



جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة  
Echahid Sheikh Arabi Al-Tebsi University- tebessa  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
Faculty of Law and Political Science  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة في اطار نيل شهادة ماستر تخصص: قانون جنائي علوم جنائية

**بعنوان:**

**الحماية الجزائية للعامل**

تحت إشراف الأستاذة:  
خميسية حفيظة

من إعداد الطالبة:  
مروى بوكاف

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
زغلامي حسبية	أستاذ محاضر-أ-	رئيسا
خميسية حفيظة	أستاذ مساعد-أ-	مشرفا ومقررا
جديدي طلال	أستاذ محاضر-أ-	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022





جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة  
Echahid Sheikh Arabi Al-Tebsi University- tebessa  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
Faculty of Law and Political Science  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة في اطار نيل شهادة ماستر تخصص: قانون جنائي علوم جنائية

**بعنوان:**

**الحماية الجزائية للعامل**

تحت إشراف الأستاذة:  
خميسية حفيظة

من إعداد الطالبة:  
مروى بوكاف

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
زغلامي حسبية	أستاذ محاضر-أ-	رئيسا
خميسية حفيظة	أستاذ مساعد-أ-	مشرفا ومقررا
جديدي طلال	أستاذ محاضر-أ-	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

الكلية لا تتحمل  
أي مسؤولية على  
ما يرد في هذه  
المذكرة

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَأَن آاحكُمْ بَيْنَهُمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ.

المائدة: 49.

صدق الله العظيم

وَمِنَ الصَّاحِبَاتِ الْعَظِيمَةِ لِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ:

قوله: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ

عَرَقَهُ»

## شكر و عرفان

أسجد شكرا لربي لما منحني وتفضل به علي، ربي لك الحمد والشكر  
أن وفقنتي لإنجاز هذا العمل، وأصلي وأسلم على الحبيب الأمين الطاهر الذي للحق  
صار معلما.

ويسعدني كثيرا أن أتقدم بإسمي آيات الشكر والتقدير

لأستاذتي: **خمايسية حفيظة**

سيادتها بالإشراف على هذه المذكرة ولما قدمته لي من توجيهات وارشادات قيمة  
جزاها الله كل خير.

ويقتضي مني واجب العرفان تقديم الشكر للأساتذة الأفاضل على قبول مناقشة هذه المذكرة.  
كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل الأساتذة الأفاضل وكل من نهلنا من نبع علمهم  
طيلة سنوات تكويننا.

والشكر موصول من قريب او بعيد في مساعدتي لإنجاز هذا العمل

المتواضع، داعية الباري عز جل أن يوفقنا جميعا

لخدمة ديننا الحنيف ووطننا الغالي.



## الاهداء

الى من كان دعاءها يتبعني خطوة بخطوة، شفاكي الله

يا أعز ما املك في الوجود

- أمي -

الى درعي الذي به احتميت، الى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

- أبي - أطال الله في عمره.

الى من يذكرهم القلب قبل أن يكتب القلم الى من قاسموني حلو الحياة ومرها تحت

السقف الواحد وكانوا سندا لي ولا يزالوا.

أخوتي وكل العائلة

الى الاخ الذي لم تلده امي: بوكرم حمزة

أحسن من عرفني بهم القدر رفيقات الدرب

رعاهم الله ووفقهم.



المقدمة



يعد قانون العمل من أهم فروع القانون وهذا راجع لاهتمامه بهدف يميزه عن باقي فروع القانون لأن الأصل أن القاعدة القانونية هو تحقيق المساواة بين الأفراد بطريقة عامة ومجردة، لكن المشرع في ظل قانون العمل نجده يهدف إلى تحقيق الحماية للطرف الأضعف في تلك العلاقة التي ينظمها والمتمثلة في حماية العامل في العمل لدى المستخدم.

من خلال ذلك نجد أن واضعي الدساتير لم يغفلوا على العديد من المبادئ التي يتعين بصددها توفير الحماية للعامل، سواء أكانت عن طريق النص على حظر التمييز في العمل بسبب الجنس، أو الدين، أو العرق. أو على المساواة في التشغيل، وكذا في الأجر.

كما لم يغفلوا أيضا على توفير الحماية اللازمة للعمال، سواء كان ذلك في تحديد الحد الأدنى لعمل الأحداث، وحظر تشغيلهم في بعض المهن والصناعات، أو الأعمال الليلية التي تكون ضارة لصحتهم، أو أخلاقهم، إضافة إلى حماية أجر العامل بأن لا تقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، والتأكيد أيضاً على حماية العمال من إصابات العمل وتوفير بيئة عمل سليمة وذلك بتوفير كافة احتياطات الصحة والسلامة المهنية للعمال، وكذا عدد ساعات العمل، وأوقات الراحة والإجازات.

كما نجد أن جميع النقابات العمالية اتفقت على توفير الحماية للعامل الأجير أكثر من صاحب العمل نظراً للظروف الاجتماعية والحياتية الضعيفة للعمال جعلت مسألة حمايتهم أمراً لا بد منه، وعلى الرغم من صدور العديد من التشريعات العمالية وكذا النصوص القانونية، إلا إن ذلك لم يكن كافياً لمنع مخالفة أصحاب العمل، بشأن تجاوز الأحكام الخاصة بحماية العمال.

## مقدمة

من هنا برزت فكرة تجسيد النص على التجريم والعقاب، سواء عقوبات مالية، أو عقوبات سالبة للحرية على كل من يخالف الأحكام الخاصة بالتشغيل، سواء بتشغيل القصر، أو النساء، أو العمال سواء كانوا عاديين أو معاقين، وأيضا المساس بالحياة الخاصة للعمال وحقهم في المساواة، أو كانوا أجنب، ويكون ذلك من خلال تضمين قانون العمل والقوانين المكمل له، نصوصاً صريحة تجرم كافة صور المخالفات التي تصدر من المستخدمين، أو من يمثلهم وذلك فرض العقوبة المقررة لها، إضافة الى قانون العقوبات الذي يعد قانوناً جنائياً يتضمن نصوصاً عقابية المراد منها مكافحة الجريمة بشتى أشكالها المختلفة.

### أهمية موضوع البحث

ترجع أهمية اختيار موضوع البحث الى الصيغة التي سن بها المشرع القوانين التي تضبط الامور وكذا توفر الحماية اللازمة للعامل، وباعتبار أيضا أن قانون العمل يعد صمام الأمان الاجتماعي، لما له تأثير على الحياة الشخصية وكذا الاجتماعية للعامل وكذا تداخله في شؤون العمل، وما يوفره لهم من استقرار وكذا التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل. فمن الناحية الاجتماعية نلاحظ الهدف الأساسي منه هو إقامة توازن حقيقي بين أطراف العلاقة القانونية، عن طريق إرساء نوع من الحماية على العمال وذلك بتحسين أحوالهم ومراعاة ظروفهم بتوفير أجور عادلة، وأيضا احاطتهم بالرعاية الصحية وكذا تأمينهم ضد الأمراض المهنية أو الإصابات أثناء أدائهم لمهامهم وإقرار الإجازات بأنواعها وتحديد ساعات العمل وأيام الراحة الأسبوعية كما لا ننسى الحقوق الأخرى التي وفرها القانون للعمال والتي من شأنها أن وتزرع الثقة بين طرفي العملية الإنتاجية بعيداً عن شتى أنواع التمييز وكذا الحقد الطبقي .

### أسباب اختيار الموضوع

وراء كل دراسة أو موضوع أسباب دفعت الباحث للخوض فيه ودراسته من شتى الجوانب وتتوعدت هذه الاسباب، فمنها ما هو موضوعي ومنها ما تدخلت فيه ذاتية الباحث كل حسب ميولاته، لذا فإن أسباب اختيارنا للموضوع تتمثل في:

#### أولا : الأسباب الموضوعية:

عند التطرق الى النصوص والقوانين المتعلقة بالحماية الجزائية للعامل سواء في جانبها الموضوعي أو الإجرائي في التشريع الجزائري، نجد أنها مستمدة من العديد من التشريعات العربية أو الأجنبية وبالخصوص الفرنسية، حيث أن المشرع الجزائري ملزم بتوفير وسن قوانين مواكبة للتطورات في حياتنا اليومية، وكذا التأثيرات الجانبية، لما لها من أهمية لحفظ حقوق العامل وكذا صون كرامته في ظل الاعتداءات السافرة من طرف المستخدمين، ولأن العامل معرض للعديد من الاعتداءات وكذا التجاوزات من طرف المستخدمين كونه الحلقة الأضعف والمستغلة من جميع الجوانب، لذا ارتأينا البحث والتعمق في مدى الحماية سواء كانت جزائية أو اجرائية التي وفرها المشرع الجزائري لهم.

#### ثانيا : الأسباب الذاتية:

دفعتنا لدراسة هذا الموضوع عدة اسباب ذاتية أهمها الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع كما لاحظنا أن فئة العمال بصفة عامة تواجه العديد من الصعوبات والاستغلال جراء الجرائم المرتكبة ضدهم سواء أثناء أو بعد تشغيلهم، مما رغب فينا البحث عن الحماية التي وفرها لهم القانون الجزائري، على أمل أن نستفيد منها في عالم الشغل.

### الإشكالية المطروحة:

تعد حماية العمال من الجرائم الماسة بظروف تشغيلهم أو بيئة العمل المحيطة بهم من أهم ما تطرق له المشرع الجزائري في العديد من النصوص واللوائح التي تحميه، كما خصه أيضا بحماية اجرائية عند الضرورة ومن هذا المنطلق نستطيع ان نطرح الإشكالية التالية:

### كيف عالج المشرع الجزائري الحماية الجزائية للعامل؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية:

- هل وفرت القوانين وكذا التشريعات العمالية الحماية للعامل سواء في تحديد الأجور، والإجازات وتحديد أوقات العمل حسب نوع العمل؟
- ما طبيعة العقوبات الجزائية المفروضة على مخالفة أحكام التشغيل؟
- هل كان للنصوص والقوانين وكذا التشريعات العمالية دور في توفير الحماية الجنائية للعامل القاصر أو المرأة العاملة، وهل تختلف عن الحماية المتوفرة للعمال العاديين في أحكام التشغيل؟
- هل نظمت التشريعات العمالية تشغيل العمال عند المستخدمين، سواء كان عامل وطني، أو عامل أجنبي؟

## مقدمة

- هل ألزمت النصوص القانونية أصحاب العمل، وكذا المؤسسات المستخدمة باتخاذ احتياطات العمل والسلامة المهنية في أماكن العمل؟ وهل فرضت العقوبات الجزائية على عدم توفرها؟

- هل فرضت العقوبات الجزائية المناسبة لكل فعل مخالف للأحكام المنصوص عليها في التشريعات العمالية؟

### المنهج المتبع في الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة استعنا بالمنهج الوصفي الذي يعتبر أحد أبرز المناهج المهمة المستخدمة في الدراسات العلمية، بوجه عام يساهم في التعرف على ظاهرة الدراسة، ووضعها في إطارها الصحيح، وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، ويعد ذلك بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث، وبلورة الحلول التي تتمثل في التوصيات والمقترحات التي يسوقها الباحث لإنهاء الجدل الذي يتضمنه متن البحث، واعتباره المنهج الملائم لطبيعة موضوعنا، وذلك من خلال وصفنا للحماية الجزائية لحقوق العامل مع الاستعانة بتقنيات التحليل لتحليل للنصوص القانونية التي تطرقت لها.

