين بالأحكام المتعلقة بتشغيل النساء في الورشات والأماكن المحظورة.

ثالثا: منع تشغيل النساء ليلا:

تطرق المشرع الجزائري للعمل الليلي من خلال نص المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كما يلي:" يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا" كما نصت المادة 29 من نفس القانون على أنه:" يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل[1]. يتضح من خلال المادة أنه كمبدأ عام يمنع تشغيل النساء العاملات في أوقات الليل, واستثناء فقد سمح للمستخدم أن يطلب رخصا من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا لتشغيل النساء في أعمال ليلية, وذلك إدراكا منه لأهمية دور المرأة في التنمية الاقتصادية ومشاركتها الفعالة في الرفع من النشاط الاقتصادي, ولعدم إمكانية الاستغناء عنها في بعض الأنشطة ذات الطابع الليلي والتي أثبتت فيها المرأة كفاءتها وامكانياتها العالية في تقديم نتائج مرضية[2].

يحرص مفتش العمل على فحص هذه الطلبات بجدية ويتأكد من طبيعة النشاط المهني وخصوصية منصب العمل ومدى تأثير العمل على صحتهن وشرفهن وأخلاقهن وإن كان يدخل ضمن الأعمال المسموحة بها للنساء ليلا، كما يجوز له أن يمنح ترخيصا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصية منصب العمل[3]. ولقد كشفت الدراسات العديدة أن العمل الليلي له أثر على العمال في صحتهم خاصة النساء على مضاعفات صحية كاضطراب النوم من خلال وضع العاملة تحت ضغط مزدوج، فهي من ناحية مجبرة على أداء العمل في فترة ركود الجهاز العصبي، وهذا يتطلب جهدا إضافيا من جانبها ومن ناحية أخرى يجب على العاملة أن تنام في فترة النشاط النهاري لذلك يكون العمل الليلي أكثر إرهاقا من العمل النهاري.

1- المادة 27 و29 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
2- داود دليلي، "المرأة والتنمية" مجلة العمل والتنمية، العدد 08، المعهد العربي للثقافة العمالية، الجزائر، ص 59.
3- مزيود بصيفي، المرجع السابق، ص 139، 140.

المطلب الثاني: حماية العامل الأجنبي وذوي الاحتياجات الخاصة

لم يهمل المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة دور الأجانب وذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع وضرورة ادماجهم وتأهيلهم المهني، حيث أصدر عدة أحكام ونصوص تنظيمية خاصة بهم فهي تعتبر بمثابة حماية لهم، وهذا ما سنتطرق إليه خلال فرعين، ففي الفرع الأول نتكلم على حماية العامل الأجنبي, و الفرع الثاني نتطرق أيضا على حماية العامل ذوي الاحتياجات الخاصة.

الفرع الأول: حماية تشغيل العامل الأجنبي

تضع مختلف التشريعات العالمية المقارنة، بعض القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها, وذلك لحماية اليد العاملة الوطنية من المزاحمة الأجنبية ثم محافظة على أمن الدولة واستقرارها، لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل العمال الأجانب, حيث نصت المادة 03 من القانون المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب, على منع تشغيل الأجانب الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني[1]. ثم قيد بقانون لاحق عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة [2].

فمن خلال هذا المنطلق فإن تشغيل الأجانب يحتويها على مجموعة من الشروط الموضوعية والشكلية تتمثل فيما يلي:

أولا: الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب

تتمثل الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب في شرطين أساسيين هما:

1- شرط إثبات المستوى التأهيلي المطلوب:

يشترط في العامل المترشح لمنصب العمل المهني أن يكون حائزا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود, كما أن المشرع الجزائري تناول هذه المسألة فيما يخص العامل الأجنبي ومنح الجهات المختصة تسليم جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت للأجنبي، كما اشترط المشرع على أن يكون الأجنبي حائز على شهادات ومؤهلات مهنية لازمة

1- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 187.

2- المرسوم التنفيذي رقم 276/86 المؤرخ في 1986/09/11 المتضمن شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، 1986.

للمنصب الواجب شغله، وبالتالي يمنع على كل مستخدم أن يشغل عمال أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيلي وهذا ما أكدته مختلف النصوص التنظيمية والتشريعية المعمول بها[1].

2- تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية:

لابد أن يخضع العامل الأجنبي عند تشغيل للفحص الطبي الأولي, والذين يختص به طبيب العمل، ولا يجوز تشغيل عامل الأجنبي، إلا إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به[2]. فتمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية يعد شرطا أساسيا لتحقيق أهداف اجتماعية, تتمثل في حد من ظاهرة انتشار الأوبئة والأمراض المعدية في المجتمع, وهذا يؤثر سلبا على مردودية العمال, ويمنعهم بصفة عامة من الاستفادة والاستغلال الكامل للجهد الفكري والبدني من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمؤسسة, وبتوفر هذا الشرط يحصل العامل الأجنبي على رخصة العمل في الجزائر.

الجهاز المؤهل قانونا لتحديد مدى توفر هذين الشرطين هو الوكالة الوطنية للتشغيل, لكونها على إطلاع بكافة متطلبات سوق العمل لكون بحوزتها جميع طلبات وعروض العمل, ومن ثمة على الجهة المختصة تسليم رخصة العمل بالتنسيق مع الوكالة [3].

ثانيا: الشروط الشكلية لتشغيل الأجانب:

تتمثل الشروط الشكلية لتشغيل الأجانب على شرطين أساسيين, فكل نشاط مأجور بالجزائر أن يكون حائز على جواز أو رخصة العمل, وكذا لابد من إبرام عقد عمل محدد المدة, ويتمثل هذين الشرطين فيما يلي:

1- حصول الأجنبي على رخصة العمل:

يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر, أن يكون حائزا على جواز أو رخصة العمل المؤقت تسليمها له المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل، وهذا

1- محمد نعيج، الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري (مذكرة ماستر)، القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، 2019/2018، ص 08.

2- قانون 10/81 المؤرخ في 1981/07/11 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، الجريدة الرسمية، العدد 25، 1981، المعدل بالأمر رقم 15-01 المؤرخ 2015/07/23 المتضمن قانون المالية التكميلي، 2015.

3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ط 2010، (دار الخلدونية للنشر والتوزيع)، 2010، ص 18.

شرط ضروري لتشغيل العمال الأجانب, ومن خلال نص المادة 04 من القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب على أنه يمنح جواز أو رخصة العمل المؤقت المستفيد أن يمارس نشاطا معينا مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة صاحب العمل ..."[1].

ومن خلال المادة السابقة الذكر فإن رخصة العمل تضمن أحد الأصناف التالية:

جواز عمل، رخصة عمل مؤقت، وصل ايداع تصريح لعامل أجنبي منتدب ،وبالإضافة إلى هذه الأصناف هناك صنف آخر ما يسمى بوصل ايداع تصريح لعامل أجنبي غير خاضع لجواز العمل[2].

2- **ابرام عقد العمل المحدد المدة:**

تختلف علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة عن علاقة العمل الخاصة بالمواطنين الجزائريين، لأن هذه الأخيرة كقاعدة عامة يجب أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة, واستثناء يتم ابرامها لمدة محددة وفقا لنص المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل[3].

يتم تحديد مدة العقد بموجب رخصة صادرة عن وزارة العمل, لا تتجاوز صلاحيتها ثلاثة (03) أشهر بالنسبة للعمل المؤقت وسنتين (02) بالنسبة لباقي حالات العمل, وتمنح هذه الرخصة بناء على طلب معلل من الهيئة المستخدمة مرفوقا برأي ممثلي العمال, ولا يمكن تجديد هذه الرخصة أكثر من مرة واحدة في السنة, ولا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين (02) كما اشترط المشرع الجزائري أن يتعلق محل العقد بأحد القطاعات المفتوحة أمام الأجانب حيث حددها في نطاق الوظائف ذات الطابع التقني أو العلمي أو العملي[4].

الأصل في علاقة العمل المبرمة بين العامل الأجنبي والهيئة المستخدمة هي علاقة العمل المحددة المدة, والتي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة صاحب العمل، وأن المدة العقد الذي يكون بين العامل الأجنبي وصاحب العمل محدد بصفة دقيقة مدتها حوالي سنتين (02) أو ثلاثة (03) أشهر, فهو عقد استثنائي بين طرفين خصه القانون بقواعد خاصة حيث يمكن لكلا

1- المادة 04 من القانون رقم 10/81 متعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المرجع السابق.
2- محمد نعيج، المرجع السابق، ص 09.
3- المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
4- جيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، طبعة 2005، (دار الخلدونية للنشر والتوزيع)، دون جزء، الجزائر، ص 72.

الطرفين طلب الفسخ، وإعلام الطرف الثاني بذلك قبل ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ[1]. كما يمكن فسخ العقد بقوة القانون ودون إشعار مسبق أو تعويض في حالات التي يخل فيها العامل الأجنبي بالتزاماته, أو في حالة عدم قدرته على أداء العمل وكذلك إذا تخلى عن منصبه أولى يلتحق به في الآجال المحددة من قبل صاحب العمل بعد توقيعه العقد[2].

وعليه يمكن استخلاص هذه الشروط في النقاط التالية:

- الحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة للعامل الأجنبي.
- أن يكون العامل الأجنبي متحصل على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في مناصب العمل.
- على أن يكون العامل الأجنبي سليم من ناحية البدنية والنفسية ويخضع لمراقبة الصحية
- أن يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد العمل محدد وفق ما نصت عليه القانون.

بالإضافة أن المشرع الجزائري ساوى بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب من حيث الحقوق والالتزامات ومن بينها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، وكذلك الحق في الراحات والعطل المختلفة, وأيضا التزامه بعدم ممارسة أي نشاط مربح خلال فترة عمله, وعدم ممارسة أي نشاط سياسي مهما كان شكله...إلخ[3]. وعليه فإن احترام شروط تشغيل الأجانب ومع مراعاة التساوي في الحقوق والالتزامات من قبل الهيئات المستخدمة في إطار القانوني والتنظيمي, يضمن الحماية للعامل الأجنبي.

الفرع الثاني: حماية العامل ذوي الاحتياجات الخاصة:

لم يهمل المشرع الجزائري، على غرار التشريعات العمالية المقارنة، دور ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع وضرورة إدماجهم وتأهيلهم المهني، حيث أصدر عدة أحكام ونصوص تنظيمية خاصة لهذه الفئة من المجتمع نذكر منها المرسوم المتعلق بالمركز الوطني للاستشاري لحماية المعوقين[4]. وأيضا المرسوم المتعلق بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا [5]، ثم المرسوم

1- محمد نعيج، المرجع السابق، ص 15.
2- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 114.
3- أنظر القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المرجع السابق.
4- المرسوم رقم 81-397 المؤرخ في 1981/12/26 المتضمن انشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، الجريدة الرسمية، العدد 52، 1981.
5- المرسوم رقم 81-338 المؤرخ في 1981/18/26 يتضمن انشاء مجلس وطني استشاري لحماية المعاقين، الجريدة الرسمية، العدد 50، 1981.

المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني[1]. وقد عرفت نص المادة 02 من قانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين، الشخص المعاق على أنه: "كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو مكتسبة, تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية أو الحسية"[2].

وقد حدد المرسوم المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني في المادة 04 أصناف المعوقين كالتالي:

1- **المعوقين القاصرون حركيا**: والمقصود به القصور الحراكي والتقويمي والعصبي وإصابات داء المفاصل.