### أهداف الدراسة:

تصبو دراستنا الى مجموعة من الاهداف نذكرها كما يلي:

- معرفة القوانين والتشريعات العمالية التي تسعى لحماية العامل.

- معرفة مجموع العقوبات الجزائية والاجرائية جراء مخالفة أحكام التشغيل.

## مقدمة

- دور النصوص والقوانين في توفير الحماية الجنائية للقاصر أو المرأة العاملة.

### الدراسات السابقة:

أثناء الخوض في بحثنا والاطلاع على العديد من المراجع التي تخدم موضوعنا تم العثور على مراجع تخص موضوعنا نذكر منها: الدراسة الاولى:- بصيفي مزيود، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، تخصص: القوانين الاجرائية والتنظيم القضائي، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2018.

انطلقت الدراسة من اشكالية مفادها: ماهي الحقوق التي رتبها المشرع الجزائري على المساس بها عقوبات جزائية؟

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن النظام العام الاجتماعي هو مفهوم مرتبط بقوانين العمل دون غيرها، وكذا أنه يهدف الى حماية العامل الطرف الضعيف وتمثل قواعده الحد الأدنى من تلك الحماية.

- أغلب العقوبات التي يفرضها قانون العمل على من يخالف أحكامه تأخذ شكل الغرامات المالية الرمزية الغير ردية، إلا أن المشرع تدارك ذلك النقص من خلال قانون المالية سنة 2015 وتم رفع الغرامات بشكل كبير في بعض الجرائم دون غيرها.

### أوجه التشابه:

تناولت كلا الدراستين الحماية الجزائرية المتعلقة بشروط التشغيل للعمال في هذا الجانب تم التطرق الى الحماية الجزائرية بالتصريح بالعمال وكذا بالأجر من طرف الهيئات

## مقدمة

المستخدمة وكذا الجزاء المرتب عند مخافته، نجد أيضا الحماية الجزائية للحياة الخاصة للعامل والحق في المساواة وما ترتب عنها.

أيضا الحماية الجزائية للمساواة بين العمال في التشغيل والجزاء المترتب على مخالفته، كما نجد أيضا جانب الحماية الجزائية المكرسة لتشغيل بعض الفئات الخاصة ( اجانب، القصر والمعوقين وكذا تشغيل المرأة).

### أوجه الاختلاف:

تمثلت في تطرق هذه الدراسة على جوانب عديدة لم يتم ذكرها في دراستنا من بينها: الحماية الجزائية للعامل أثناء تحرير عقود العمل، وأيضا الجزاء جراء مخالفة أحكام التشغيل الخاصة بعقود العمل محددة الاجل، ونجد أيضا معايير تحديد الاجر الوطني الادنى المضمون، بالإضافة الى العديد من الجوانب الاخرى.

الدراسة الثانية: بن احمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائرية في قانون العمل.

### الصعوبات التي واجهتنا:

وكأي بحث علمي لا يخلو من العقبات والصعوبات تعرضنا لمجموعة من العقبات نذكر منها:

1. ضيق الوقت ونقص الخبرة في اعداد المذكرات وعدم توفر الامكانيات اللازمة لإنجاز هذه الدراسة.

2. نقص القوانين الصادرة في بعض حالات ظروف تشغيل العمال.

3. حداثة الموضوع، و من مظاهر تلك الحداثة، استحداث القوانين كالتعديلات الواردة.

4. قلة الدراسات في الموضوع

من أجل الإجابة على اشكالية الدراسة والاحاطة بجميع حيثياتها تم تقسيم البحث الى فصلين؛ خصصنا الفصل الاول لدراسة الحماية الجزائية الموضوعية للعامل، والذي قسم بدوره الى مبحثين، الاول تناولنا فيه حماية العمال من الجرائم الماسة بشروط تشغيلهم، والثاني خصص لدراسة حماية العمال من الجرائم المتعلقة بظروف تشغيلهم في بيئة العمل.

أما الفصل الثاني فخصص لدراسة الحماية الإجرائية للعمال وهو بدوره قسم الى مبحثين، الأول تناولنا فيه أنواع الحماية الاجرائية للعمال، في حين اشتمل المبحث الثاني على طرق تحريك الدعوى العمومية في جرائم قانون العمل.



# الفصل الأول

## الحماية الجزائية الموضوعية للعامل

المبحث الأول: حماية العمال من الجرائم الماسة بشروط تشغيلهم

المبحث الثاني: حماية العمال من الجرائم المتعلقة بظروف

تشغيلهم في بيئة العمل

إذا كان القانون الجزائي بشكل عام مجموعة من القواعد القانونية التي تبين للمخاطبين به جملة الأفعال المجرمة والعقوبات المقررة لها وهذا باعتباره الشريعة العامة في مجال التجريم والعقاب، غير أنه والخصوصية بعض المجالات يمنح هذا القانون ذاتية جزائية في التجريم والعقاب وهو ما يعرف بالقوانين المكملة لقانون العقوبات والتي من أهمها قانون العمل.

إذ تلعب النصوص القانونية في ظل قانون العمل دورا كبيرا في إضفاء حماية جزائية خاصة بالنسبة للعامل، وذلك باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية العمالية التي تربط بين كل من المستخدم والعامل، ولقد اهتم المشرع الجزائري في هذا المجال بإعطاء ذاتية جزائية في قانون العمل وفق مجموعة من الأحكام والقواعد الجزائية التي يتوجب على أطراف العلاقة احترامها وعدم الإخلال بها، وأن مخالفتها تؤدي إلى قيام مسؤولية جزائية في حق المخال، وهذه الذاتية الجزائية في قانون العمل الهدف منها بالضرورة توفير الحماية الجزائية والأمن واستقرار علاقات العمل الفردية والجماعية.

ومنه سنتطرق الى حماية العمال من الجرائم الماسة بشرط تشغيلهم في (المبحث الاول)، ومن ثم نتطرق الى حماية العمال من الجرائم المتعلقة بظروف تشغيلهم في بيئة العمل ( المبحث الثاني).

## المبحث الأول: حماية العمال من الجرائم الماسة بشروط تشغيلهم

تعتبر جرائم العمل من اهم الجرائم التي عالجها المشرع الجزائري من خلال نصوص و قوانين تحفظ حقوق العاملين سواء في الوسط العام او الخاص، و من بين هذه الجرائم نذكر الجرائم التي يرتكبها المستخدم- صاحب العمل- في حق العمال الذين يعتبرون القوة الضاربة لنمو أي اقتصاد دولي، و قد تجلت هذه الجرائم في نصوص قانونية سنها المشرع الجزائري لحماية العامل من تصرفات المستخدم التي تأتي على حق من حقوقه بخرقه لقاعدة من القواعد القانونية، خاصة في قانون العمل<sup>1</sup> 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية المعدل والمتمم بالقانون 29/90 والأمر 21/96، وذلك عند إنتهاك المستخدم الشروط العامة المقررة قانونا للتشغيل (المطلب الأول) أو عند خرقه للشروط العامة لتشغيل بعض الفئات كالأطفال والنساء (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: الجرائم المتعلقة بالشروط العامة للتشغيل

اهتم تشريع العمل بتوفير و تكريس الحماية اللازمة لفئة العمال من كل اخلال او عدم التزام المستخدم لواجباته و مسؤولياته تجاه هذه الفئة، وتصل المخالفة الى حد التجريم، وتبعاً للعديد من تدخلات مفتشي العمل في المؤسسات التي تستخدم العمال فيما يتعلق بمهام مراقبة مدى احترام التشريع و التنظيم المتعلق بالعمل، فقد سجلت خروقات عديدة من قبل المستخدمين في مسائل عديدة كالوقاية الصحية، الأمن، طب العمل، الأجور ولو احقها، عدم التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> بن احمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد8، العدد02، 2023، ص322.

أما بالنسبة للجرائم الماسة بالتشغيل، فهي تتمثل في عدة أوجه نذكر منها: جريمة عدم التصريح بالعمال والأجور، وكذا جريمة عدم احترام الحياة الخاصة بالعمال وحقهم في المساواة، ناهيك لشروط تشغيل بعض الفئات الخاصة، كالأطفال والنساء وعلى هذا الأساس سنخصص في هذا المطلب لدراسة كل من عدم التصريح بالعمال والأجور ( فرع أول)، وعدم احترام الحياة الخاصة بالعمال وحقهم في المساواة ( فرع ثاني).

### الفرع الأول: عدم التصريح بالعمال والأجور

من بين الشروط العامة للتشغيل والتي تربط بين العمال ومستخدميهم نذكر التصريح بهم لدى الهيئات المختصة وكذا الحال بمخالفة عدم التصريح بالأجور التي يتقاضوها وهي من ضمن الأولويات في أي عقد عمل، وبذلك يعد عدم التصريح بالعمال والأجور من بين الجرائم التي يعاقب عليها القانون وحدد لها جزاءات، وهو ما سنوضحه أكثر في الحين.

### أولاً: جريمة عدم التصريح بالعمال

يشكل التزام التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي أهم الالتزامات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري اتجاه أصحاب العمل أو الهيئة المستخدمة، وذلك بمقتضى القانون رقم 83-14 المعدل والمتمم المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

وبهدف إجبار أصحاب العمل على الوفاء بمضمون التزام التصريح بالعمال، رتب المشرع الجزائري في القانون المشار له أعلاه، جزاءات مالية وأخرى جزائية، بحيث منح

<sup>1</sup> المادة 41 فقرة 2 من القانون رقم 98-12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 المعدل للقانون رقم 83.

كل من هيئة الضمان الاجتماعي والعامل حق المتابعة الجزائية ضد صاحب العمل الذي لم يمتثل لمضمون هذا الالتزام.

رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية ، تلحق المستخدم في حالة عدم التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 10 أيام التي تلي تشغيل العامل بموجب التعديل الذي طرأ على القانون رقم 83-14 بالقانون رقم 98 - 12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 والذي ارتفعت فيه الغرامة المالية بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كل عامل غير مسجل، وعقوبة الحبس من 2 شهرين إلى 6 أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين ، وفي حالة العود ترفع الغرامة ما بين 20.000 دج إلى 50.000 دج وعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهراً<sup>1</sup>.

كما رفع المشرع الجزائري قيمة الغرامة عند ارتكاب هذه المخالفة بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015<sup>2</sup>، لكون آثارها تمس مبدأ عدم التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، وفي حالة الاختلال المالي، تكون خزينة الدولة ملزمة بالتدخل لتحقيق هذا التوازن ضماناً لحقوق العامل بالرجوع الى نص المادة 54 التي نجدها تنص على ما يلي: " يعاقب كل مستخدم لم يقيم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الأجل المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به، بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتي ألف دينار 200.000 دج عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بأحدى هاتين العقوبتين، في حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين 200.000 دج إلى 500.000 دج عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من شهرين إلى 24 شهر".

<sup>1</sup> المادة 41 فقرة 2 من القانون رقم 98 - 12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 المعدل للقانون رقم 83 .

<sup>2</sup> الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 جريدة رسمية رقم 40.

نلاحظ أن المشرع الجزائري وفق في رفع قيمة الغرامة عن المخالفات الجسيمة في حالة مخالفة صاحب العمل التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي وذلك نظرا لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي إضافة على ذلك تصدر هيئة الضمان الاجتماعي قرارات بدفع عقوبات التأخير بنسبة 20 % عن كل شهر تأخير حسب ما نصت عليه المادة 13 فقرة 2 من قانون 83-14.

كما تنص المادتين 17 و 18 من القانون 83-14<sup>1</sup> على التزام المستخدم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن طريق الاقتطاع من أجور العمال، و تدفع الاشتراكات بقسطيها، القسط المستحق عن أرباب العمل و القسط المستحق عن العمال، و لا يجوز لهؤلاء الاعتراض على هذا الاقتطاع، ويؤدي عدم دفع الاشتراكات المستحقة زيادات في التأخير بنسبة 05% و ترفع نسبة الاشتراكات الرئيسية 01% عن كل شهر تأخير إضافي<sup>2</sup>.

كما ألغي قانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي إمكانية تخفيض الزيادات والغرامات على التأخير في حدود نسبة 75 % و التي كانت تفصل فيها اللجنة الولائية للطعن المسبق سابقا، و مثال على ذلك قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق الصادر عن لجنة ولاية برج بوعريريج بتاريخ 2007/01/15 تحت رقم 07/07 و الذي قضى بتخفيض عقوبة التأخير في الاشتراكات الرئيسية إلى حد نسبة 75 %<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 17 من قانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على ما يلي: " يقع دفع الاشتراكات الضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل. - نجد أيضا المادة 18 من قانون 83-14 السالف الذكر نصت على ما يلي: يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعة القسط المستحق للعامل، و لا يجوز للعامل أن يعترض عن هذا الاقتطاع".

<sup>2</sup> راشدي حدوم دليلة، الجزاء المالي في قانون العمل، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، 2015، ص 384.

<sup>3</sup> سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، 2011، ص 77.

## ثانيا: جريمة عدم التصريح بالأجور

الأجر هو الجزاء على أداء العمل<sup>1</sup> وهو المقابل المالي أو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد الذي يبذله.

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما تعتبر من أهم التزامات صاحب العمل، وهي في نفس الوقت سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل، الأمر الذي يجعلها تحظى بالحماية الجزائية في التشريع الجزائري.

كما حدد المشرع الجزائري النموذج القانوني لبعض جرائم العمل الماسة بالأجور وهي من جرائم الامتناع، بحيث لم يسلم المستخدم أو الهيئة المستخدمة قسيمة الراتب أو دفع الأجر من غير قسيمة فهذا يكون مسؤولا جزائيا عند إغفال عنصر أو عدة عناصر في قسيمة الأجر نفسها حسب نص المادة 198 من قانون 11/90 التي مكنت له عقوبة مالية من 500 إلى 1000 دج كما تضاعف العقوبة بحسب المخالفات المرتكبة.

حيث أن المشرع الجزائري وضع الحد الأدنى للأجر المضمون من 18.000 دج الى 20.000 دج<sup>2</sup> حتى لا تصبح الأجرة الشهرية عرضة لتلاعب رب العمل وحتى لا يكون صاحب العمل مسؤولا جزائيا طبقا لنص المادة 149 من قانون 11/90 والتي جعلت العقوبة في غرامة مالية من 1000 الى 2000 دج لكل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون كما تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات وفي حالة العودة تتراوح الغرامة من 2000 إلى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

<sup>1</sup> ورد تعريف الأجر في المادة 80 من قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990، حيث جاء في نفس القانون المادة 87، أن الحد الأدنى للأجر هو 20.000 دج.

<sup>2</sup> المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11.

إن المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية كانت ولا زالت محل انتقاد من قبل الباحثين والممثلين النقابيين للعمال الاجراء، لذلك طرحت المسألة بجدية خلال الثلاثية المنعقدة بتاريخ 24 فيفري 2014 والتي انتهت لجنة تقنية قانونية بغية اعادة صياغة هذه المادة بتعديل ما ورد فيها من مكونات للأجر، على أن بدأ سريان تطبيقها خلال قانون المالية لسنة 2015<sup>1</sup>.

ويمكن حل مشكلة هذه المادة بالرجوع الى ما ذهب اليه الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي استبعد بعض المنح من مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون كمنحة الاقدمية ومنحة المواظبة وتعويض الساعات الإضافية، فهذه المنح لا تدخل في حساب الاجر الوطني الأدنى المضمون.

### الفرع الثاني: عدم احترام الحياة الخاصة بالعمال وحقهم في المساواة

يعتبر الحق في الحياة الخاصة من أهم حقوق الإنسان لاتصاله بحريات الأشخاص وكرامتهم وهو غاية كل المجتمعات عبر الزمن في المحافظة عليه وحمائته من الاعتداء والانتهاك فأصبح الدفاع عن الحياة الخاصة للفرد يشكل في الوقت الحاضر ضرورة ملحة تزداد يوما بعد يوم داخل المجتمعات الديمقراطية المعاصرة حيث أصبح الرأي العام واعيا بالانتهاكات التي تمس خصوصية الفرد بسبب التطفل الواقع عليها من قبل غيره من الأفراد، أو نتيجة تدخل السلطة العامة فيها، ذلك أن مثل هذه الانتهاكات تقع سواء من خلال البحث في خبايا الحياة الخاصة للشخص أو عن طريق إفشاء أسرارها وإذاعة جزئياتها. كما لا ننسى أيضا التطرق الى حق المساواة بين العمال والذي بدوره له أهمية

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، الاجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، محاضرة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ص17.



بالغة حيث أن هذا العنصر من شأنه تعكير صفوة العامل والتأثير بسلبية على المردود وكذا اثاره البلبلة، وهو ما سنعمل على توضيحه في الحين.

### أولاً: عدم احترام الحياة الخاصة بالعمال

لتوضيح هذا الانتهاك علينا بداية تحديد مضمونه، ومن ثمة التطرق الى الجزاء الذي رتبته المشرع الجزائري في حالة الاخلال به أو انتهاكه.

#### 1- مضمون الحماية الجزائية للحياة الخاصة بالعمال:

إذا كان الحق في الحياة الخاصة وليد حاجة إنسانية تستوجب الاحترام، وتستدعي حماية القانون التي ينبغي أن تزداد وتتفاعل كلما زادت احتمالات التهديد الذي يتعرض له، فإن العامل يعاني بصورة خاصة من ضعف الحماية لحقوقه، سيما تلك المتعلقة بحقه في احترام حياته الخاصة، في ظل ما يمارس ضده من تهديد سواء من قبل أفراد المجتمع باعتباره أحد أفراد من جهة، أو باعتباره عاملاً يرتبط بعلاقة تبعية تجعله تابعا لصاحب العمل من جهة ثانية، هذه العلاقة التي تفرض رقابة صاحب العمل لنشاط العامل ومدى تنفيذه للعمل المكلف به بما ينجر عنها المبالغة في ممارسة هذه السلطة وانتهاك الحياة الخاصة للعامل<sup>1</sup>.

إن التعارض الواضح بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته قصد إدارة شؤون مؤسسته، وبين حق العامل في احترام حياته الخاصة، يقتضي بنا الامر الى بيان حدود حماية الحياة الخاصة للعامل خارج الإطار المكاني والزمني للعمل، على نحو يجعل

<sup>1</sup> صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 13.

صاحب العمل مسؤولاً عن الحفاظ على مصالح مؤسسته دون المساس بحرمة الحياة الخاصة للعامل<sup>1</sup>.

كما نجد أن الفقه الفرنسي تطرق الى فكرة الحياة الخاصة وكان ذلك أثناء مناقشة قوانين الصحافة حيث ذكر روجيه كولار " أن فكرة الحياة الخاصة قد بدأت تتضح تأسيساً على حق الملكية، هذا الأخير يعني عدم نشر أي أخبار أو صور عن الشخص دون إذنه أو موافقته".

وقد تكرر اهتمامه بهذا الحق بعدد التعريفات التي أعطاها الفقهاء الفرنسيون.

ونجد أيضاً الفقيه ألان فاوستن فيري أنه يمكن تعريف الخصوصية من خلال مدى اسهام الفرد في مشاركة المجتمع الذي يعيش فيه، حيث يكون انسحاب الفرد جسمانياً أو نفسياً انسحاباً اختيارياً ومؤقتاً من المجتمع عامة لرغبة منه ان يكون في عزلة أو في مجموعة خاصة.

الاهتمام بالحق في احترام الحياة الخاصة للإنسان، أو خصوصيته، ليس بالأمر الجديد، فهو أحد أهم انشغالات الإنسان منذ القدم، هذا الحق يعبر في الواقع عن ضرورة إنسانية تفرض نفسها وتعيق حرية الأشخاص خاصة داخل أماكن العمل، و يترتب على الإخلال به حماية جزائية.

ومن هذا المنطلق حدد المشرع الجزائري جزاءات تضمن كرامة وماء الوجه للعامل وتمثلت فيما يلي:

<sup>1</sup> بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون خاص، جامعة وهران2، 2016، ص 13.

## 2 - الجزاء المترتب على مخالفة حماية الحياة الخاصة للعامل

إن أول تشريع جزائي أورد عبارة الحياة الخاصة هو المادة 27 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال حيث نصت على ما يلي: " يعرض إفشاء المعلومات الشخصية التي تمس الحياة الخاصة لطالب التشغيل مرتكبه لغرامة من 50.000,00 دج إلى 100,000,00 دج" ، و أما أول نص جزائي هو التعديل الذي جاء به التعديل الواقع على قانون العقوبات بموجب القانون رقم 06 - 23 المؤرخ في 20/12/2006 حيث نص في المادة 303 مكرر على أنه " يعاقب بالحبس من شهر إلى ثلاث سنوات ، وبغرامة مالية من 50.000,00 دج إلى 100.000.00 دج كل من تعمد المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص بأية تقنية كانت "وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري قد نقل هذا النص حرفيا عن المشرع الفرنسي الذي أورده في المادة 226-1 من قانون العقوبات في صياغتها الواردة بموجب إصلاح سنة 1992<sup>1</sup>.

كما أن المشرع الجزائري تكفل بوضع حماية نوعية لقيمة حرمة الحياة الخاصة برفع الغرامة و تعتبر هذه الغرامة معتبرة مما قد يحث المستخدم على الحفاظ على الحياة الخاصة للعامل وكذا عدم التطفل على حياته، غير أن المشرع الجزائري أهمل مسألة مهمة يتم من خلالها التطفل و التجسس على الحياة الخاصة لطالب العمل عن طريق وسائل الإعلام الحديثة و لاسيما وسائل التواصل الاجتماعي، حيث أصبح الحصول على البيانات المتعلقة بحياة العامل الخاصة امرا سهلا، و ذلك بوضع حماية خاصة عن طريق نص صريح ضمن قانون العمل، يحمي من خلاله الحياة الخاصة للعامل ، باعتبار أن الحماية الجزائية للحياة الخاصة

<sup>1</sup> بصيفي مزبود، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، تخصص: القوانين الاجرائية والتنظيم القضائي، جامعة وهران2، 2018 ص64.