2- **المعوقون القاصرون جسديا**: وهم المكفوفون والصم البكم والأشخاص المصابين باضطرابات النطق.

3- **المعوقون القاصرون المزمنون**: وهم العاجزون عن التنفس وأصحاب المزاج التريفي ومرض السكر والقلب.

4- **مختلف القاصرون بدنيا**: وهي مختلف الإعاقات الأخرى لاسيما المخلفات الناتجة عن حادث أو مرض مهني[3].

وقد أقر القانون من جهة أخرى، حقوق المعاقين في التشغيل واعادة تأهيلهم المهني من طرف مؤسسات التكوين المهني المختصة، وتوفير الوسائل اللازمة لهم الذي يكون في أغلب الحالات مجانا، كما تتولى بالمقابل مراكز التكوين المختصة بتكوين المستخدمين المؤهلين اللازمين للتكفل بإعادة تكييف المعوقين مهنيا وتتولى هذه المراكز تمكين المعوقين من مناصب شغل ملائمة بعد تكوينهم[4], وعليه فإن مختلف التشريعات العمالية المقارنة، أحاطت عملية تشغيل المعوقين بحماية خاصة تشمل جوانب متعددة, منها ما هو متعلق بضرورة تخصيص مناصب شغل للمعوقين في حدود نسب معينة تستجيب لشروط التأهيل المطلوبة, وذلك لتحقيق مبدأ المساواة في تنفيذ العمل بين مختلف

1- المرسوم رقم 82-180 المؤرخ في 1982/05/15 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، الجريدة الرسمية، العدد 17، 1982.

2- القانون رقم 02-09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، 2002.

3- انظر المادة 04 من المرسوم رقم 180/82,المتعلق بالتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، المرجع السابق.

4- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 186.

فئات العمال, مع إمكانية منحهم بعض الحقوق التي تتفق مع حالتهم ووضعيتهم المهنية الخاصة, مع ضرورة منح رخص تغيب وعطل خاصة للعمال المعوقين لإعادة تأهيلهم المهني, أو إجراء المعاينة الطبية المطلوبة بصورة فردية ومستمرة أو غيرها من الإجراءات التي تتطلبها كل حالة من الحالات الخاصة للإعاقة[1].

وعليه يمكن القول أن مجمل الحقوق والحماية التي كرسها المشرع الجزائري لصالح فئة المعاقين, تمثل فقط جزء من التكفل والاهتمام الذي يقع على عاتق السلطات العمومية وكل أفراد المجتمع, لأن تحقيق الحماية للمعاق وتوفير حقوقه يتطلب وعي ومرونة وتسهيلات لإعادة بعث الأمل في نفوس هؤلاء, وإدماجهم في الحياة العامة.

1- مزيود بصيفي، المرجع السابق، ص 131.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبين لنا أن المشرع الجزائري منح للعامل مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر والعطل القانونية والتأمينات.... إلخ.

حيث تنشأ هذه الحقوق عندما تكون هناك علاقة العمل بين العامل ورب العمل كما أن القانون أضفى لها الحماية القانونية بمجموعة قواعد وأحكام فرضت على رب العمل احترامها وتطبيقها، بالإضافة أن المشرع حرص على بعض الفئات العمالية كالحدث والمرأة العاملة وذوي الاحتياجات الخاصة والأجانب, ومنح لهم مجموعة من حقوق والضوابط عند تشغيلها, فهي تعتبر بمثابة الحماية القانونية لهم، فبتوفر هذه الحقوق وهذه الحماية القانونية نجد أنها تحفز العمال على الجد والعمل أكثر من أجل اكتسابه أعلى مراتب ومكانة, كما تساهم في رفع مستوى المعيشي للعامل.

الفصل الثاني:

الحماية الموضوعية والإجرائية المقررة للعامل جزائيا

الفصل الثاني: الحماية الموضوعية والإجرائية المقررة للعامل جزائيا

تمهيد:

نظرا للاهتمام التشريعي الجزائري في وضع الحقوق وتكريس المبدأ الحماية القانونية لهم، فأي إخلال لهذا المبدأ يعتبر بذلك مخالفة تصل إلى حد التجريم ,وتبعا للعديد من تدخلات مفتشي العمل في المؤسسات التي تستخدم العمال فيها, فقد سجلت عدة خرقات من قبل المستخدمين في مسائل عديدة كالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والأجور, وعدم التصريح بالعمال وتشغيل القصر والمرأة العاملة وذو الاحتياجات الخاصة والأجانب دون مراعاة أحكام المنصوص عليها، فهي تعتبر بمثابة جرائم معاقب عليها قانونا، كما وضع المشرع الإجراءات المتابعة الجزائية في حالة مخالفة أحكام قانونية للعامل فأعطى له حماية جنائية بواسطة أحكام ونصوص قانونية تصد الجرائم, التي يرتكبها المستخدم في إطار علاقة العمل مع العامل.

وعلى أساس هذا المنطلق نبين في هذا الفصل على الجرائم الواقعة على العامل في المبحث الأول، والإجراءات المتابعة لسير تحريك الدعوى العمومية في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الجرائم الواقعة على العامل

تعتبر علاقة العمل من العلاقات التي تنشأ أثر مباشر بمجرد استكمال إجراءات إبرامها وفق للشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها وتحديد ما يتميز عنها من حقوق العامل والالتزامات المستخدم، فإن خرق لهذه الحقوق والالتزامات المفروضة للمستخدم فإنه يتعرض من خلالها العقوبة الجزائية حسب درجة الخطورة المترتبة عن فعله، وهذه ما سوف نحاول استعراض أهم الجرائم المرتكبة من قبل المستخدم الواقعة على العامل في إطار العمل وضمان الاجتماعي من خلال المطلبين الاثنين:

المطلب الأول: جرائم العمل

نص قانون العقوبات على بعض الجرائم المتعلقة بقانون العمل، خاصة ما تعلق منها بالجرائم التشغيل والجرائم الماسة بالحقوق المترتبة عن علاقة العمل, فوضع عدة قواعد وأحكام أوجبت على المستخدم الالتزام بها، وفي حالة مخالفتها فقد يتعرض للعقوبات الجزائية. ومن بين هذه الجرائم نذكر على سبيل المثال كالجرائم تشغيل الأجانب والأحداث والنساء والذي سوف نتكلم عليها في (الفرع الأول), والجرائم الماسة بالراحة وبالأجر والوقاية الصحية في (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الجرائم الماسة بالتشغيل وتنفيذ العمل

تنقسم الجرائم الماسة بالتشغيل وتنفيذ العمل إلى:

أولا: جريمة التشغيل الأجانب:

الأصل أن يتمتع كل شخص بحرية العمل، إلا أن هذه الحرية تركت دون تنظيم، فإنها تؤدي إلى اختلال سوق العمل لمصلحة رب العمل، أو الأضرار بمصالح وطنية[1]، وتماشيا مع التطور الذي عرفه العالم في مجال علاقات العمل بما فيها العمالة الأجنبية، ما دفع التشريعات الجزائرية على إيجاد القوانين والنظم التي من شأنها حماية اليد العاملة من منافسة الأجنبية، والتقليل قدر الممكن من اللجوء إلى هذه اليد العاملة وفي حدود ضيقة ومقيدة.[2]

---

[1] كريمة لشخب، جرائم العمل،(مذكرة ماستر)، تخصص قانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014/ 2015، ص 45.

[2] انظر سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 111.

ولقد أورد المشرع الجزائري حكما خاصا بتشغيل هذه الفئة, من خلال المادة 21 من قانون 11/90 بالقول أنه: " يجوز للمستخدم توظيف العمال عندما لا يوجد يد عاملة مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بها"[1]، كما أنه أحال تنظيم العمالة الأجنبية إلى التشريعات والأوامر وكذا المراسيم المتعلقة بها, والتي يترتب على مخالفتها توقيع عقوبات جزائية، ولذلك سندرس هذه الجريمة من حيث أركانها والعقوبة المقررة لها

1/ أركان الجريمة تشغيل الأجانب:

تضم جريمة تشغيل الأجانب ثلاث أركان تتمثل في الركن الشرعي، الركن المادي وركن آخر معنوي.

أ/ الركن الشرعي:

يتمثل الركن الشرعي لهذه الجريمة في مجمل النصوص القانونية التي تجرم وتعاقب على تشغيل الأجانب, والمرسوم 86-276 يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في المصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات والهيئات العمومية المعدل والمتمم، والقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشين العمل المعدل والمتمم، والأمر 66-212 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر[2]، والقانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر.

وتعد جريمة تشغيل الأجانب كل خرق هاته أحكام والقوانين سواء بمقتضى القانون والعقود الفردية أو الاتفاقيات، وذلك حسب مبدأ الشرعية.

ب/ الركن المادي:

يتمثل الركن المادي لهذه الجريمة في النشاطات المادية الذي يقوم بها العامل الأجنبي، فمن خلال هذا الركن يظهر أن السلوك الإجرامي هنا متمثل في فعل سلبي, وهو الامتناع عن تنفيذ الأحكام المقررة قانونا من خلال شروط شكلية وموضوعية الذي تطرقنا إليها في الفصل الأول في المبحث الثاني ، والتي سنستعرضها في النقاط التالية:

---

[1] المادة 21 من قانون رقم 11/90, المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

[2] الأمر رقم 211/66 المؤرخ في 21 يوليو 1966، المتعلقة بوضعية الأجانب في الجزائر, الجريدة الرسمية, العدد06, 1966.

- يجب حصول العامل الأجنبي على جواز أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها الهيئة المستخدمة.

- واجب على المستخدم الالتزام بالتصريح لدى وكالة التشغيل بالمناصب الشاغرة.

- اشتراط أن تكون علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة محدد المدة.[1]

وعليه فإن هذه الشروط تعتبر شروط شكلية منصوص عليها في قوانين, واجب توفرها لدى العامل الأجنبي والحرص عليها من طرف الهيئة المستخدمة، كما أن المشرع الجزائري نص على الشروط الموضوعية في تشغيل الأجانب وتتمثل في شرطين أساسين هما :

- الشرط الأول: يتمثل في الاثبات مستوى التأهيلي المطلوب.

- أما الشرط الثاني: فيتمثل في تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية.[2]

ج/ الركن المعنوي:

والذي يتمثل في القصد الجنائي لهذه الجريمة في اتجاه إرادة المستخدم في إتيان الفعل المجرم والمتمثل أساسا في تشغيل الأجانب دون تصريح أو جواز عدم التصريح بهم لدى مصالح المختصة، مع علمه أن هذا السلوك مجرم ومعاقب عليه بموجب قانون العمل والقوانين المكملة له.

2/ العقوبات المقررة لجريمة تشغيل الأجانب:

تنص المادة 23 وما يليها من القانون رقم 66-211 العقوبات المقررة كل شخص خارقا للأحكام المتعلقة بدخول الأجانب أو إقامتهم فيها، وكذلك الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب وممارستهم في الجزائر مهنة صناعية أو تجارية أو فنية أو مهنية حرة.[3]

كما قررت المادة 25 من القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، على كل من يخالف أحكام هذا القانون يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1.000 دج إلى 5.000 دج، وبالحبس لمدة تتروح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط دون الإخلال بالإجراءات الأخرى التي

[1] انظر كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 47.

[2] انظر المادة 05 فقرة 1و 2و 3 من القانون 10/81, المتعلق بشروط تشغيل الاجانب، المرجع السابق.