للعامل أصبحت ضرورة حتمية فرضها الواقع العملي خاصة قبل التشغيل ، ذلك لحماية العامل من كل أشكال التمييز<sup>1</sup>.

ثانيا: مضمون حق المساواة بين العمال في التشغيل والجزاء المترتب على عدم احترامه

### 1- حق المساواة بين العمال في التشغيل:

تقتضي مبادئ المساواة إعطاء الجميع فرصا مماثلة بقدر الإمكان لينتفع كل منهم بما قد يكون بين يديه من إمكانيات، و أنه متى قرر المجتمع معاملة البعض معاملة تتميز عن المعاملة التي يلقاها الآخرون في ذات ظروفهم و إمكانياتهم، يعد انتهاكا لمبدأ المساواة و تكافؤ الفرص<sup>2</sup>.

يعتبر مبدأ عدم التمييز في الاستخدام من بين أهم المبادئ التي كرستها الاتفاقيات الدولية والعربية وأغلب التشريعات الوطنية وبتجاه مماثل تقضي المادة 08 الفقرة الأولى من الاتفاقية العربية رقم ( 01 ) بشأن مستويات العمل المصادق عليها من قبل الجزائر بما يلي: "يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة و إلا تنطوي على أي تفريق بين العمال كالتفريق بسبب الجنس أو الأصل العنصري أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي.

هذا و قد كرس المشرع الجزائري مبدأ عدم التمييز في الاستخدام ضمن أحكام تشريع العمل وهذا من خلال نص المادة 17 من القانون رقم 90/ 11 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على ما يلي: " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان

<sup>1</sup> عبدالرحمان خلفي، الحق في الحياة الخاصة في التشريع العقابي الجزائري، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة، المجلة الجنائية القومية، المجلد 54، العدد 3، 2011، ص 103.

<sup>2</sup> بصيفي مزبود، المرجع السابق، ص 65

نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، و القرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها" ،كما أكد القضاء على أهمية المساواة وتكافؤ الفرص بين الرجل و المرأة في الحقوق والواجبات ونص على ضرورة تمكين المرأة من الوفاء بالتزاماتها الوظيفية من جهة وبمسئوليتها تجاه أسرتها من جهة أخرى حيث دخلت المرأة سوق العمل تدريجيا في عدة مجالات وأصبح وجود المرأة في العمل واقعا يفرض نفسه.<sup>1</sup>

## 2 - الجزاء المترتب على مخالفة احترامه:

اعتبر المشرع إقامة المستخدم لأي تمييز بين العمال في مجال الشغل جريمة يعاقب عليها بعقوبات جزائية وهذا ما ورد بنص المادة 142 من القانون رقم 90/ 11 كما يلي " : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من وقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمال يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما، وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 إلى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة ( 03 أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

كما ننوه في هذه النقطة الى أن المشرع الجزائري تطرق الى اهتمامه بمبدأ عدم التمييز وسنه كحق دستوري لكن لم يعدد معايير التمييز في نص المادة 17 من قانون 90-11 .

<sup>1</sup> قرار الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 12/01/2002، ملف رقم 289675 نص على ما يلي " :لا تمييز بين العمال، بمفهوم المادة 17 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، إذا كان العمال في نفس الحالة و الوضعية ويخضعون لنفس الشروط المهنية "حمودى عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الاول، دار خطاب، 2012، ص46.

كما أن الجزاء المترتب على الإخلال به غير ردعي مما يفتح الباب على مصراعيه أمام المستخدمين لمخالفة القواعد العامة المتعلقة بالمساواة، و في غياب إحصائيات في هذا المجال تكاد تنعدم مثل هذه القضايا نظرا لصعوبة إثبات طالب العمل لهذا التمييز القائم على أساس الجنس أو العرق، الأمر الذي يجعل المستخدم يتذرع أن التشغيل جاء وفق معايير خاصة بالكفاءة المهنية<sup>1</sup>.

كما يمكننا ان نشير أن المساواة بين العمال تختلف من فئة الى أخرى حسب الفروق الفردية بين العمال وذلك يرجع الى الخبرات السابقة وكذا التدريب أو المهارات العلمية والتقنية، حيث أن هذه الفروق لا يمكن تجاهلها بأي حال من الاحوال وإلا كانت هناك اشكالية في القضاء على الكفاءات التي تميز العمال عن غيرهم من ليس لهم قدرات أو إمكانيات، وبذلك تكون المساواة في الاجور على حسب الاعمال التي يقومون بها<sup>2</sup>.

**المطلب الثاني: الحماية الموضوعية المتعلقة بشروط تشغيل بعض الفئات الخاصة**

**بالعمال**

عند التطرق الى الحماية الموضوعية المتعلقة بشروط تشغيل الفئات الخاصة بالعمال لابد لنا من النظر الى النصوص التي استدل بها المشرع لاجل توفير وضمان حقوق العامل، وهنا سنتناول الحماية الموضوعية أثناء تشغيل القصر وكذا النساء ( فرع اول )، وكذا الحماية المتعلقة بشروط تشغيل المعاقين والأجانب ( فرع ثاني).

<sup>1</sup> خالد حمدي عبد الرحمن، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، 2006 ، القاهرة، ص 74

<sup>2</sup> بصيفي مزبود، المرجع السابق، ص 71.

## الفرع الأول: الحماية الموضوعية أثناء تشغيل القصر والنساء

أولاً: شروط تشغيل القصر والجزء المترتب على مخالفته

## 1- شروط التشغيل:

نظم المشرع الجزائري تشغيل القصر على غرار الكثير من التشريعات المقارنة حفاظاً على أحقية هذه الفئة من الأشخاص في حقها في العمل باعتباره حقاً دستورياً وتوفيراً لحاجة فطرية في غالب الأحيان يمكن أن توفر تنمية اقتصادية لهم وللمجتمع.

غير أن الحالة الجسمية والعقلية المرتبطة أصلاً بسن الأطفال جعلت تشريع العمل يستثني هذه الفئة بأحكام خاصة عند تكوين عقد العمل، وأثناء تنفيذه، وهو ما سنتطرق إليه عن طريق اشتراط المشرع للأهلية القانونية وكذا حظر تشغيل الأطفال في بعض الاعمال التي تتماشى ومكوناتهم الفيزيولوجية والاخلاقية بظروف العمل للعامل القاصر.

تنص المادة 15 من القانون 11/90 السابق الذكر أنه لا يمكن تشغيل العامل في حالة عدم بلوغه سن 16 سنة كاملة، وفي ذلك تحديد كمي واضح محدد بالعدد يسمح من خلاله للعمال الذين أتموا سن السادسة عشرة فقط بالعمل أي بإبرام عقود وتنفيذ سائر التزاماتهم وفق شروط وأحكام خاصة بعملهم<sup>1</sup>.

يشكل اعتماد هذا الحد الأدنى من سن العمل في الجزائر بغرض السماح للأطفال بالعمل أهمية بالغة من حيث توفير العمل لهم وإضفاء حماية لهم أثناء عملهم كون ما يقومون به يستدعي منهم بذل جهد بدني أو فكري في حدود ساعات عمل محددة أو لأداء نشاط ذي طبيعة صعبة وهذا ما يجب أن يكون في متناول مكوناتهم على عكس العمال البالغين.

<sup>1</sup> صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص16.

أضف الى أن سن 16 سنة كحد أدنى يسمح للقصر بإتمام التعليم الأساسي الذي يعد الزاميا عليهم ومن ثم لا يسمح لمن كان سنه أقل من ذلك بالعمل إلا في إطار عقود التمهين التي تحمل صيغة عمل خاصة يتعلم فيها العامل الممتهن ويتدرب فيعد في هذه الحالة طالب في مؤسسات التكوين المهني يتعلم النظري والتطبيقي ولا يمكن أبدا اعتباره عاملا.

ولقد سبق القول أن المشرع الجزائري بتحديد سن السادسة عشرة كحد أدنى للتشغيل يكون قد التزم بنص الاتفاقية الدولية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام حيث نصت المادة 02 ف 03 على أنه: " لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملا بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية كما لا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة".

زيادة عن تحديد السن الأدنى للعمل، أقر المشرع الجزائري بضرورة حصول العامل القاصر على رخصة من وليه الشرعي بحيث يتمثل ذلك في تقديم رخصة محررة وموقعة من طرف الوصي الشرعي وفق الشكل القانوني المطلوب، وبمقتضى ذلك تعتبر أهلية بالنسبة للعامل القاصر في هذه الحالة مقيدة<sup>1</sup>.

## 2- الجزاء المترتب على مخالفته:

رتب المشرع الجزائري ضمن قانون العمل عقوبات جزائية في حالة مخالفة المستخدم لشروط تشغيل القصر منها ما هو متعلق بمخالفة السن الأدنى للتشغيل و انعدام الرخصة من الولي ومخالفات أخرى متعلقة بظروف تشغيل القصر وكذا تشغيلهم في الظروف الليلية.

<sup>1</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001، ص 183.



إن ضرورة تحديد سن أدنى للتشغيل كمعيار دولي تقابلها في القانون الداخلي القاعدة الواردة في المادة 15 من القانون رقم 90-11 و التي تعتبر قاعدة أمر مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، لذلك أخضع المشرع صلاحية الرقابة لمفتش العمل من خلال زيارته التفقدية و يتفحص عقود العمل للتأكد من عدم تشغيل المستخدم لعمال أحداث قصر تقل أعمارهم عن أهلية العمل فلا يجوز بأي حال من الأحوال توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما تحت طائلة البطلان و رتب المشرع على مخالفة هذه الأحكام عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج و في حالة العودة يمكن إصدار عقوبة الحبس تتراوح بين 15 يوماً إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى الضعف.

و لم يرتب المشرع الجزائي عقوبة جزائية عند تشغيل الأطفال دون ترخيص من الولي الشرعي الذي

اعتبره شرطاً أساسياً، على خلاف المشرع المغربي الذي اقر عقوبة خاصة بتشغيل القصر دون السن القانوني والتي تتراوح بين غرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم في حالة معاينة المخالفة، وعند العودة

تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، أما في حالة تشغيل الطفل دون ترخيص من وليه الشرعي يتعرض صاحب العمل إلى غرامة من 2000 إلى 5000 درهم<sup>1</sup>.

كما رتب المشرع الجزائي عقوبة جزائية عند تشغيل الأطفال في الأشغال الخطيرة والمنعدمة النظافة والمضرة بالصحة والتي تمس بالأخلاق. حيث وردت هذه العقوبة في

<sup>1</sup> بصيفي مزبود، المرجع السابق، ص25.

نص المادة 141 والتي قضت على معاقبة كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان، بغرامة تتراوح ما بين

2000. إلى 4000 دج، و تطبق كلما تكررت المخالفة المُعانية.

ويعتبر أيضا كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا، كما تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية، و يمنع منعاً باتاً تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي، ورتب على ذلك عقوبة جزائية وردت في نص المادة 143 من قانون 90-11 والتي تقضي بأنه يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالعمل الليلي فيما يخص الشبان بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 و 1000 د.ج . و تطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة و تكرارها حسب عدد العمّال المعنيين.

ويشكل القانون 88-07 المؤرّخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، إلى جانب مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، القاعدة القانونية الأساسية للنظافة والأمن و الصحة و بيئة العمل و يهدف إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعامل أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل<sup>1</sup>.

**ثانيا: شروط تشغيل النساء والجزء المترتب عن مخالفة شروط تشغيلهم**

تعد المرأة النصف المكمل لرجل في شتى ميادين الحياة، منها الاقتصادي إذ تساهم في الترقية والدفع بعجلة التنمية، على هذا الأساس حاول المشرع الجزائري منذ الاستقلال تدعيم دورها داخل المجتمع الجزائري من خلال تمكينها من التعليم والتكوين لكي تكتسب المؤهلات والقدرات اللازمة من أجل إدماجها في سوق العمل، كما أولى لها رعاية كبيرة

<sup>1</sup> القانون 88-07 المؤرّخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل

من خلال سن نصوص وأحكام تعزز من مكانتها في مجال العمل وتصور كرامتها وشرفها وسلامتها المادية والمعنوية وتضمن لها الحماية من الاستغلال خلال سريان علاقة العمل.

### 1- شروط التشغيل:

شهد تاريخ العمل أن ظروف العمل الخاصة بالمرأة وما كان له من استغلال جد مشين خاصة في مناجم الفحم وكذا مصانع الغزل والنسيج في كل من فرنسا وبريطانيا، ما جعل المشرعين يسعون الى الاجتهاد من أجل توفير ظرف احسن لهاته الشريحة وما يتواءم مع امكانياتهن وقدراتهن، وكذا التوفيق بين مسؤولياتهن و واجباتهن تجاه أسرهن.

أورد قانون علاقات العمل لسنة 1990 حالات خاصة بعمل النساء، و لو كن من حيث المبدأ يخضعن لنفس الحقوق و الواجبات المطبقة على كافة العمال دون تمييز، لا على أساس الجنس أو اللون أو السن، إلا أن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة، و ما يفرضه ديننا من تربية فاضلة جعل المشرع يخصصها بقواعد و أحكام في مجال العمل و من بين أوجه الحماية التي نص عليها المشرع نذكر مبدأ عدم التمييز بين العمال ، ومنع تشغيل النساء في الظروف الخطيرة وكذا منع تشغيل النساء ليلا إلا في حالات خاصة<sup>1</sup>.

تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال ، طبقا لمبدأ منع التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب ، و اعتبار 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 و عديم الأثر بنص القانون إلا أن الإقرار بهذه المساواة لا يمكن أن يعني بأي شكل من الأشكال إغفال الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية التي تقتضي أن تختص

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 185.

المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تنظم شؤون عملها وهذه الأحكام تكون واجبة المراقبة من قبل مفتشي العمل.

حيث أغفل المشرع الجزائري مسألة منع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة و المضرة بصحتهن وسلامتهن، بموجب القانون 90-11 و اكتفى فقط بحظر التشغيل في الأعمال الخطيرة والمضرة بالصحة فقط بالنسبة لفئة العمال القصر، ولم يتطرق لهذا الحظر بالنسبة للنساء العاملات، باستثناء نص المادة 69<sup>1</sup> فقرة 02 من الدستور التي جاءت عامة وتشمل كل الفئات العمالية من نساء و رجال وقصر و معوقين، كما نصت المادة 260 من الأمر رقم 31-75 الملغى المتعلق بالشروط العامة.

اهتمت منظمة العمل الدولية بعمل المرأة و حمايتها، إذ شكل عمل النساء في الليل موضوع اهتمام من قبل منظمة العمل الدولية، والتي اتجهت إلى منعه في الصناعة، لذلك فقد أقر مؤتمر العمل الدولي عام 1919 الاتفاقية عدد 04 المتعلقة بالعمل الليلي، والتي قضت بعدم جواز تشغيل النساء خلال الليل بغض النظر عن العمر في أية مؤسسة صناعية سواء كانت عامة أو خاصة. لحقت هذه الاتفاقية ما رجعتان الأولى بمقتضى الاتفاقية 41 لسنة 1943، والثانية بمقتضى الاتفاقية عدد 89 لسنة 1948، وقد ألحق بروتوكول إضافي للاتفاقية عدد 89 سنة 1990 وقد اهتمت هذه التعديلات بإدخال بعض المرونة على تنفيذ مبدأ منع عمل الليل، مع السماح بتكييفه مع ظروف بعض الصناعات أو المناطق وكذا احتياجات العمال.

<sup>1</sup> المادة 69 فقرة 2، من الدستور الجزائري

## 2- الجزاء المترتب على مخالفته:

نص المشرع الجزائري في قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حماية جزائية لكل مخالفة للقواعد المتعلقة بتشغيل النساء فذكر في المادة 141 ما يلي " : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية من 2000 دج إلى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة."

كما يعاقب حسب نص المادة 142 من نفس القانون<sup>1</sup> كل من وقع على اتفاقية جماعية أو اتفاقا للعمل من شأنه أن يجعل تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب و وكذا ظروف الاستخدام على أساس الجنس بغرامة مالية تتراوح بين 2000 دج و 5000 دج و أيضا يعاقب في حالة الرجوع بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10.000 دج و الحبس مدة 03 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

## الفرع الثاني: الحماية المتعلقة بشروط تشغيل المعاقين والاجانب

يعتبر قانون العمل قانون جد واقعي وكذا متنوع من حيث الاحكام، لما يمتاز به من مميزات وخصائص، جعلت منه مستجاب لمختلف الحالات التي تتطلبها جميع الفئات العمالية ( قصر- نسوة- وكذا معاقين وأجانب ) وهذا ما يجعلنا نتطرق الى الشروط المتعلقة بتشغيلهم وكذا الجزاء المترتب عن مخالفته.

## أولاً: الشروط المتعلقة بتشغيل المعاقين

تعد طبقة العمال المعوقين من بين الطبقات التي تحظى بعناية فائقة وكذا معاملة خاصة في التشريع الجزائري منذ أواخر السبعينات وبداية الثمانينات، ومثال ذلك المجلس

<sup>1</sup> المادة 142، من القانون 90-11 السالف الذكر.

الوطني الاستشاري لحماية المعوقين، و المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، كما خصتها التشريعات العمالية المتعاقبة بأحكام تتناسب و طبيعة العاهة التي تعاني منها هذه الفئة.

### 1- الاحكام المتعلقة بتشغيل المعاقين

يعد كل شخص معاق طبقا للمادة 02 من قانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم بأنه: " كل شخص مهما كان سنه و جنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية و الاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية وكذا الحسية."

كما أن صفة المعاق تكتسب بناء على خبرة طبية من ذوي أهل الاختصاص وهذا يكون طبعا بطلب من المعني بالأمر أو أوليائه أو من ينوب عنه لأن التصريح بالإعاقة إلزامي لدى المصالح الولائية المكلفة بالحماية الاجتماعية و بناء على قرار اللجنة يتم تحديد نوع الإعاقة، و يحدد صنف المعاق حسب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 يوليو 2014 الذي يبين نوع الإعاقة، سواء كانت الإعاقة متمثلة في فقدان الكلي أو الجزئي لحاسة البصر أو السمع أو فقدان القدرات العقلية أو الفكرية بنسبة تساوي 80% أو فقدان الشخص المصاب القدرة على استعمال اليدين أو الساقين<sup>1</sup>.

حيث أن المشرع الجزائري أبرز دور المعوقين في المجتمع و ضرورة إدماجهم و تأهيلهم المهني وذلك بإصدار عدة نصوص تنظيمية خاصة بهذه الفئة من المجتمع، لاسيما

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 يوليو 2014 المتعلق بتحديد أصناف المعاقين جريدة رسمية عدد 45.

مع بداية الثمانينات ، كما خصت التشريعات العمالية منذ الاستقلال<sup>1</sup> هذه الشريحة من المجتمع بأحكام خاصة، تتوافق و طبيعة العاهات التي يعانون منها، كل هذا لأجل تحديد صيغة توافقية لتشغيل هذه الفئة من العمال، وكذا وضع نظام وترتيب خاص بظروف عملهم، كما نص صراحة على تساوى هؤلاء العمال من حيث المبدأ مع غيرهم من العمال الآخرين فيما يتعلق بالحقوق و الواجبات، وأيضا تخصص لهم أوقات عمل خاصة بهم عند الضرورة، لاسيما بالنسبة للعمال الذين هم في طور النقاهة ، الذين لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم، أو الذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقتهم بالعمل لمدة تساوى مدة العمل القانونية، وكذلك منح رخص تغيب بناء على رأي الطبيب المعالج و عطل خاصة للمعوقين من أجل إعادة التأهيل و التربية البدنية، و إجراء الفحوصات الطبية الضرورية بصورة دائمة و دورية.

## 2- جزاء مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل المعاقين

تطرق المشرع الجزائري في المادة 16 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أنه يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، و استعمال مصطلح " يجب " يعكس الالتزام الواقع على صاحب العمل قصد توفير منصب عمل للشخص المعاق، غير أن المشرع لم ينص على أي عقوبة في حالة مخالفة المستخدم للالتزام و ذلك من خلال الباب الثامن المتعلق بالأحكام الجزائية المواد من 138 إلى 155 من قانون 90/ 11 السالف الذكر، ليأتي القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم ، حيث يفرض هذا القانون نسبة ( 1% ) على الأقل من مناصب الشغل للمعوقين المعترف لهم بصفة العامل و عند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاطات حماية المعوقين و ترقيتهم، هذا و نجد أن المشرع الجزائري لم ينص على عقوبة رادعة

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 81-388 المتعلق بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا ، المؤرخ في 12 ديسمبر 1981 جريدة رسمية عدد 50 ص 1778

للمستخدم الذي يخالف قواعد تشغيل المعوقين، حتى و إن دفع الاشتراك في حساب صندوق خاص لتمويل نشاطات حماية المعوقين و ترقيةهم فهذا لا يكفي لإعادة إدماج الشخص المعاق في المجتمع والتغلب على إعاقته التي لا دخل له فيها أحيانا و يقعد عالة على المجتمع و كان على المشرع أن يحذو حذو التشريعات الغربية المقارنة مثل التشريع المصري و التشريع اللبناني و التشريع المغربي.

### ثانيا: الحماية المتعلقة بشروط تشغيل الاجانب

لقد كرس جميع التشريعات الدولية مبدأ حرية العمل، ولكن هذه الحرية لم تترك دون ضوابط وقيود، خصوصا ما تعلق منها بتوظيف العمالة الأجنبية، لاعتبارات حماية اليد العاملة الوطنية من المزاحمة من طرف اليد العاملة الأجنبية، وكذا حماية أمن الدولة واستقرارها وهو الأمر نفسه بالنسبة للجزائر، حيث حرص المشرع الجزائري على وضع قوانين من شأنها حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة نظيراتها الأجنبية، والتقليل من اللجوء إليها، وهو ما جاء في المادة 21 من قانون 90/11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، التي أجازت للمستخدم توظيف عمال أجانب عندما لا يوجد يد عاملة مؤهلة، ولكن طبقا للتشريع والتنظيم من دون المساس بالحقوق، والتي نظمها المشرع الجزائري بالرجوع الى المرسوم رقم 75/11 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتعلق بالمهن التجارية والصناعية والحرفية الممارسة من طرف الأجانب على التراب الوطني، والاجنبي هنا هو من ليست له الجنسية الجزائرية<sup>1</sup>.