[3] المادة 23 من القانون 66/ 211, المتعلقة بالوضعية الاجانب في الجزائر، المرجع السابق.

تتخذ ضده[1]، كما فرضت المادة 38 من القانون 11/08 عقوبة على عدم التصريح بالأجانب الذي فرضته المادة 29 بغرامة من 5000 دج إلى 20.000 دج وذلك سواء مخالفة تشغيل عمال أجانب دون علم السلطات المختصة, أو انتهاء عمله أو عدم إبراز الوثائق الخاصة بالعامل الأجنبي لمفتشية العمل.[2]

كما يعاقب المشرع من خلال المادة 19 من القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، التي عدلت بموجب الأمر 15-01, في المادة 55 بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 20.000 دج عن كل مخالفة تثبت بأحكام هذا القانون, وذلك بتشغيل عامل أجنبي فيلزم بحيازة إما الجواز أو رخصة العمل المؤقت فيعاقب القانون على:

* عدم حيازة إحدى الوثيقتين.

* حائز لسند أسقطت صلاحيته أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين, كما يعاقب كل عامل بمؤسسة أو هيئة عمومية أو خاصة بتشغيل عامل أجنبي, غير حائز لجواز أو رخصة المؤقت بغرامة تتراوح بين 1.000 دج و 5.000 دج تطبق على قدر المخالفة المثبتة ودون الاخلال بالعقوبات التأدبية.[3]

كما تعاقب المادة 23 من القانون 10/81 التي عدلت بموجب المادة 56 من الأمر 15-01 كل هيئة صاحبة العمل على عدم إرسالها لإشعار ينقض عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجانب لديها في الآجال المنصوص عليها في المادتين 21 و22 وذلك بغرامة ما بين 5.000 إلى 10.000دج, ويضاعف المبلغ إذا تكررت المخالفة.[4]

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري وضع لكل قاعدة عقوبة, على كل من يخالف أحكام منصوص عليها في قوانين سابقة الذكر.

---

[1] انظرالمادة 25 من القانون 81-10,المتعلق بشروط تشغيل الاجانب، المرجع السابق.

[2] القانون 11/08 المؤرخ في 25 يونيو2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم وتنقلهم فيها، الجريدة الرسمية، العدد 36، 2008.

[3] انظر المادة 55 من الأمر15-01, المؤرخ في 23 يوليو 2015، يتضمن القانون المالية التكميلى لسنة 2015، الجريدة الرسمية، العدد40، المؤرخة في 2015/07/23.

[4] انظر المادة 56 من الأمر 15-01، يتضمن القانون المالية التكميلي لسنة 2015، المرجع نفسه.

ثانيا: جريمة توظيف الأحداث والنساء

لقد جعل المشرع الجزائري حماية الأحداث والنساء من بين مسائل النظام العام، فقد خصهم المشرع ببعض الأحكام اللازمة لرعايتهم والمحافظة على حقوقهم، وأوجبت على رب العمل الالتزام للضوابط التي كرسها التشريع الجزائري في تنظيم عمل هذه الفئات، فإذا خرق صاحب العمل هذه الضوابط والقيود وهذه القوانين فإنها تعتبر بمثابة جريمة يعاقب عليها جزائيا. وتقوم هذه الجريمة باكتمال أركانها والجزاءات المقررة لها والتي سوف نستعرضها كما يلي:

1/ أركان الجريمة توظيف الأحداث والنساء

إن جريمة تشغيل الأحادث والنساء كغيرها من الجرائم تنشأ بتوافر أركانها الثلاثة والمتمثلة في الركن الشرعي، الركن المادي، الركن المعنوي.

أ/ الركن الشرعي:

إن النظام القانوني لهذه الجريمة يتطلب صفة معينة وهي صفة القاصر الذي لم يبلغ سن التشغيل رغم ذلك تم تشغيله، وكذلك صفة المرأة, ويعتبر أحد الالتزامات التي يخضع لها صاحب العمل والذي لا يجوز التنازل عنه، إذ يعتبر خرقا للمادة 15 من قانون رقم 11/90 والمتمثل في تشغيل القصر المعاقب عنه بموجب المادة 140 من نفس القانون، إلا في حالات حق المهين أو برخصة من وليه الشرعي.[1]

كما عاقب المشرع من خلال المادة 28 على تشغيل القصر ليلا، واستثناءا يجوز للمفتش العمل أم يمنح رخصة خاصة بذلك, ولم يكتف بذلك بل عاقب على مخالفة المدة القانونية للعمل حسب نص المادة 103 من القانون 11/90.[2]

أما بالنسبة للنساء فقد خصصها على غرار القاصر بقواعد تشملهما معا بالتشغيل ليلا, كتشغيل في أعمال شاقة حسب المادة 141 من قانون 11,/90 وكذا تجاوز المدة القانونية حسب نص المادة 141 من نفس القانون، كما منع المشرع حسب نص المادة 29 من تشغيل النساء ليلا بالقول: " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية."

---

[1] كريمة لشخب، المرج السابق، ص 52

[2] انظر المادتين 15 و 140 من القانون 11/90, المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

ب/ الركن المادي:

يتمثل السلوك المادي لهذه الجرائم من مجموعة النشاطات السلبية والايجابية التي تصد عن المستخدم والتي تكون نتيجتها مخالفة لأحكام المبنية لحقوق العمال، أو الالتزامات المقررة للمستخدم، هذا ما استوجب منا حصر صور تلك النشاطات من خلال:

- تشغيل العامل الحدث:

تقوم الجريمة المنصوص عليها والمعاقب عليها بالمادة 140 من قانون 11/90 والتي تتمثل في تجريم تشغيل القصر دون (16) سنة، بشرط أن يثبت المفتش العمل هذه المخالفة وذلك بالرجوع إلى نص المادة 138، وكذلك تشغيل القاصر في أعمال ليلية خطيرة، فلم يكتف المشرع من تحديد سن معينة للتشغيل بل منع تشغيلهم في أعمال معينة[1]، كتشغيلهم في الأفران ذات الحرارة العالية أو تشغيلهم في أعمدة كهربائية عالية، أو تشغيلهم في مصانع المواد الكيميائية.

- تشغيل النساء:

أما في ما يخص تشغيل النساء ليلا حسب نص المادة 27 التي عرفت العمل الليلي، أما المادة 28 فحضرت تشغيلها ليلا، الاستثناء بموجب المادة 29 فقرة 02 وكذا مخالفات مدة العمل حيث يجب أن لا تتجاوز (44) ساعة في الأسبوع.[2]

نستنتج أن السلوك الإجرامي لهذه الجرائم هو إخلال بالتزام, وذلك الاخلال يشمل اعتداء على مصلحة يحميها القانون، وبالتالي يجب أن يسند هذا الاعتداء إلى المستخدم الذي صدر عنه هذا الفعل المتعارض مع القاعدة القانونية.

ج/ الركن المعنوي:

يتمثل الركن المعنوي في القصد الجنائي، إذا تعتبر من الجرائم العمدية التي تطلب إرادة حقيقية للدخول في علاقة العمل، وكذا مخالفة ظروف العمل والتي تتطلب علم الجاني بصفة الحدث وأيضا صفة المرأة وأيضا مخالفة المدة القانونية تتطلب علم الفاعل بالمدة القانونية للعمل، لقيام الجريمة كما أن هذه الجريمة ذات نتيجة وهي إلحاق الضرر بالمصلحة المحمية قانونا

---

[1] كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 53.

[2] انظر المواد 27 و28 و29 فقرة 02 من القانون 11/90, المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

02/ العقوبة المقررة لهذه الجريمة

تقوم جريمة تشغيل النساء والقصر عند نشوء علاقة العمل بين رب العمل بشرط أن يثبت مفتش العمل المختص إقليميا المرتبطة بها طبقا للمادة 138 من قانون 11/90، كما أنه أثبت مفتش العمل توظيف عامل قاصر خارج الحالة التي نص عليها التشريع المعمول به [1]ـ فيعاقب حسب المادة 140 من نفس القانون بغرامة مالية تتروح من 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل توظيف لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع المعمول به.

ولم يكتف المشرع بالمعاقبة على خرق المستخدم لقواعد تحديد السن من خلال المادة 141 من قانون 11/90، بل منع تشغيل القصر في الأشغال الخطيرة، أيضا تعاقب المادة 143 على الأحكام المتعلقة "بالمدة القانونية واتساع رقعة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الاضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتروح ما بين 10.000 دج' إلى 20.000 دج". [2]

إذ منعت أحكام المواد 140 و141 و 143 من خرق السن المقررة قانونا، وكذا منعت تشغيل هؤلاء في مراكز غير صحية أو تتنافى مع الاخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي يتم فيها العمل.

الفرع الثاني: الجرائم الماسة بالحقوق المترتبة عن علاقة العمل.

منح المشرع الجزائري للعامل مجموعة من الحقوق المترتبة عن علاقة العمل كالحق في الأجر والحق في الراحة والحق في الوقاية الصحية والأمن وغيرها، وبالمقابل ألزم الهيئة المستخدمة باحترام القواعد المنظمة لها وتوفيرها، فبمجرد إخلال المستخدم بهذه الالتزامات الواقعة عليه, تنشأ بذلك جرائم مخالفة للقانون المعمول به ويترتب جزاء جنائيا، إلا أننا سنتطرق أهمها وعلى الخصوص الجرائم الماسة بالراحة والجرائم الماسة بالأجر, وكذا الجرائم الماسة بالوقاية والأمن وطب العمل.

[1] مسعود بوصنوبرة، الحماية الجنائية للعمل، (رسالة الدكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم القانونية والادارية، جامعة قسنطينة، 2009/2008، ص 313.

[2] انظر المادتين 141 و143 من قانون رقم 11/90, المتعلق بعلاقات العمل, المرجع السابق.

أولا: الجرائم الماسة بالراحة:

لقد كرس المشرع الحق في الراحة في المواد من 33 إلى 56 من القانون 11/90 كما منح له حماية قانونية من طرف كافة التشريعات العالمية، بما فيها التشريع الجزائري، وكنتيجة للحماية هذا الحق، فقد جرم المشرع الجزائري جميع الأفعال التي تخل بالالتزامات المنصوص عليها بالمواد من 33 إلى 52 من قانون 11/90، ومن خلال ذلك سوف نبين أركان التي تقوم عليها هذه الجريمة مع توقيع الجزاء على مرتكبيها:

1/ أركان الجريمة الماسة بالراحة:

تنشأ هذه الجريمة من خلال اتحاد أركانها والمتمثلة في الركن الشرعي، الركن المادي، وأيضا الركن المعنوي، وهو ما سيتم التطرق إليه في ثلاث نقاط:

أ/ الركن الشرعي:

عاقب المشرع في نص المادة 144 من القانون 11/90 على الجرائم التي تقع إخلال بنصوص المواد من 33 إلى 55 من نفس القانون، حيث نص بأنه: " يعاقب... كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين " وكذا المادة 145 بالقول بأنه: " يعاقب ..... عن كل مخالفة معاينة وحسب عدد المعنيين كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52[1]، ومن خلال هاتين المادتين 144 و145 نجد أنها تدخل ضمن فئة المخالفات طبقا للمعايير المنصوص عليها ضمن المادة 328 فقرة 2 من قانون الإجراءات الجزائية.[2]

ب/ الركن المادي:

يتمثل الركن المادي لهذه الجريمة في السلوك الإجرامي والنتيجة والعلاقة السببية التي تربط بينهما، فلا يستطيع إدراكه أو تحديده إلا من خلال مجموعة الالتزامات القانونية.

فالسلوك الذي يصدر عن المستخدم بامتناعه عن تنفيذ التزاماته، والمتمثل أساس في عدة صور وهي مخالفة الأحكام المتعلقة بالراحة وهي تنطوي على امتناع المستخدم عن إعطاء يوم عطلة نهاية الأسبوع للعامل، وبالتالي هذا السلوك يتعارض مع القانون 11/90 وبالتالي توقيع العقوبة على

[1] انظر المادتين، 144 و 145 من قانون 11/90, المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

[2] كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 63.

من يخالفها امتناع المستخدم من إعطاء العامل يوم راحة في الأيام المحددة قانونا ,وهي الأعياد الدينية والوطنية، وكذلك يلتزم المستخدم بمنع العامل عطلة سنوية حسب نص المادة 39 من القانون 11/90.[1]

فإذا قام المستخدم بخرق الالتزامات السابقة عوقب جزائيا حسب المادة 144، لذا فقد اشترط لتطبيق هذه العقوبات توافر ما يلي:

- توافر صفة المستخدم والعامل بمفهوم القانون 11/90.
- امتناع المستخدم من تمكين العامل من العطلة السنوية.
- أن يثبت العامل شرط المدة.
- أن يعاين مفتش العمل المخالفة ويحرر محضريها.[2]

لكن السلوك الإجرامي لا يكمل الركن المادي إلا بتحقيق النتيجة الاجرامية والمتمثلة في تعدي على حق العامل في الراحة، كما يجب أن يسند هذا الفعل إلى المستخدم، فمتى أثبت مفتش العمل السلوك المعارض لأحكام القانون ثبت وجود أحد عناصر الركن المادي الذي يضم المصلحة المحمية قانونا.

ج/ الركن المعنوي:

بالرجوع إلى المادتين 144 و145 نجد أن الركن المعنوي يتمثل القصد الجنائي العام وهو اتجاه إرادة الجاني نحو ارتكاب الجريمة مع العلم بتوافر أركانها القانونية وفقا لما حدده المشرع.[3]

وهنا على رب العمل إن يكون على علم بالحقوق المقررة للعامل ومع ذلك يتجه سلوكه أو إرادته لقيام بالفعل وهو الامتناع عن منح العامل إجازة التي قررها القانون 11/90 في مواد 33 و40.

---

[1] كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 64.

[2] مسعود بو صنوبرة، المرجع السابق، ص 32.

[3] عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الطبعة 05، (دار المطبوعات الجامعية) ، الجزء الأول، الجزائر، 2004، ص 14.

العقوبة المقررة لهذه الجريمة :

لقد عاقب المشرع الجزائري في مادته 144 من قانون 11/90 بغرامة مالية تتروح من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين، كما نصت المادة 145 أيضا من نفس القانون، بالعقوبة في قولها " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 .[1]

الجرائم الماسة بالأجر:

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل وطنيا ودوليا وقد نص عليه القانون المتعلق بعلاقات العمل في المادة 06 فقرة 05 بالقول : " يحق للعامل أيضا في إطار علاقات العمل، الدفع المنتظم للأجر"، كما أنه يحظى بالحماية القانونية المتشددة في مختلف التشريعات العالمية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري, الذي اعتبره من النظام العام كما ألزم على صاحب العمل بتقديمه إلى العامل مقابل التزام بأداء عمله، ويمكن للعامل أن يطالب بحقه في الأجر المقابل العمل المؤدي, ويتقاضى راتبا يتناسب مع نتائج عمله وهذا ما كان منصوص عليه في المادة 80 من القانون 11/90.[2]

ونظرا لأهمية البالغة التي يتمتع بها هذا الحق, فقد أحاطه المشرع الجزائري بنوع من الحماية ضد كل من يخالف القواعد المنظمة له بالنسبة للمستخدم, والذي يعد مرتكبا لجريمة إذا خرق هذه القواعد والتي ترتب عليه جزاء جنائيا بعد أن تتشكل الجريمة بأركانها (الركن الشرعي والمادي والمعنوي), ومن ثم تقوم العقوبة في حق مرتكبيها بعد قيام أركانها، وعليه سوف نوضح أركان هذه الجريمة والعقوبة المقررة لها في النقاط التالية:

[1] انظر المادتين 144 و 145 من قانون 11/90, المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

[2] انظر المادة 06 فقرة 05 والمادة 80 من القانون 11/90, المرجع نفسه.

1/ أركان الجريمة الماسة بالأجر:

تنحصر الجرائم الماسة بالأجر حسب القاعدة العامة إلى الأركان التالية:

أ/ الركن الشرعي:

يمكن لرب العمل أن يقوم بعدة جرائم تدخل ضمن الجرائم الماسة بالأجر وذلك حسب المادة 148 من القانون 11/90 والتي تنص على أنه : " يعاقب..... كل من دفع أجر العامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض....."[1]

وتتمثل هذه الجريمة في امتناع المستخدم عن دفع الراتب للعامل ودون قسيمة وعدم مطابقة الراتب المدفوع على القسيمة المسلمة للعامل, وكذا إغفال عنصرا من العناصر التي يتكون منها الأجر، كما حدد المشرع الجزائري الأجر للعامل بحيث يكون موافق لمدة العمل القانونية الاسبوعية قدرها (40) ساعة وما يعادل 173.33 ساعة في الشهر.[2]

كما عاقب المشرع على عدم دفع الأجر للعامل من قبل المستخدم رغم حلول آجال استحقاقه حسب المادة 180 من القانون 11/90 المخالفة لنص المادة 88 من نفس القانون. وأيضا عاقب وفقا للمادة 15و16 من القانون رقم 83-14 على مخالفة الالتزام المنصوص عليها في المادة 14 المتعلق بالتصريح بالأجور.[3]

ب/ الركن المادي:

يتمثل الركن المادي لهذه الجريمة في السلوك السلبي, وهو امتناع أو رفض الشخص عن تنفيذ التزام بواجبه القانوني، ولا يتحقق هذا النوع من الجرائم إلا إذا تحققت العناصر الأساسية المكونة له وهي النشاط المادي صفة المستخدم والعامل والضرر الذي يلحق بالمصلحة أو يهددها.

---

[1] انظر الماد 148 من قانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

[2] كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 68.

[3] القانون رقم 14-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 28, 1983.

ولقد حدد المشرع صور لهذه الجريمة من خلال المواد 148، 149، 150 من القانون 11/90 وكذا المادتين 16/15 من القانون 14/83 والتي سنستعرضها في النقاط التالية:

- صورة عدم تسليم الأجر أو القسيمة.

- دفع الأجر للعامل لكنه أقل من الأجر الوطني.

- عدم التصريح بالأجور والأجراء هيأت الضمان الاجتماعي.[1]

ج/ الركن المعنوي:

يتمثل الركن المعنوي لهذه الجريمة في القصد الجنائي والذي يعني اتجاه الارادة، والذي يعتبر صورة من صور الركن المعنوي، ولكن لكي تنشأ الحالة النفسية التي تصفها الارادة وتتوجه إلى فعل معين، لابد من أسبقيتها العلم بعناصر هذا الفعل على ما عرضه القانون، ومن هنا القول بأن شرط الإرادة, ومرحلة في تكوينها.[2] أي أنها انصراف الجاني إرادة الجاني إلى ارتكاب الجريمة مع العلم بأركانها.

2/ العقوبة المقررة لهذه الجريمة

لقد وضع المشرع الجزائري عقوبات جزائية على الجرائم الماسة بالأجر, والتي غايتها هي حماية حقوق العمال، فقد عاقبت المادة 148 من القانون 11/90 بقولها " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000دج إلى 20.000 دج كل من دفع أجر لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض، وأن يغفل فيها عنصر أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات ".[3]

كما عاقب المشرع في نص المادة 149 من القانون رقم 11/90 بالقول: "يعاقب بغرامة مالية تتروح من 10.000 إلى 20.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجر يقل عن الأجر الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل ,وذلك دون الاخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب المخالفات ولا تعد هذه

[1] أنظر كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 69.

[2] أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي العام، الطبعة 03، (دار هومة)، الجزائر، 2006، ص 120.

[3] المادة 148 من قانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

العقوبات ردعية إذا ما قارناها التي أقرها المشرع ضد المستخدم الذي لا يقوم بتصريح بالأجر والعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي.[1]

كما عاقب المشرع على عدم دفع الأجر في آجال الاستحقاق حسب نص المادة 150 من 11/90، حيث نصت " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل الاستحقاق وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات, وفي حالة العود تتروا ح الغرامة من 2000 إلى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة أشهر, أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ".[2]

ثالثا: الجرائم الماسة بالوقاية الصحية وطب العمل

لقد تضمنت مختلف التشريعات العالمية مجموعة من الأحكام المنظمة لبعض التدابير الوقائية والأمنية وحماية الصحة، ومختلف المخاطر التي يمكن أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدواته[3]، ففي التشريع الجزائري فقد نص المشرع في المادة 55 من الدستور1996 على منح للعامل الحماية ولأمن والنظافة أثناء عمله, لأن العامل قد يتعرض للمخاطر الوظيفية خاصة في مجالات العمل الصناعية في استعمال الآلات والمواد المتعلقة بها وجعل الهيأت المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها تقي صحة العامل في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه' وتوفير كل ما يلزمه من ملابس والمعدات الوقائية لضمان حمايتهم، وهي الالتزامات التي نص عليها المشرع في القانون 88-07 متعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.[4]

وعليه فأي خرق لهذه الالتزامات المنصوص عليها في القانون رقم 07/88 فهي جريمة في نظر المشرع مستوفية لجميع أركانها، معاقب عليها بموجب النصوص القانونية والتي سندرسها في النقاط التالية:

---

[1] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 135.

[2] المادة 150 من قانون 11/90, المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

[3] سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 135.

[4] انظر كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 72-73.

1/ أركان الجريمة الماسة بالوقاية الصحية وطب العمل:

تتشكل هذه الجريمة من أركان المتمثلة كما يلي:

أ/ الركن الشرعي:

لقد نص المشرع الجزائري من خلال القانون 88/ 07 أحكام متعلقة بقواعد الصحية والأمن وطب العمل، فوضع عدة عقوبات جزائية على كل مخالفة يرتكبها المستخدم في حق عماله, فعاقب المشرع من خلال المادة 39 من نفس القانون كل مخالف لأحكام المادتين 21 و22 من نفس القانون، حيث تنص المادة 21 على أنه يجب على رب العمل إطلاع جميع العمال الموظفين الجدد على الاخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم, كما يجب عليه أيضا تنظيم عمليات تكوينية يشرف عليها رجال أو عمال مختصين في مجال الوقاية، من أجل تعليم العمال وتكوينهم وتوعيتهم من الأخطار المهنية عن طريق تنظيم وهذا ما نصت عليه المادة 22 من القانون 07/88.[1]

كما عاقب المشرع كل من يخالف لأحكام المادة 08 من خلال المادة 37 من القانون 07/88، والتي تنص على أنه يمنع الاستعمال أو وضع أو عرض أو البيع أو إيجار كل الأجهزة أو الآلات أو الأجزاء منها ,التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية والدولية في مجال الوقاية والأمن، بسبب عيوبها التي لا تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات التي تتطلب كيفيات تطبيق هذه الوسائل أو مواد عن طريق التنظيم[2]، كما أوجبت أحكام المادة 10 أن يخضع هذا صنع أو استيراد المواد أو مستحضرات للتشريع الجاري به العمل, وذلك استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، كما يجب على المؤسسات المستخدمة في الصناعة والاستيراد أن يقدموا للمؤسسات والهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن, معلومات ضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها هذه المواد والمستحضرات على صحة العمال وذلك قبل ادخالها إلى السوق، تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.[3]

---

[1] انظر المادتين، 21-22 من القانون 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، المرجع السابق.