إذ لا يجوز استخدام الأجانب بقصد العمل او التصريح لهم بمزاولته لدى الشركات والمؤسسات الخاصة الا بعد موافقة وزير العمل والحصول على رخصة العمل وفقا

<sup>1</sup> القانون 81/10 المؤرخ في 11-07-1981 المتعلق بشروط تشغيل الاجانب الصادر في 11-07-1981.



للمنموذج والإجراءات والقواعد التي تقرها الوزارة المعنية ولا تعطى هذه الرخصة إلا بعد توافر الشروط التالية:

1- أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفيا للشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة.

2- أن يكون من ذوي الكفاءات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها الدولة.

كما أن المشرع الجزائري منع تشغيل عمال أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى التقني، و اشترط أيضا في العامل الأجنبي أن يتمتع بصحة وسلامة بدنية، وهو الشرط الذي اشترطه للفرقة بين أنواع الامراض التي تمنع الأجانب من مزاوله النشاط المهني بالجزائر التي تتمثل في الامراض المعدية والسرطانية والعقلية<sup>1</sup>.

### 1- الاحكام العامة الخاصة بتشغيل الاجانب

تقوم سياسة الدولة في التشغيل منذ الاستقلال على احترام الحقوق الأساسية في العمل، بتقرير وسائل لضمان ممارستها، تمنح الأولوية لليد العاملة الوطنية، إذ جعلت اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في ظل النظام الداخلي للدولة في المجالات الاقتصادية الل والاجتماعية يتم في أضيق الحدود لما تتطلبه التنمية الوطنية، وذلك وفق شروط خاصة ومجالات محددة.

كرس المشرع الجزائري بموجب مختلف النصوص القانونية الواردة في الدستور والقوانين المنظمة لعلاقات العمل، الحرية المهنية وحرية العمل كمبدأ عام تتحدر عنه

<sup>1</sup> المادة 3 من القانون رقم 10/81 المؤرخ في 9 رمضان 1401 الموافق ل 11 جويلية 1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الاجانب، الجريدة الرسمية عدد28.

مختلف الحقوق والالتزامات، وهما المبدأين اللذين تترتب عنهما نتائج قانونية مهمة منها حرية التعاقد، حرية تغيير نوع العمل أو مكانه وكذا حرية البحث عن عمل آخر يتوافق والاستعدادات والمؤهلات العلمية والمهنية للفرد، وبالنتيجة حرية اللجوء إلى تشغيل الأجانب، ولعل أهم الأسس المعتمدة في التشغيل هي الحرية المهنية وحرية التشغيل.

## 2- جزاء مخالفة شروط تشغيل الاجانب

يقصد بتشغيل الأجانب هو الاعتماد عليهم في عدة أعمال معينة وخاصة، كما ان كل دولة لها قوانين خاصة تنظم من خلالها كيفية استخدام هؤلاء الفئة، والتعاقد معهم.

وفيما يخص المشرع الجزائري فلقد أجاز للمستخدمين إمكانية الاستفادة من العمالة الاجنبية وهذا طبعا عند عدم توفر اليد العاملة الوطنية المؤهلة حسب المادة 21 من قانون 90/11 وان كان تشغيل الأجانب محددًا أصلا بموجب القانون رقم 10/81 والمتعلق بشروط تشغيل الأجانب وعدم تشغيلهم إلا بعد التأكد من توفر الشروط المحددة في القانون رقم 10/81 والمراسيم التنفيذية له.

حيث أن العمال الأجانب يتعاقدون مع المستخدم لمدة محددة مقدرة بسنتين قابلة للتجديد بصفة معينة، وذلك بعد استصدار رخصة عمل مؤقتة تسلمها السلطات الإدارية المختصة والتي يجب أن تشمل على البيانات اللازمة مع شرط أن يمارس هذا العامل الأجنبي نشاط معين لدى مستخدم واحد دون سواه وهذا بعد أخذ الموافقة من الهيئة المستخدمة وكذا استيفاء الشروط من قبل المستخدم<sup>1</sup>.

كما أحاط المشرع الجزائري هذه المسألة بأحكام جزائية خاصة في حالة عدم حصول العامل الأجنبي على رخصة العمل المؤقت. وفي حالة عدم استيفاء هذه الشروط من قبل

<sup>1</sup> القانون 81/10 المؤرخ في 1981/07/11 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب الصادر في 1981/07/11.

المستخدم فإن المشرع الجزائري اعتبرها جريمة يعاقب عليها بنص المادة 19 من القانون رقم 10/81 التي جاء فيها " يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 دج إلى 10.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العامل المؤقت أو رخصته..". كما تزيد المادة 20 حيث لا تقوم المسؤولية على المستخدم فقط ولكن يمكن أن تشمل الموظف أو العامل بمؤسسة أو هيئة عمومية وذلك تحت طائلة الغرامة المالية تتراوح من 100 إلى 5000 دج تتضاعف بعدد المخالفات وفي حالة العودة يعاقب المخالف قضائيا بغرامة تتراوح من 1000 إلى 5000 بحسب المخالفات وكذا الحبس من شهر واحد إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

أما إذا تم تشغيل الأجنبي وهو في وضعية غير قانونية من ناحية الإقامة في الجزائر فان عقوبة الغرامة تكون أشد مقارنة لما تم ذكره سلفا هذا حسب المادة 49 من قانون 11/08 بقولها دون المساس بأحكام التشريع المنظم لتشغيل الأجانب في الجزائر فان تشغيل مؤسسة لأجنبي في وضعية غير قانونية يعرضها لدفع غرامة مالية من 200.000 إلى 800.000 دج".

**المبحث الثاني: حماية العمال من الجرائم المتعلقة بظروف تشغيلهم في بيئة العمل**

إن قانون العمل أصبح يولي الأهمية القصوى لها، من خلال وضع احكام جزائية رادعة تمكن العمال من ممارسة عملهم في احسن الظروف لكن توجد فئة من المستخدمين وأصحاب العمل الذين لا يستجيبون لهذه الاحكام والالتزامات مما ينجم عنها جرائم ماسة بالوقاية الصحية والأمن المهنيين.

**المطلب الاول: عدم احترام قواعد الصحة والأمن**

التزم المشرع الجزائري بالعديد من القوانين التي تضمن قواعد الصحة والامان في أماكن العمل، ودعمها بجزاءات ردية في حال مخالفتها، كما نجده أيضا تطرق الى قوانين تضمن الالتزام بتكوين العمال وكذا في حال اهمالهم في مجال تأمين بيئة العمل.

**الفرع الأول: مضمون الالتزام بقواعد الصحة والامن في أماكن العمل**

أصدر المشرع الجزائري مجموعة من القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل والتي تركز مبدأ حماية العمال من الأخطار والوقاية منها من خلال المصادقة على عدة اتفاقيات دولية وإقليمية وكذا من خلال الدستور الجزائري لسنة 1996 لاسيما في المواد 54 ، 55 ، حيث جاء في المادة 55 الفقرة الثانية " يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يصدر مجموعات من القوانين والمراسيم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>1</sup>.

كذلك الأمر رقم 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ذلك بتوفير الشروط الضرورية والتدابير المناسبة للعمل.

<sup>1</sup> خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص75.

كما أن على المؤسسات المستخدمة الالتزام بأحكام القانون وإلا فهي تعد مخالفة له وهذا يجعلها تتعرض إلى المسائلة الجنائية، أما المؤسسة المستخدمة كشخص معنوي فإن القانون يضعها تحت طائلة العقوبات الادارية والتي تتمثل في الغلق الجزئي او الكلي إلى غاية انجاز الأشغال، أو إصلاح الأضرار والوضع كما يتطلبه القانون.

و شدد المشرع الجزائري العقوبات في حالة العودة أو تكرارها حيث تتحول من مخالفات الى جنح تحت طائلة الحبس مع امكانية تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العامل للخطر وأيضا تتعرض المؤسسة شخص معنوي إلى عقوبات خاصة في حالة العودة وتثبت بمحضر.

#### أولاً: اللجان المتساوية للوقاية والصحة والامن على مستوى المؤسسة

بالنسبة لهذه اللجان اشترط المشرع الجزائري لتأسيسها تمثيل الهيئة المستخدمة لأكثر من 09 عمال ذي علاقة عمل غير محددة وفقا لنص المادة 262 من الأمر رقم 75/31 وهو ما قضى به نص المادة 23 من قانون 88/07 " تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والامن على مستوى كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة عمل غير محددة " ثم أكد هذه القاعدة المرسوم التنفيذي رقم 05/09 المتعلق بهذه اللجان اسمها بلجنة المؤسسة اما اذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة تدعى بلجنة الوحدة وتعتبر بمثابة المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 03 من المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/01/2005، المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، جريدة رسمية عدد 04، 2005.

حيث أن علاقة العمل هنا تنشأ عن طريق عقد غير محدد المدة حسب المادة 11 من قانون 90/11 كما يمكن إبرام عقد عمل محدد المدة في الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من نفس القانون كما نص المشرع الجزائري في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 05/09 على أنه في الهيئات المستخدمة التي تشغل 09 عمال أو أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام اللجنة.

**ثانيا: اللجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.**

وحسب المادة 24 من القانون 88/07 نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05/10 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وسيرها والتي سماها باللجنة، بوجوب تأسيس هذه اللجنة عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة.

كما أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 05/12 المتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن المطبقة في هذا القطاع<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني: الالتزام بتكوين العمال وإهمالهم في مجال تأمين بيئة العمل**

بالرجوع الى المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 نجد أن المشرع الجزائري نص على تأسيس مصالح الوقاية الصحية و الامن في وسط العمل و تنظيمها، محددًا في ذات الوقت سيرها و كذا صالحيتها، وهذا تطبيقًا لنص المادة 26 من القانون رقم 88-07 .

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 12-05 المؤرخ في 8 جانفي 2005، جريدة رسمية، عدد 04، الصادرة بتاريخ 05-02-2005.

حيث أن مصلحة الوقاية الصحية و الأمن هي هيكل عضوي داخل الهيئة المستخدمة، و يعد إنشائها أمرا إجباريا و ذلك كلما اقتضى ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطها، و هذا حسب المادة 02 من ذات المرسوم .

كما يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن عندما يفوق عدد العمال المشغلين 50 عامل، لكن دون أن يحدد المشرع طبيعة علاقة العمل التي تربط هؤلاء بالمستخدم، و هذا طبقا للمادة 03 من ذات المرسوم<sup>1</sup>.