[2] انظر المادة 37 من القانون 07/88 المرجع نفسه.

[3] انظر المادة 10 من القانون 07/88، المرجع نفسه.

كما تعاقب المادة 38 من نفس القانون على مخالفة أحكام المواد التالية 3، 5، 6، 7، 11، 13، 14، 17، 23، 25، 26، 28.

الركن المادي:

حدد الأمر 88/ 07 مجموعة من القواعد، وأقر عددا من الالتزامات في ذمة المستخدم وألزمه بعدم مخالفتها، ومتى خالفها اعتبره مخالفا لقاعدة قانونية جزائية فيوصف الفعل بأنه جريمة ويعتبر الركن المادي لهذه الجريمة من أهم الأركان حيث يتكون السلوك من مجموعة صور متعددة تتمثل في: [1]

الصورة الأولى: مخالفة المادة 21 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن:

التي ألزمت على المستخدم على إطلاع العامل عند تعيينه لأول مرة على الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها.

الصورة الثانية: مخالفة أحكام المادة 22 من قانون 07/88:

التي ألزم المشرع فيها على المستخدم بتنظيم عمليات تكوينية للعمال من الأخطار المهنية فامتناعه لذلك يعتبر جريمة المنصوص عليها في المادة 39، كما يجب مفتش العمل أن يثبت هذا الاخلال وكذا صفة العامل والمستخدم معا ونسبة الفعل إلى الفاعل.

الصورة الثالثة: مخالفة أحكام المادة 88 من قانون 07/88:

التي منعت استعمال أو وضع أو عرض أو البيع أو استيراد أو إيجار أي منعت تداول الأجهزة أو الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية في مجال الوقاية بسبب عيوب في تصميمها.[2]

[1] مسعود بوصنوبرة، المرجع السابق، ص 386 وما يليها.

[2] كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 75.

الصورة الرابعة: مخالفة أحكام المادة 10 من قانون 07/88:

التي ألزمت على المؤسسات المستخدمة في مجال الصناعة أن يعلموا الهيئات المختصة بالوقاية طبيعة المستحضرات والمواد قبل إدخالها إلى السوق حتى نمكن الهيئات من تقدير خطورتها، فإذا امتنعت ذلك (المؤسسات المستخدمة) فقد يترتب على ذلك أضرار يمس المصلحة العامة وبالتالي يعاقب على هذا الالتزام المادة 37.

الصورة الخامسة: مخالفة أحكام المادة 05 من قانون 07/88:

لقد ألزمت المادة 5 بواجب تصميم وصيانة المؤسسات والمجالات المخصصة للعامل بطريقة تمكننا من توفير الحماية التامة للعمال مثال: الحماية من الأدخنة، وكذا الغازات السامة والخطيرة والضجيج، وكذا تجنب واتقان أسباب الحرائق والانفجارات بوضع العمال في أماكن بعيدة عن الخطر, فإذا قام المستخدم بفعل ما نهت عنه المادة 37 طبقا للحالات المذكورة بالمادة 05 يعتبر الفعل جريمة معاقب عليها حسب المادة 37 من نفس القانون[1].

الصورة السادسة: مخالفة أحكام المادة 07 من قانون 07/88 :

التي ألزمت على المستخدم اختيار الأدوات والآلات ووسائل العمل التي تكون مناسبة لتنفيذ الأفعال، وكذا أن تكون تحت رقابة دائمة وصيانة كاملة، فإذا أخل بهذا الالتزام يكون قد خالف قاعدة قانونية ويعاقب حسب المادة 38 من قانون 07/88.

الصورة السابعة: مخالفة أحكام المادتين 13 و14 من قانون 07/88:

والتي فرضت على كل مؤسسة مستخدمة إدراج طب العمل ضمن النظام الداخلي ، فقد أصبح جزء لا يتجزأ من السياسية الصحية الوطنية، كما ألزمت أيضا على المستخدم توفير مصلحة طب العمل هذا ما نصت عليه المادتين 13 و14 من نفس القانون، فمخالفة هذان الحكمان يتعرض المستخدم أو مؤسسة المستخدمة لعقوبة فرضها المشرع في المادة 38 من نفس القانون.[2]

---

[1] فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية,(رسالة ماجيستر), تخصص قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري- تيزي وزو, كلية الحقوق, 2012/2011، ص 64.

[2] فيروز قالية، المرجع نفسه ، ص 64-65.

الصورة الثامنة: مخالفة أحكام المادة 17 من القانون 07/88:

والتي ألزمت على المستخدم إجراء فحص طبي للعامل فحصا كاملا فامتناعه لذلك يعتبر سلوكه مجرما حسب المادة 38.

كما يجب أن يكون إجراء الفحص مرة أو مرتين في كل السنة، ويلتزم المستخدم بتوصيات الطبيب وتبديل المناصب عمل بسبب المرض وتحسين ظروف العمل، فمخالفة المستخدم لتلك الالتزامات يشكل جريمة من جرائم العمل عندما يثبت مفتش العمل مقتضيات هذه المخالفات [1].

ج/ الركن المعنوي:

يتمثل الركن المعنوي في القصد الجنائي وهو العلم والإرادة التي يجب توافرها في الجرائم الماسة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لأنها من الجرائم العمدية التي يتطلب فيها القانون عنصر الإرادة كاختيار المستخدم لمحل لا يضمن صحة العامل وهذا السلوك هو فعل ايجابي لكنه مخل بالالتزام المنصوص عليه من خلال القانون رقم 07/88 كما يمكن أن يتحقق فيها السلوك السلبي إذا امتنع المستخدم عن فحص العامل عند تعيينه لأول مرة.[2]

كما يوجب في القصد على المستخدم وإدراكه بالأفعال المجرمة وإحاطته بأركانها مع توقعه للنتيجة، إلى جانب ذلك يجب توفر في هذه الجريمة القصد الخاص المتمثل إلحاق الضرر بالعامل خاصة[3]، لذا يجب أن يتوفر الركن المادي بعناصره من سلوك ونتيجة وعلاقة سببية وكذا صفة العامل والمستخدم والقصد الجنائي، وبذلك تتحقق الجريمة متى أثبت مفتش العمل تلك المخالفة.

2/ العقوبة المقررة لهذه الجريمة

عاقبت نص المادة 37 من القانون 07/88 على كل من يخالف أحكام المواد 08 و10 بغرامة من 1000 إلى 2000 دج، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين .

---

[1] انظر كريمة لشخب، المرجع السابق، ص 78.

[2] أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 121-129.

[3] مسعود بوصنوبرة، المرجع السابق، ص 392.

كما يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة , كما نصت المادة 38 على أنه "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد28-26-25-24-23-17-14-13-11-6-5-3 بغرامة من 500 إلى 1500 وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة 3 أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

وأيضا تنص المادة 39 على مخالفة أحكام المادة 21 و22 بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج، وفي حالة العود تكون الغرامة من 2000إلى 4000 دج.

وعليه فإن المشرع الجزائري اعتبر هذه القواعد المتعلقة بالصحة والأمن من مسائل النظام العام, حيث يترتب عليها الالتزامات التي تكون واجبة على المستخدم, كما أنها توقع عقوبات جزائية في حالة مخالفتها.

المطلب الثاني: جرائم الضمان الاجتماعي.

يعتبر حق العامل في الضمان الاجتماعي من الحقوق الدستورية المنصوص عليها في التنظيم الجزائري، غير أن هذا الحق قد يتعرض إلى تعسفات يرتكبها المستخدم في إطار علاقة العمل مع العامل، والذي يعتبر بمثابة جريمة مخالفة لقواعد الضمان الاجتماعي معاقب عليها جزائيا، وعليه فمن خلال هذا المنطلق سوف ندرس في هذا المطلب على بعض جرائم الضمان الاجتماعي في الفروع الاتية.

ومن بين هذه الجرائم نجد

الفرع الأول: جريمة التصريح الكاذب وعدم التصريح بالعمال.

أولا: جريمة التصريح الكاذب

قد يقوم صاحب العمل المكلف بتقديم تصريحات مزيفة لهيئة الضمان الاجتماعي قصد تمكين بعض الأشخاص من الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي أو مزايا لا يستحقها.

وقد نصت المادة 83 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على عقوبات على أنه: " دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) وبغرامة من ثلاثين ألف دينار جزائري (30000 دج) إلى مائة ألف دينار

جزائري(1000.00دج)، كل شخص أدلى بتصريحات كاذبة قصد حصوله أو حصول الغير على أداءات أو تعويضات غير مستحقة من هيئة الضمان الاجتماعي".[1]

وزيادة على العقوبات المنصوص عليها في المادة 83 من القانون 08-08 أعلاه، يلزم كل شخص استفاد بصفة غير قانونية من الأداءات الممنوحة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض هذه الأخيرة المبالغ التي تحصل عليها، ويمكن لهيئات الضمان الاجتماعي تعويض هذه المبالغ بواسطة الاقتطاع من الأداءات المستحقة وهذا ما نصت عليه المادة 86 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.[2]

ثانيا: جريمة عدم التصريح بالنشاط وعدم انتساب العمال.

إن التصريح بالنشاط المقرر قانونا في المادة 06 من القانون رقم 83-14 هو قيام المكلف بتقديم تصريحا إلى هيئة الضمان الاجتماعي يعلن عن نفسه بمزاولة النشاط خلال العشرة (10) أيام من بداية النشاط، حيث تنص المادة 06 من القانون رقم 04-17 على أنه: " يتعين على أصحاب العمل المكلفين في المادة 03 من هذا القانون، وكذلك الأشخاص المذكورين في المادة 05 من هذا القانون، أن يوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختص تصريحا بالنشاط في ظرف عشرة (10) أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط "[3] .

أما التصريح بانتساب العمال، فإنه يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي في أجل عشرة (10) أيام التي تلي توظيف العامل, وهذا طبق نص المادة 10 من القانون رقم 83-14 حيث نصت على قولها: " يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك من ظرف العشرة (10) أيام التي تلي

[1] القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 11، 2008.

[2] الطيب سماتي، المرجع السابق، ص286.

[3] القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 28، 1983.

توظيف العامل "[1] ، يعتبر التصريح بالنشاط طلبا للانتساب بالنسبة للأشخاص المذكورين في المادة 05 من القانون 04-17.

وعليه فإن المستخدم يكون ملزما بتصريح العمال في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ توظيفه، استثناءآ المؤسسات التعليم العالي أو التقني أو التكوين حيث توجه طلب الانتساب في شأن سائر الطلبة وذلك في ظرف العشرين (20) يوما التي تلي تاريخ تسجيلهم[2] .

الأصل أن رب العمل عند إخلاله بعبء التصريح بالنشاط وبانتساب العمال الذي يقع عليه خلال الآجال المحددة قانونا يعتبر مرتكبا للجرم المنصوص والمعاقب عليه, طبقا للمادة 41 من القانون 14/83 أنه يتعرض رب العمل إلى دفع الغرامات المالية التي توقعها هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف (03) أشهر في حالة إخلاله للالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون، وبعد استفادة كل طرق التحصيل، ترفع هيئة الضمان الاجتماعي دعوى إلى المحكمة التي تأمر باسترداد المبالغ المستحقة وتقرر غرامة تتراوح بين عشرة آلاف دينار (10.000) وعشرين ألف دينار 20.000 جزائري.[3]

وزيادة على ذلك، يعاقب المستخدم الذي لم يقم بانتساب العمال الذين يوظفهم في الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة بغرامة تتراوح بين عشرة آلاف دينار وعشرين ألف دينار عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة حبس من شهرين إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، وفي حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين عشرين ألف دينار (20.000) وخمسين ألف (50.000) دج عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة من حبس إلى شهرين (02) إلى أربعة وعشرين(24) شهرا.[4]

الاستثناء في حالة ما إذا قام المستخدم بالتصريح بانتساب العمال غير المصرح بهم الذي قام بتوظيفهم خلال ستين (60) يوما بعد نشر القانون 01/15 في الجريدة الرسمية من تاريخ 23 يوليو 2015

[1] المادة 10 من القانون 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع نفسه.

[2] الطيب سماتي، المرجع السابق، ص71-72.

[3] انظر المادة 41 من قانون 14/83, المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

[4] أمينة صيادة، الجرائم المتعلقة بالضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، تخصص قانون جنائي وعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي تبسي، 2021/2020.، ص 35.

فإنه يعفي من الزيادات وعقوبات التأخير فور دفع جل الاشتراكات وهذا ما نصت عليه المادة05 من نفس القانون 01/15.[1]

العقوبات المقررة

عند اخلال رب العمل بالتزام التصريح بالنشاط وبانتساب العمال فإنه يعاقب بعقوبة منصوص عليها في المادة14 حيث نصت في قولها: " عند الاخلال بالتزامات الواردة في هذا القانون وعند عدم تنفيذ العقوبات المالية التي توقعها هيئة ضمان الاجتماعي في ظرف ثلاثة أشهر عبارا من تاريخ الاشعار بها، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترفع دعوى إلى المحكمة التي تأمر باسترداده المبالغ المستحقة، وتحكم بغرامة من 500 إلى 5000 دج .[2]

وفي حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح بين عشرين ألف(2000) وخمسين ألف دينار (50000) عن كل عامل غير منتسب وبعقوبة من شهرين إلى (02) إلى أربعة وعشرين (24) شهرا.[3]

الفرع الثاني: جريمة حجر قسط اشتراك عامل وجريمة إعاقة المراقبين

أولا: جريمة حجر قسط اشتراك عامل.

إن الاشتراك في الضمان الاجتماعي التزام مصدره القانون الذي يحدد احواله وشروطه واثاره ولا يملك أي طرف من أطراف العلاقة التعديل في ذلك[4] ، كما أن دفع هذه الاشتراكات التزام يتحمله المستخدم الذي يتعين عليه أن يقتطع عدد دفع الراتب الشهري لكل عامل القسط المستحق لصندوق الضمان الاجتماعي[5] ، وقد نصت المادة 18 من القانون رقم 83-14 على أنه: " يتعين

---

[1] انظر أمينة صيادة، المرجع نفسه، ص 35.

[2] المادة41 من قانون 83-14, المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

[3] الطيب سماتي, المرجع السابق, ص 285 .

[4] محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية (النظام الأساسي والنظم المكملة)، طبعة 2010، (دار المطبوعات الجامعية)، ص 75.

[5] حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الأولى، (منشورات الحلي الحقوقية)، لبنان، 2005، ص 843.

على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل ولا يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع".[1]

وحسب هذه المادة تبين أنه يجب على رب العمل أن يدفع الاشتراكات المستحقة للضمان الاجتماعي، قسط لرب العمل وقسط للعامل ويتم دفع بصفة موحدة وفي الآجال المحددة، وهذا وفقا للمادة 21 من القانون 83-14 السالف الذكر، والتي جاء فيها على أنه:" تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي محل دفع واحد يؤديه صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي الذي هو تابع لها إقليميا :

- في ظرف الثلاثين (30) يوما التالية لمرور كل ثلاثة (03) أشهر مدنية إذا كان صاحب العمل يستخدم اقل من عشرة (10) عمال.

- في ظرف الثلاثين (30) يوما التالية لمرور كل شهر إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من تسعة (09) عمال "[2] ، هذا بالنسبة للعمال الأجراء.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فيكون الدفع سنويا يؤديه المعنيون بالأمر، حسب ما نصت عليه المادة 22 من القانون رقم 83-14 في قولها: " تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للأشخاص غير الاجراء، محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالأمر وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم "[3]

وعليه وحسب المواد 17 و18 و19 من القانون رقم 83-14 ألزمت على رب العمل دفع كامل الاشتراكات المتوجبة عليه وعلى اجرائه ويعتبر مسؤولا أمام هيئة الضمان الاجتماعي وبحكم مسؤوليته هذه يقوم باقتطاع الاشتراكات المتوجبة على الأجراء من اجورهم عند دفعها لهم وفقا للأصول والمواعيد المحددة[4]، ولا يحق للأجراء الاعتراض على هذا الاقتطاع ويعتبر دفع الأجر بعد اقتطاع الاشتراك بمثابة إيصال للأجير من رب العمل بقبض هذه الاشتراك، أي تبرئة ذمة العامل إزاء صاحب العمل هذا ما نصت عليه المادة 19 من القانون رقم 83-14،وبالتالي تعتبر الاشتراكات دينا على رب العمل.

---

[1] المادة 18 من القانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

[2] أمينة صيادة، المرجع السابق، ص : 32-33.

[3] المادة 22 من القانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

[4] انظر حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص: 842.

وعليه فالاشتراك محتجز بغير حق إذا لم يتم تسديده لهيئة الضمان الاجتماعي خلال المهلة القانونية المحددة للدفع مالم يثبت العكس[1] ، يعتبر فعلا مخلا بالالتزام الوارد في المادة 21 من القانون رقم 83-14، فهو يشكل جنحة يستحق المكلف عنها المتابعة الجزائية طبقا لنص المادة 42 فقرة 01 من نفس القانون، ولتحقق ذلك لابد من ابلاغ صاحب العمل بإحدى الطرق القانونية بالإعذار بالدفع وامتناعه عن التسديد خلال مهلة ثلاثين (30) يوما من تاريخ إبلاغه بالإعذار.

العقوبات المقررة

نصت المادة 42 من القانون رقم 83-14 على العقوبة الجزائية لجنحة حجز قسط عامل في قولها: " عند الاخلال بأحكام المادة 12 من هذا القانون، يعاقب صاحب العمل الذي يحتجز لديه بغير حق، قسط اشتراك العامل، بدفع غرامة قدرها ألف دينار جزائري (1.000 دج) عن كل عامل ".[2]

وفي حالة العود تضاعف العقوبة عند الاخلال بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، وهذا ما نصت عليه المادة 42 مكرر من القانون رقم 83-14 والتي جاء فيها على أنه: "مع مراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 41 و أحكام المادة 42 من هذا القانون تضاعف العقوبة في حالة العود عند الاخلال بالتزامات المكلفين المنصوص عليها في هذا القانون"[3] ، كما يمكن الحكم عليه بالحبس لمدة خمس عشر (15) يوما إلى شهرين (02)، دون الاخلال بفرض غرامة مالية قد تبلغ ضعف الغرامة المنصوص عليها في هذا القانون، وعليه إذا احتجز رب العمل الاشتراكات المذكورة بدون وجه حق ولم يسددها لهيئة الضمان الاجتماعي فإنه يتعرض للعقوبة.[4]

يعتبر عودا عندما يكون صاحب العمل محل توقيع احدى العقوبات الواردة في هذا القانون خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة للإنذار والاعذار الذي وجهه له الصندوق

---

[1] حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع نفسه، ص 843.

[2] المادة 42 من القانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

[3] الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 282.

[4] حسين عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 842.

ثانيا: جريمة إعاقة المراقبين (مراقبة المكلفين).

إن عملية المراقبة تهدف بالأساس إلى تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي، إلا أن لها مهمة أخرى وتتمثل في توعية العمال غير المنخرطين وتوجيههم حتى ينخرطوا وينتسبوا لهيئة الضمان الاجتماعي من خلال الزيارات الميدانية التي يقومون بها في أماكن العمل[1] ، للأن الهدف الأساسي من مراقبة أصحاب العمل هو التحقق من التطبيق السليم للتشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي، وقد نصت المادة 28 من القانون رقم 83-14 على أن أعوان هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي في تولي مراقبة التطبيق السليم للتشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي.

ولكن في غالب قد يتعرض الأعوان المراقبين لهيئة الضمان الاجتماعي اثناء تأدية مهامهم المتمثلة في مراقبة المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي وأحيانا أخرى إلى تعدي لفظي وجسدي سواء من طرف العمال أو أصحاب العمل المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، نتيجة عدم تقبل المراقبة وعدم تقديم الوثائق الضرورية لأداء مهمتهم على أكمل وجه، وكذا عدم السماح لهم بمعاينة أماكن العمل ومراقبة الوسائل والأجهزة والمعدات الموفرة للعامل للقيام بعمله، وهذا الأمر تترتب عنه جريمة من قبل المكلف وتتم المعاقبة عليه.[2]

العقوبات المقررة

طبقا لما نصت عليه المادة 32 من القانون رقم 83-14 السالف الذكر والتي تحيلنا إلى المادة 183 من قانون العقوبات: " كل هجوم على الموظفين أو ممثلي السلطة العمومية الذين يقومون بتنفيذ الأوامر أو القرارات الصادرة منها أو القوانين أو اللوائح أو القرارات أو الأوامر القضائية وكذلك كل مقاومة لهم بالعنف أو التعدي تكون جريمة ".[3]

وطبقا للمادة 184 من نفس القانون على أنه: " يعاقب على العصيان الذي يرتكبه شخص أو شخصان بالحبس من ثلاثة 03 أشهر إلى سنتين 02 وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج أو

---

[1] أمينة صيادة، المرجع السابق، ص 32-33.

[2] الطيب سماتي، المرجع السابق، ص 286.

[3] أمينة صيادة، المرجع السابق، ص 33.

بإحدى هاتين العقوبتين. وإذا كان الجاني أو أحد الجانبين مسلحا فيكون الحبس من ستة 06 أشهر إلى ثلاث (03) سنوات وبغرامة من (20.000) إلى (100.000) دج.[1]

وكخلاصة لما سبق ذكره فإن كل الالتزامات الملقاة على عاتق أصحاب العمل لاسيما منهم الخواص والتي تترتب عن عدم القيام بها، توقيع عقوبات مالية تختلف باختلاف الالتزام من شأنها أن تدعم الضمان الاجتماعي، كما خص المشرع الجزائري لهيئة الضمان الاجتماعي أعوان مراقبة لتولي مهمة الرقابة على أماكن العمل ووضع لهم إجراءات جزائية في حالة عرقلة مهامهم.

المبحث الثاني: الإجراءات المتابعة لسير تحريك الدعوى العمومية.