### أولا : عدم الالتزام بتكوين العمال

يقصد بالتكوين الإجراءات المتخذة من طرف المستخدمين لتزويد العمال بالمعلومات الضرورية التي تتعلق بميدان عملهم، و كذا تنبيههم بمواقع و أنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، و إلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم و سالمهم ، و إلى الإجراءات و الاحتياطات التي ينبغي إتباعها في حالة وقوع حادث عمل أو خطر.

و هو واجب تضطلع به الهيئة المستخدمة حسب المادة 19 من القانون رقم 88-07 ، كما انها ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم و التكوين، حيث تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية و الأمن و طبيب العمل حسب المواد 4 و 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07/12/2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 8 جانفي 2005، المحدد لشروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية و الامن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها، وكذا صلاحيتها، الجريدة الرسمية، عدد 04، سنة 2005.

## ثانيا: اهمال ادماج العمال في مجال تأمين بيئة العمل

يعد اهمال ادماج العمال في مجال التأمين الخاص ببيئة العمل من بين الامور التي حرص المشرع الجزائري على تكريس العديد من اللوائح والنصوص التي تصب في ضمنها، كما لم يغفل على تشديد الاجراءات وذلك بتحديد العديد من الجزاءات الرادعة لكل مخالف من المستخدمين وكذا عقوبات مكررة لكل من عاد في المرة الثانية.

**المطلب الثاني: عدم التزام بتحديد ساعات العمل والتأخر في التصريح بحوادث العمل**

**والامراض المهنية**

الالتزام بتحديد ساعات العمل واجب في كل عقد عمل مقام بين الهيئة المستخدمة والعامل فهو حق مشروع ولا يجوز التغاضي عليه او الاعتداء عليه أيضا بأي صفة كانت، وهنا نتطرق أيضا إلى أن كل من خالف التصريح بأي حادث عمل أصيب به العامل أو أي مرض مهني مهما كان نوعه جراء ظروف العمل أو البيئة المحيطة بمكان العمل يكون قد عرض نفسه الى العديد من المسائلات وكذا الجزاءات التي تحد من هذه المعاملات، كما أن المستخدم هو من يتحمل المسؤولية لهذا العجز<sup>1</sup> بعد إصدار شهادة طبية من قبل طبيب مختص.

**الفرع الاول: عدم الالتزام بتحديد ساعات العمل**

رتب المشرع الجزائري عقوبات وجزاءات ضد كل مستخدم لم يلتزم بتحديد ساعات العمل الخاصة بالعمال وهذا حفاظا على حقوقه.

<sup>1</sup> يتحمل المستخدم وحده دون العامل دفع أقساط الاشتراكات الخاصة بالتعويض عن الحوادث العمل والامراض المهنية.



## أولاً: مضمون الالتزام بتحديد ساعات العمل والعطل القانونية

يتمثل هذا العنصر في تلك الفترة الزمنية التي يقوم العامل فيها بتنفيذ التزامه بوضع جهده و نشاطه لصالح صاحب العمل و يتم تحديد هذا العنصر ضمن عقد العمل بحرية بين المتعاقدين مع ضرورة التقيد بالنصوص و الأحكام الأمرة المنصوص عليها قانوناً.

و عنصر المدة هو الذي يحدد الفرق بين عقد العمل المحدد المدة و عقد العمل غير محدد المدة ، غير أن تحديد المدة أو عدم تحديدها في عقد العمل لا يؤثر على مركز العامل من حيث وحدة الحقوق و الواجبات<sup>1</sup>.

و لقد نصت المادة 11 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أحكام عنصر المادة في عقد العمل بقولها " يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة .

و في حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة" كما نصت المادة 12 على أحكام عقد العمل المحدد المدة بقولها " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

- عندما يتعلق الأمر باستخلاص عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

<sup>1</sup> خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص78.

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع.

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

و يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة".

كما تتمثل الحكمة من تقرير العطلة للعامل هي الرغبة في المحافظة على صحته بإعطائه فسحة من الوقت يتمكن معها من تغيير جو العمل و البحث عن أماكن الهواء الطلق بعيدا عن أماكن العمل خاصة في ظل التكدس السكاني و تلوث البيئة و الضوضاء ، لذا يقتضي الأمر التطرق لأنواع العطل المنصوص عليها قانونا.

#### ثانيا: الجزاء المترتب على مخالفة المدة القانونية للعمل

لم يكتف المشرع الجزائري بالنص على الأحكام المتعلقة بمدة العمل، بل جعل من الإخلال بالأحكام المرتبطة بها فعلا مجرما يترتب عليه عقوبات جزائية تطبق على كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون و تتمثل في الغرامة المالية و التي تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج و تطبق هذه العقوبة عند كل مخالفة معاينة كما تتكرر بحسب عدد العمال<sup>1</sup>.

غير أنه لا يوجد أي نص قانوني من شأنه تجريم لجوء المستخدم إلى تشغيل العامل لمدة تتجاوز 12 ساعة في اليوم، إلا ما نص عليه في المادة 143 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بنصها على ما يلي " : يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القان ونية الأسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى

<sup>1</sup> المادة 143 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات، المرجع السابق.

الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان و النسوة" التي تتعلق بتجريم مجاوزة هذا الحد بالنسبة للقصر و النسوة، و ذلك بغرامة مالية من 500 دج إلى 1000 دج ، و تكرر بحسب عدد المخالفات التي يعاينها مفتش العمل.

أمام هذا الفراغ القانوني الذي يمكن أن يستند إليه المستخدم في كثير من الحالات، فإننا ندعو المشرع الجزائري لتعميم نص المادة 143 من القانون 90-11 السالف الذكر بأن يصدر نصوص قانونية أمره في محتواها تجرم وتمنع المستخدم من مجاوزة الحد القانوني للعامل محفوفة بجزاءات ردية و كذا مشددة في حالة العودة .

كما أضفى أحكام جزائية في نفس القانون متعلقة بالراحة القانونية للعامل، وكذا حرمانه من العطلة السنوية بغرامة مالية قدرت من 1000 دج الى 2000 دج، وتكرر حسب نسبة العمال.

### الفرع الثاني: التأخر في التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية

لما كان العمل يمثل المورد الرئيسي و الوحيد للفرد، وأن الحق فيه يرتبط ارتباطا وثيقا بالحق في الحياة، واعتبار العمل مصدرا للعديد من المخاطر المهنية، نظم المشرع الجزائري الحماية القانونية للعامل ضد الأمراض المهنية التي قد تصيبه.

تعتبر الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل، والتي تظهر ببطء، وتتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه العامل الأجير أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله، قد ، قد تصعب التفرقة بين المرض المهني و المرض العادي نظرا لصعوبة إثبات العلاقة ما بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل وعلاقة السببية بينهما.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بن ددوش نظرة، وقاية العامل من الامراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم،

### أولاً: مضمون الالتزام بعد التأخر في التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية

لقد تبنت الجزائر منظومة تشريعية و تنظيمية تركز عليها السياسة الوطنية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وهي تأخذ مرجعياتها أساساً من المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة و التي صادقت عليها الجزائر و التي تتضمن قواعد ومقاييس دولية أظهرت نجاعتها في حماية العامل و توفير بيئة العمل ذات الشروط الأساسية لحفظ الصحة و الأمن<sup>1</sup>.

ونجد أيضاً أن القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل تعرض الى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والامن داخل أماكن العمل، فالمستخدم ملزم لاحترام القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتطهيرها وتلك المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من تقلبات الاحوال الجوية.

### ثانياً: جزاء مخالفة التأخر في التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية

هي العقوبة التي تقع على صاحب العمل الذي وقع الحادث بسبب إخلاله بالالتزامه وأدى إلى تحقق النتيجة وهي وقوع الخطر والتي نص عليها قانون العقوبات الجزائري، حيث نص المشرع الجزائري على أنه كل من قتل خطأ أو تسبب في ذلك برعونته أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته الأنظمة يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، وإذا نتج عن الرعونة أو عدم الاحتياط إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى العجز الكلي عن العمل لمدة

<sup>1</sup> التوصية رقم 97 بشأن حماية صحة العامل في أماكن العمل، لسنة 1992. وكذا التوصية رقم 112 بشأن خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل، لسنة 1998.

تجاوز ثلاثة أشهر، فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> المادتين 288 و 289 الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يوليو 1966، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71، لسنة 1966، ص 24 المعدل والمتمم.

## خلاصة الفصل الأول

اهتمت العديد من التشريعات كما هو الحال التشريع الجزائري بحماية العامل كونه الحلقة الأضعف، وخصت قانون العمل بالعديد من النصوص القانونية المتعلقة بحماية العمال من الجرائم الماسة بشروط تشغيلهم بفرض بإجراءات ردعية ضد المستخدمين المخالفين للقانون، سواء كانت انذارات أو مالية وفي بعض الأحيان متابعات قضائية للذين أعادوا تلك الاعتداءات.

كما كانت لنا فرصة في الخوض في العديد من النواحي التي تخدم العامل مهما كانت صفته ( عامل عادي، قاصر، مرأة أو عامل أجنبي )، وأيضا التطرق للحياة الخاصة للعامل واحاطتها بالعديد من الخصوصية.

وأيضا فصلنا في العديد من الجزاءات والاجراءات الرادعة المتعلقة كل على حسب المخالفة المرتكبة أو الجرم عند العود.

وتطرقنا أيضا الى حماية العمال من الجرائم المتعلقة بظروف تشغيلهم في بيئة العمل وهذا بالخوض في الالتزامات المرتبطة بقواعد الصحة والامن وكذا مجال تامين بيئة العمل، وأيضا في تحديد الأجر وساعات العمل وكذا الراحة، الى غير ذلك من الامور التي تخدم العامل بشكل أفضل وتقيه من استغلال المستخدمين.

# الفصل الثاني

## الحماية الإجرائية للعامل

المبحث الأول: أنواع الحماية الإجرائية للعامل

المبحث الثاني: طرق تحريك الدعوى العمومية

في جرائم قانون العمل

تطرق المشرع الجزائري الى العديد من النصوص والقوانين التي تصب في صالح العمال وضبطها أيضا بقانون العمل، حيث أحاطه بحماية اجرائية مثلما أحاطه بحماية موضوعية.

وبالرجوع الى هاته الحماية نجدها تتمثل في العديد من الاجراءات حيث أننا سنتطرق

الى: أنواع الحماية الاجرائية للعمال في (المبحث الاول)،

أما طرق تحريك الدعوى العمومية في جرائم قانون العمل في ( المبحث الثاني ).



### المبحث الأول: أنواع الحماية الإجرائية للعامل

لم يكتفي المشرع الجزائري بإحاطة العامل بالحماية الموضوعية، و إنما زيادة على ذلك أحاطه بحماية إجرائية تفي بالغرض للحفاظ على حقوقه في حالة وقوع بعض الاعتداءات عليه أو تكون صادرة منه و هذا ما سنتطرق إليه من خلال الحماية الاجرائية باعتباره متهم (مطلب أول) وأيضا حماية اجرائية باعتباره ضحية (مطلب ثاني).