إن مخالفة المستخدم للالتزامات المنصوص عليها بالقوانين والأحكام المتعلقة في إطار علاقة العمل، وضع المشرع الجزائري إجراءات المتابعة لحماية العامل من انتهاكات رب العمل، والمتمثلة في تحريك الدعوى العمومية من طرف الضبطية القضائية والتي سوف نستعرضها في المطلب الأول أو يتم تحريكها من طرف العامل (المضرور) أومن طرف النقابة باعتباره الممثل القانوني والتي سوف نتطرق عليهما في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية

تعرف الدعوى العمومية على أنها تلك الوسيلة القانونية التي تثار باسم المجتمع أمام القضاء الجزائي ضد مرتكب الجريمة[2] ، والهدف من اقامتها أمام القضاء هو المطالبة بتوقيع العقاب عن مرتكب الجريمة، باعتبار أن النيابة هي صاحبة الحق الأصلي في تحريكها عن طريق الضبطية القضائية، كما أجاز القانون العمل للمفتش العمل في تحريك الدعوى العمومية في القضايا العمالية.[3]

الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية في القضايا العمالية.

هناك طرف مهم بخصوص جرائم قانون العمل الذي يمكنه أن يعمل على تحريك الدعوى العمومية وهو مفتش العمل بصفته ضابط الشرطة القضائية، كما يقوم بالرقابة على تطبيق الأحكام

---

[1] أمينة صيادة، المرجع نفسه, ص33.

[2] فريد بلعيدي، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية، ألقيت على طلبة الليسانس، السنة الثانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2014/2013، ص: 01.

[3] انظر مزيدو بصيفي، المرجع السابق، ص 26.

التشريعية لعلاقات العمل وأن أغلب جرائم علاقات العمل لا يتم تحريكها إلا بواسطة هذا الجهاز المتميز والذي يعطي خصوصية فريدة من نوعها على تحريك الدعوى العمومية لجرائم علاقات العمل وأي متابعة تعطى لذلك.[1].

فالنيابة باعتبارها صاحبة الحق العام هي الساهرة على اقامة وممارسة الدعوى العمومية ومراقبتها تباشر الدعوى العمومية طبقا للمادة 29 من قانون الإجراءات الجزائية فهي تتمتع بالسلطة الملائمة وهذا بالرجوع إلى المادة 39: " يقوم وكيل الجمهورية بتلقي المحاضر والشكاوى والبلاغات ويقرر ما يتخذ بشأنها "[2] ، وعليه فإن النيابة العامة تتمتع بقدر من الملائمة بين تحريك الدعوى العمومية وحفظ الأوراق وهي تعد من اختصاصها.

الفرع الثاني: الضبطية القضائية

بالرجوع إلى قانون الإجراءات الجزائية نجد أنه نص على بعض الفئات القائمين على مهمة البحث والتحري والاستدلال، فمنهم من لديهم صفة الضبطية القضائية كضباط الدرك الوطني وضباط الشرطة، ومنهم ليست لديهم هذه الصفة كمصالح الأمن العسكري واعوان الشرطة القضائية، وقد حددت المادة 14 من هذا القانون على أصناف الضبطية القضائية ويشمل في ضباط الشرطة القضائية وأعوان الضبط القضائي والموظفين والأعوان المنوط بهم قانونا بعض مهام الضبط القضائي.

أولا: ضباط الشرطة القضائية

تنص المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية على من يتمتع بصفة ضباط الشرطة القضائية وهم رجال الدرك الوطني الذين أمضو في سلك الدرك الوطني ثلاث (03) سنوات على الأقل وتم تعينهم بموجب مقرر صادر عن وزير العدل ووزير الدفاع الوطني، بعد موافقة لجنة خاصة، والموظفين التابعون للأسلاك الخاصة للمفتشين, وأعوان الشرطة للأمن الوطني الذين أمضو ثلاث (03) سنوات على الأقل, ويتم تعينهم بمقرر صادر من وزير العدل ووزير الداخلية والجماعات

[1] محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، المجلد الأول، (مطبعة النجاح الجديدة)، الجزء الثاني، المغرب، 2007، ص 472.

[2] قانون رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم بالقانون 19-10 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، الجريدة الرسمية، العدد 78، 2019، ص 22.

المحلية (قرار مشترك), ويكون ذلك بعد موافقة لجنة خاصة، وأيضا ضباط الصف التابعين للمصالح العسكرية للأمن الذين تم تعينهم خصيصا بموجب قرار مشترك بين وزير العدل ووزير الدفاع.[1]

ثانيا: أعوان الشرطة القضائية.

تنص المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية يعد من أعوان الضبط القضائي موظفو مصالح الشرطة وذو الرتب في الدرك الوطني ورجال الدرك الوطني ومستخدمو مصالح الأمن العسكري الذين ليست لهم صفة ضباط الشرطة القضائية.[2]

ثالثا: الموظفون والأعوان المنوط بهم ببعض مهام الضبط القضائي.

لم يحصر القانون الجزائري صفة الضبطية القضائية في الأعوان الذين وردت بهم المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية بل أنه وسع مجال اضافتها لفئات أخرى من الموظفين والأعوان، وذلك في قانون الإجراءات الجزائية وصنف الثاني في قوانين خاصة،[3] وقد نصت المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية في قولها: " يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبنية بتلك القوانين ".[4] ومن الموظفين والاعوان الذين يتمتعون طبقا لتلك القوانين الخاصة بصفة العون في الضبطية القضائية مفتشو العمل ويقرر قانونا اختصاصه بالضبطية القضائية لمفتشي العمل بالبحث والتحري واثبات الجرائم التي ترتكب انتهاكا لتشريعات العمل فتقرر المادة 14 من القانون 90/90 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل على أن مفتشي العمل يختصون بإثبات المخالفات التي تقع خرقا لتشريعات العمل.[5]

---

[1] مزيود بصيفي، المرجع السابق، ص: 28.

[2] المادة 19 من قانون الإجراءات الجزائية، المرجع السابق.

[3] مزيود بصيفي، المرجع السابق، ص: 28.

[4] المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية، المرجع السابق.

[5] عبد الله أوهابية، شرح قانون الإجراءات الجزائية، (دار هومة)، الجزائر، 2008، ص: 213.

المطلب الثاني: تحريك الدعوى العمومية من طرف العامل والنقابة.

أجاز المشرع الجزائري للعامل المضرور من الجريمة أو ممثله القانوني (النقابة) الحق في تحريك الدعوى العمومية ويكون ذلك في طريقتين، إما عن طريق الشكوى المصحوبة بادعاء المدني يقدمه المضرور أو ممثله القانوني أمام القاضي، وإما باستدعاء المباشر مع التكليف بالحضور أمام المحكمة.

الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية من طرف المضرور (العامل)

نصت المادة الأولى مكرر فقرة 02 والمادة 72 وما يليها من قانون الإجراءات الجزائية أنه يجوز المضرور العامل لأن يسلك إما عن طريق شكوى مصحوبة بادعاء مدني أمام قاضي التحقيق أو عن طريق شكوى أمام وكيل الجمهورية حسب ما نصت عليها المادة 337 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية [1] ، بحيث يجب على الشخص العامل اثبات أن هناك ضرر ألحقه من جراء هذه الجريمة، وحسب المادتين 75 و 337 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية على العامل المضرور أن يدفع مبلغا من المال يحدده إما قاضي التحقيق أو وكيل الجمهورية وهو ما يعرف بمبلغ الكفالة، غير أنه في ظل غياب الاحصائيات فإننا نجهل لانعدام أو قلة الدعوى التي يتم تحريكها من طرف العامل أمام القسم الجزائي لأنه قسم متخصص في إنزال العقوبات على المخالفين للقانون مع تعويض إن ثبت ضرر جزاء ذلك ، غير أن القسم الاجتماعي يأمر أحيانا بالحكم ابتدائيا و نهائيا بالزام المستخدم بتصحيح العقود وإن بطلان علاقة العمل لا يحرم العامل حقه في الاجر عن الفترة التي عملا فيها .[2]

الفرع الثاني: تحريك الدعوى العمومية من طرف ممثله القانوني (النقابة) .

إذا كان العامل لأسباب معنوية لا يجرأ على مقاضاة المستخدم، الأمر الذي يلزمه تفويض النقابة للدفاع عنه باعتبارها لا تخضع لنفس الضغوط لا سيما وأنها تتمتع بقواعد أصلية تخولها إمكانية، بل يجوز لها كذلك أن تمارس جميع الحقوق التي يتمتع بها العامل لدى المحاكم، في كل ما له

[1] انظر المادتين 72 و337 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية، المرجع السابق.

[2] انظر مزيود بصيفي, المرجع السابق , ص 29 .

علاقة بالأعمال التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية أو بالمصلحة الجماعية المهنية أو للحرفة التي تتولى تمثيلها.[1]

لقد خول القانون 23-02 المتعلق ممارسة الحق النقابي في المادة 40 حق تحريك الدعوى العمومية للمنظمة النقابية من أجل الدفاع عن المصالح سواء تعلقت بالجماعية أو بالمهنية أو بالنشاط[2]، ولقد وسع القانون 23-02 الحق النقابة في التقاضي أما م العدالة، فالنقابات لن تعد تجبر على تقديم وكالة من طرف العامل حيث تتمتع بقدرة مهمة للإرغام على تحريك الدعوى العمومية حتى ولو لم يوجه المفتش العمل محضر مخالفة إلى المحكمة المختصة وهي بذلك تحقق نوع من التوازن في نظام يأخذ بعين الاعتبار اهتمام بسياسة جنائية تسهم الفرد في المصالحة العامة للعدالة.[3]

[1] محمد سعيد بناني، المرجع السابق، 474.

[2] مولاي ملياني بغدادي، الاجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى (المؤسسة الوطنية للكتابة)، الجزائر، 1992، ص 21.

[3] مزيدو بصيفي، المرجع السابق، ص 30.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبين أن العلاقة التي تكون بين العامل والمستخدم في إطار علاقة عمل قد تظهر فيها جرائم بسبب خرق الحقوق والتزامات مترتبة على المستخدم التي منحها القانون للعامل.

حيث حاولنا حصر هذه الجرائم فمنها ما تتعلق بالجرائم العمل التي تمس بحقوق العامل وعند تشغيله، ومنها ما ترتبط بالضمان الاجتماعي الذي يعتبر حقا دستوريا للعامل، كجريمة تصريح الكاذب وجريمة عدم التصريح... إلخ، لذا وضع المشرع الجزائري عقوبات جزائية تعتبر كوسيلة ردع المستخدم عند ارتكابه لهذه الجرائم وفق قوانين كقانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل وقوانين مكملة له.

وعند ارتكاب هذه الجرائم من طرف المستخدم في إطار علاقة العمل مع العامل فإن المشرع وضع إجراءات قضائية تعتبر كوسيلة حماية العامل من انتهاكات رب العمل، فيمكن أن تحرك الدعوى العمومية من طرف السلطة المختصة أو من طرف العامل أو النقابة ويمكن اللجوء إلى وسائل الرضائية لحماية المصالح المتبادلة بين العامل والمستخدم عن طريق الصلح والمصالحة والوساطة والأمر الجزائي وتتنازل عن الشكوى باعتبارهم بدائل الدعوى العمومية.

خاتمة

خاتمة:

وفي ختام هذا البحث ومن خلال دراستنا لموضوع الحماية الجنائية للعامل، تبين أن المشرع الجزائري قد أفرد للعامل الحماية الجنائية من خلال وضعه مجموعة من القواعد والقوانين المتمثلة في القانون العمل والقانون الضمان الاجتماعي وباقي القوانين الأخرى وألزم المستخدمين من خلالها تطبيقها وعدم مخالفتها وإلا أصبح فعلا معاقب عليه قانون.

فمخالفة المستخدم لهذه القواعد والقوانين التي تحتويها على مجموعة من الحقوق الممنوحة للعامل والتي أضفت عليها طابع الحماية الجنائية.

وضع المشرع الجزائري إجراءات المتابعة الجزائية في حالة مخالفة أحكام حماية العامل و التي يمكن من خلالها العامل استرجاع حقوقه والمطالبة بتوقيع العقوبات على فعله، باعتبارها من الجرائم المعاقب عليها في القانون.

- وما يستنتج أن المشرع الجزائري قد منح للعامل مجموعة من الحقوق الثابتة وقام بتوضيحها في مجمل النصوص القانونية، وأكد أنه لا يمكن أن يتسامح على من يقوم بالاعتداء عليها.
- وما يستنتج أيضا أن العقوبات التي وضعها المشرع الجزائري في مجمل هذه القوانين نجد أنها لم تحقق نوع من الردع كافي لجبر الضرر للعامل.
- كما نستنتج أيضا أن المشرع فضل حماية المصلحة الخاصة على المصلحة العامة من خلال قواعد القانون العمل والقوانين المكملة له ويتضح ذلك في ارتكاب جريمة الماسة بالراحة أو بالأجر أو بالصحة من قبل المستخدم.

وعليه فقد توصلنا إلى جملة من اقتراحات من خلال هذه الدراسة من أهمها:

- ضرورة تعديل النصوص القانونية المتعلقة بقانون العمل والقوانين المكملة له في المنظومة القانونية واحدة تشمل كل الأفعال المجرمة المرتكبة من قبل المستخدم.

- إعادة النظر في الغرامات المتعلقة ببعض المخالفات جرائم العمل وكذا النظر في التعويضات الخاصة بحوادث العمل.

-ضرورة قيام الوزارة العمل بعقد ورشات العمل وندوات خاصة لتوعية العمال بحقوقهم القانونية للزيادة الوعي .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا: الكتب

1- البرادعي أحمد حسن، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، (دار العربي)، دون جزء، 1982.

2- القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري، دون الطبعة، (ديوان المطبوعات الجزائرية)، دون جزء، الجزائر، 1984.

3- بغدادي مولاي ملياني، الإجراءات الجزئية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، (المؤسسة الوطنية للكتابة)، 1992.

4- م عربي، علاقة العمل والنصوص المتعلقة به، دون الطبعة، (دار المكتبة للنشر) دون جزء، 2001.

5- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة 02، (دار الريحانة للكتاب) الجزائر، 2001.

6- ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، الطبعة 2003 (دار القصبة للنشر)، 2003.

7- سليمان عبد الله، شرح قانون العقوبات الجزائري، الطبعة 05، (دار المطبوعات الجامعية)، الجزء الأول، الجزائر، 2004.

8- عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، الطبعة 2005، (دار الخلدونية للنشر والتوزيع)،دون جزء، الجزائر،2005.

9- حمدان حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الأولى، (المنشورات الحلي الحقوقية) لبنان، 2005.

10- بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجنائي العام، الطبعة 03، (دار هومة)، الجزائر، 2006.

11- سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دون طبعة، (دار النهضة العربية)، القاهرة، 2007.

12- بناني محمد سعيد، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، المجلد الأول، (مطبعة النجاح الجديدة) الجزء الثاني، المغرب، 2007.

13- أوهابية عبد الله، شرح قانون الإجراءات في التشريع الجزائري، (دار هومة)، الجزائر، 2008.

14- بحري فاطمة، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، الطبعة 01 (دار الفكر الجامعي الإسكندرية 2007) دون جزء، 2008.

15- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، الطبعة 01، (دار اهادي للنشر والتوزيع)، دون جزء، 2008.

16- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة 2010 (دار الخلدونية للنشر والتوزيع)، دون جزء، الجزائر،2010.

17- قاسم محمد حسن، شرح التأمينات الاجتماعية (النظام الأساسي والنظم المكملة) الطبعة 2010، (دار المطبوعات الجامعية)، الجزائر،2010.

18- سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، الطبعة 12، (دار الهدى)، الجزائر، 2011.

19- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (ديوان المطبوعات الجامعية)، الجزائر.

ثانيا: الرسائل والأطروحات

01- تليلي مبروك، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، (مذكرة الماجستير)، كلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة عنابة، 1988.

02- رحوي فؤاد، الراحة والعطل القانونية في القانون الاجتماعي، (مذكرة الماجستير)، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008/2007.

03- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، (رسالة الدكتوراه)، تخصص العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة قسنطينة، 2009/208.

04- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية (رسالة ماجستير)، القاتون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، كلية الحقوق، 2012/2011.

05- لشخب كريمة، جرائم العمل (مذكرة ماستر)، قانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015/2014.

06- بصيفي مزيود، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية (أطروحة الدكتوراه)، تخصص القوانين الإجرائية والتنظيم القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2017-2018.

07- لحسن زداك، الحماية الجنائية للعامل، (مذكرة الماستر)، قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017.

08- خليفي حليمة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، (مذكرة ماستر)، تخصص الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018/2018.

09- نعيج محمد، الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018-2019.

10- صانع غالية، الحماية القانونية للعمال، دراسة المقارنة، (مذكرة الماستر)، القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019/2018.

11- نايلي أمال، بن عيسى أحلام، حقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (مذكرة ماستر)، قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف 2019-2020.

12- صيادة أمينة، الجزائر المتعلقة بالضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، (مذكرة ماستر)، القانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي تيسي، 2021/2020.

ثالثا: المقالات

01- غزاوي عبد الرحمن، "السن القانونية والحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد 02، الجزائر، 1995.

02- الخطيب محمد عرفان، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية" مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 02، جامعة دمشق، 2009.

03- نوارة حسين، "الحق في الصحة العمال في إطار التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 01، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2019.

04- دليلي داود، "المرة والتنمية" مجلة العمل والتنمية، العدد 08، المعهد العربي لثقافة العمالية، الجزائر.

05- بوخلفة غريب، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية العدد 13، جامعة العربي التبسي –تبسة- الجزائر، 2017.

رابعا: النصوص القانونية

أ - النصوص التشريعية:

الدستور:

01- الدستور الجزائري ،المؤرخ في 2020/12/30، الجريدة الرسمية، العدد82، 2020.

القوانين:

01- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1944، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04- 1988.

02- القانون 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بالقانون 19-10 المؤرخ في 11-12-2019، الجريدة الرسمية، العدد 78، 2019.

03- القانون رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، 1966.

04- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الجريدة الرسمية، العدد 32، 1978.

05- القانون رقم 81-10، المؤرخ في 11 جويلية 1981، المتعلق بشروط تشغيل الأجانب الجريدة الرسمية، العدد 25، 1981، المعدل بالأمر رقم 15-01 المؤرخ في 2015/07/23 المتضمن قانون المالية التكميلي، 2015.

06- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28 سنة 1983، المعدل والمتمم بالقانون 16-15 المؤرخ في 2016/12/31، الجريدة الرسمية، العدد 78، 2016.

07- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 1983،28.

08- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 28، 1983.

09- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09، الجريدة الرسمية، العدد17، 1996.

10- القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، 2002.

11- القانون رقم 08-88 المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 11، 2008.
12- القانون رقم 08-11، المؤرخ في 25 يونيو 2008 المتعلق بشروط الدخول الأجانب في الجزائر وإقامتهم وتنقلهم فيها، الجريدة الرسمية، العدد 36، 2008.
13- القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد29، 2023.

الأوامر:

1-الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21 يوليو 1966، المتعلق بالوضعية الأجانب في الجزائر، الجريدة الرسمية، العدد06، 1966.
2-الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 01 جانفي 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد03، 1997.
3-الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، يتضمن القانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية، العدد40، 2015.

ب - النصوص التنظيمية:

1-المرسوم رقم 81-338 المؤرخ في 26 جويلية 1981 المتضمن إنشاء مجلس وطني استشاري لحماية المعوقين، الجريدة الرسمية، العدد 5، 1981.
2-المرسوم رقم 81-337 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981، المتضمن إنشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، الجريدة الرسمية، العدد 52، 1981.
3-المرسوم رقم 82-180 المؤرخ في 15- ماي 1982، المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، الجريدة الرسمية، العدد 17، 1982.
4-المرسوم رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد04، 1991.
5-المرسوم رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993،المتعلق بتنظيم الطب العمل، الجريدة الرسمية ، العدد33، 1993.
6-المرسوم رقم 02-427 المؤرخ في 11 ديسمبر 2002، متعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية في الأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 82، 2002.

7-المرسوم الرقم 15-59 المؤرخ في 08 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية، العدد08، 2015

خامسا: المطبوعات الجامعية:

01- بلعيدي فريد، محاضرات في قانون الإجراءات الجزائية، ألقيت على طلبة الليسانس السنة الثانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.

الفهرس

الفهرس

شكر وعرفان

إهداء

مقدمة: .....أ
الفصل الأول: الحماية المقررة لحقوق العامل 6
المبحث الأول: الحماية العامة للعامل 7
المطلب الأول: الحقوق المقررة للعامل 7
الفرع الأول: حق في الأجر والحماية الاجتماعية والعطل القانونية 7
الفرع الثاني: الحق في التكوين والترقية المهنية وممارسة النشاط النقابي.....15
المطلب الثاني: حماية الصحية والمهنية للعامل.....17
الفرع الأول: الحق في الحماية الصحية.....17
الفرع الثاني: الحق في الحماية المهنية.....20
المبحث الثاني: الحماية المقررة لبعض فئات العمال 22
المطلب الأول: حماية الحدث والمرأة العاملة 22
الفرع الأول: حماية الحدث العامل 22
الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة.....25
المطلب الثاني: حماية العامل الأجنبي وذوي الاحتياجات الخاصة.....28
الفرع الأول: حماية تشغيل العامل الأجنبي 28
الفرع الثاني: حماية العامل ذوي الاحتياجات الخاصة.....32
خلاصة الفصل الأول: 34
الفصل الثاني: الحماية الموضوعية والإجرائية المقررة للعامل جزائيا 36
تمهيد:.....36
المبحث الأول: الجرائم الواقعة على العامل.....37

المطلب الأول: جرائم العمل.....37
الفرع الأول: الجرائم الماسة بالتشغيل وتنفيذ العمل 37
الفرع الثاني: الجرائم الماسة بالحقوق المترتبة عن علاقة العمل. 43
المطلب الثاني: جرائم الضمان الاجتماعي.....54
الفرع الأول: جريمة التصريح الكاذب وعدم التصريح بالعمال.....55
الفرع الثاني: جريمة حجر قسط اشتراك عامل وجريمة إعاقة المراقبين.....57
المبحث الثاني: الإجراءات المتابعة لسير تحريك الدعوى العمومية. 61
المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية 61
الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية في القضايا العمالية. 62
الفرع الثاني: الضبطية القضائية.....64
المطلب الثاني: تحريك الدعوى العمومية من طرف العامل والنقابة..... 64
الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية من طرف العامل (المضرور).....64
الفرع الثاني: تحريك الدعوى العمومية من طرف النقابة (ممثله القانوني)..... **Erreur ! Signet non défini.**
خلاصة الفصل الثاني:.....66
خاتمة 68
قائمة المراجع 70
الفهرس.....77