#### المطلب الأول: الحماية الإجرائية للعامل باعتباره متهم

يقصد بتحريك الدعوى العمومية طرحها على القضاء الجزائي للفصل في مدى حق الدولة في توقيع العقاب، فالتحريك يعني إقامة الدعوى أمام المحكمة أو البدء فيها فقط، أي البدء بأول عمل إجرائي، وتتمثل القيود التي قيد بها المشرع الجزائري حرية النيابة العامة لتحريك الدعوى العمومية في الشكوى، الإذن والطلب، إذ تعد قيودا استثنائية على الاختصاص المطلق للنياية العامة في تحريك الدعوى العمومية.

#### الفرع الأول: مفهوم الإذن

لأجل تحديد مفهوم الإذن علينا الرجوع إلى الفقه و التشريع و تمييزه عن غيره من القيود الواردة على تحريك الدعوى العمومية<sup>1</sup>:

المشرع الجزائري لم يضع تعريف واضح لقيد الإذن ولم يتطرق اليه، بذلك يجب الرجوع إلى مختلف التعاريف الفقهية.

<sup>1</sup>- أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون الإجراءات الجنائية، المجلد الأول، الجزء الأول والثاني، الطبعة 4 دار الشروق للنشر، والطباعة والتوزيع، القاهرة، مصر، 2011ص 192 -

- حيث عرفه بعض الفقهاء على أنه تعبير يصدر من سلطة عامة يتضمن عدم اعتراضها (أي موافقتها) على ملاحقة أحد أعضائها أو موظفيها الذي تتجمع ضده أدلة مادية يرجح معها ارتكابه لجريمة ما".<sup>1</sup>

وتم تعريفه أيضا أنه : "رخصة مكتوبة صادرة عن هيئة عامة معينة ينتمي إليها الشخص وذلك لضمان جدية الإجراءات فهو السبيل الوحيد لرفع الحصانة التي يتمتع بها هذا الشخص الذي يشغل مركزا خاصا أو مباشرة الإجراءات ضده".<sup>2</sup>

ويبقى مفهوم الإذن مهما تعددت التعاريف الفقهية حوله أنه:

شروط آخر من شروط تحريك الدعوى الجنائية في بعض الجرائم، وصدوره ممن يملكه يعني - من ناحية أولى النزول عن تلك الحماية المقررة لبعض الأفراد بوصفهم أعضاء في هيئة ذات مكانة خاصة، كما يعني من ناحية ثانية - رفع العقبة الإجرائية في سبيل تحريك الدعوى العمومية من قبلهم".<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: الفرق بين الإذن والقيود الأخرى

في هذا الفرع سوف نتعرض الى المقارنة بين الطلب والشكوى، ثم سنتطرق لمقارنة الإذن بكل من الشكوى والطلب.

<sup>1</sup>علي عبد القادر القهوجي، أصول المحاكمات الجزائية الدعوى العامة الدعوى المدنية، دون طبعة، الدار الجامعية القاهرة، 2000، ص 204.

<sup>2</sup>بوحجة نصيرة، سلطة النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير جامعة الجزائر، 2001/2002، ص.85.

<sup>3</sup>سليمان عبد المنعم جلال تروث أصول المحاكمات الجزائية، دون طبعة المؤسسة الجامعية للدراسات النشر والتوزيع، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص.142.

أولا - مقارنة الطلب بالشكوى

من خلال مقارنة الشكوى والطلب لابد من اظهار أوجه الشبه والاختلاف بينهما:

1- أوجه الشبه:

- يعدان كلاهما قيد على النيابة العامة لأجل تحريك الدعوى العمومية.
- يتفقان أيضا في امكانية جواز التنازل عنهما.
- يعد تقديم كلا من الطلب والشكوى ضد أحد المتهمين في حالة تعددهم كأنه مقدم ضدهم جميعا.

2- أوجه الاختلاف:

- بالرجوع الى القواعد العامة المعمول بها نجد أن الطلب يقدم دائما مكتوب، أما الشكوى فلها صيغتان جائزتان إما مكتوبة أو شفوية.
- تعد الشكوى حماية في حق شخص المجني عليه، بينما الهدف من الطلب حماية الهيئة العامة التي هي أيضا تهدف الى حماية المصلحة العامة.
- الشكوى تقدم من المجني عليه أو وكيله، أما الطلب فهو يقدم من طرف الهيئة العامة المجني عليها، ويكون طبعا بواسطة الممثل القانوني لها<sup>1</sup>.

ثانيا: مقارنة الإذن بالشكوى والطلب:

هنا سنتطرق الى المقارنة بين كل من الإذن و الطلب وكذا الإذن و الشكوى.

<sup>1</sup>محمد سعيد نمور، أصول الإجراءات الجزائية، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص. 203.

أ- الفرق بين الإذن والطلب

1- أوجه الشبه: يشترك الإذن والطلب في أن:

- كلا من الإذن والطلب يستوجب الكتابة أثناء التقديم إلى الجهة المختصة.

- يصدران من هيئة أو سلطة عامة.

- كلاهما يعتبر قيد على سلطة النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية، بحيث لا

يمكنها تحريك ومباشرة دعوى الحق العام إلا بعد تقديم الطلب أو الحصول على الإذن.

- يتفقان في كونهما لا يخضعان لمدة محددة لتقديمهما بل يتقادمان بسقوط الدعوى

العمومية أو انقضائها<sup>1</sup>.

2- أوجه الاختلاف: هنا يمكننا التطرق الى النقاط التالية:

- أثناء تقديم الإذن لا يمكن الرجوع عنه أو سحبه، أما الطلب حتى ولو قدم فيمكن

سحبه.

- الإذن يصدر من طرف الجهة أو السلطة التي ينتمي إليها الشخص مرتكب

الجريمة، أما الطلب فيقدم من الجهة المجني عليها.

- لا يمكن للنيابة العامة اتخاذ أي إجراء قبل تقديم الطلب إليها، عكس الإذن أين يمكن

للنيابة العامة اتخاذ الإجراءات الأولية المتمثلة في سماع الشهود دون المساس في الشخص

المتهم<sup>2</sup>.

- إن صدور الإذن من أحد المتهمين لا ينصرف ضد الباقيين، لأن الإذن يصدر ضد

شخص واحد فقط أما الطلب فتقديمه ضد متهم يعتبر مقدم ضد باقي المتهمين.

<sup>1</sup> أحمد أحمد أبو سعد، الشكوى كقيد عام على حرية النيابة العامة في تحريك الدعوى الجنائية، طبعة أولى دار العدل

للنشر والتوزيع الإسكندرية، 2005، ص. 21-23.

<sup>2</sup> أحمد أحمد أبو سعد، المرجع نفسه، ص. 24.

ب- الفرق بين الإذن والشكوى: ويتمثل في إبراز أوجه الشبه والاختلاف بينهما<sup>1</sup>.

1- أوجه الشبه: كل إجراء سواء كان الإذن أو الشكوى يعتبر قيد على النيابة العامة

في تحريك الدعوى العمومية.

2- أوجه الاختلاف: يصدر الإذن في متابعة متهم واحد لأنه شخصي ولا ينصرف

إلى باقي المتهمين، بينما تقديم الشكوى ضد متهم واحد تعتبر كأنها مقدمة ضد المتهمين جميعا.

- يشترط في الإذن أن يكون مكتوبا، أما الشكوى فيمكن أن تكون كتابة أو شفوية.

في حالة صدور الإذن لا يمكن للجهة التي أصدرته سحبه، على غرار الشكوى فيمكن

سحبها<sup>2</sup>.

أ- الإذن إجراء سلبي ومثار: معنى ذلك الهيئة أو السلطة التي ينتمي إليها المتهم

ليست هي التي تبادر بالتعبير عن إرادتها في الرغبة في تحريك الدعوى العمومية، وإنما يكون ذلك بطلب النيابة العامة.

ب- الشكوى والطلب إجراء إيجابي: معنى ذلك أن المجني عليه هو الذي يبادر

بإرادته في تحريك الدعوى العمومية وذلك سواء بتقديم شكوى أو طلب إلى النيابة العامة

حتى تتمكن هذه الأخيرة من تحريك ومباشرة الدعوى العمومية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد سعايد، الحماية الجنائية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة العربي التبسي، 2021، ص 54 .

<sup>2</sup> محمد سعايد، المرجع نفسه، ص.54.

<sup>3</sup> علي شلال، السلطة التقديرية للنيابة العامة، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2009، ص185.

ومما سبق قوله عن أوجه الشبه والاختلاف بين الإذن عن الشكوى والطلب، نجد أن الإذن إجراء سلبي ومثار أما الشكوى والطلب فكل منهما إجراء إيجابي.

### ثالثاً: بعض الجرائم التي يرتكبها العامل

- جريمة السب: معنى كلمة السب، شتم شتما وجيحا أي بالغ في شتمه، وهو خدش شرف شخص عمدا<sup>1</sup>.

- الركن المادي: هو كل سلوك يصدر عن العامل ( الجاني) والذي يكون ناهكاً لشرف واعتبار المجني عليه سواء كان مستخدم او عامل، و يختلف عن القذف من حيث اسناد موضوعه لواقعة معينة، والسب لا يشترط اسناده لأي واقعة معينة وإنما يكفي أن تكون العبارة ممسة للشرف.

- الركن المعنوي: يكون الركن المعنوي لجريمة السب في شكل صورة القصد الجنائي العام، ويثبت على ذلك الجهر بالألفاظ وعبارات الاحتقار التي تقلل من شأن المجني عليه، في توفر الإرادة التامة والعلم بذلك. ويجب أن يكون الجاني على علم بمحتوى العبارات المقصودة منه. حيث لا يشترط القانون غاية بحد ذاتها، في غياب القصد الخاص<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> طارق سرور ، قانون العقوبات ، القسم الخاص ، جرائم الاعتداء على الأشخاص ، دار النهضة العرب ة ط 2 مصر 2001، ص414 .

<sup>2</sup> طارق سرور، المرجع نفسه، ص 416

المطلب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل باعتباره ضحية

من خلال النظر في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري نجد أنه ينص على كافة الإجراءات المتعلقة بالدعوى العمومية، من مرحلة التحقيق التمهيدي مروراً بالتحقيق القضائي إلى غاية مرحلة المحاكمة وصدور حكم بات غير قابل للطعن سواء بالطرق العادية أو غير العادية، حيث يتعرض العامل كضحية إلى العديد من الإجراءات التي قد تضر بمصلحته وأيضاً لا تتحقق له العدالة المنشودة.

لذلك نظم المشرع الجزائري مجموعة من حقوق في العديد من النصوص القانونية، وللتطرق إليها لا بد لنا من دراسة حقوق الضحية قبل مرحلة المحاكمة (فرع أول) وحقوق الضحية أثناء مرحلة المحاكمة (فرع ثاني).

الفرع الأول: حقوق الضحية قبل مرحلة المحاكمة

أفرزت العديد من التشريعات جملة من الحقوق الإجرائية للعامل كونه ضحية من ضحايا المجتمع عامة، وبالنظر إلى وجود جريمة أو اعتداء سواء كانت مخالفة أو جنحة أو جناية، هنا تنشأ من خلالها دعوى عمومية، وللنظر فيها لابد ما المرور بالعديد من الإجراءات التي تكيف سير عملية التحقيق الأولي (تمهيدي) ومن ثم التحقيق القضائي، وبذلك تنشأ حقوقاً إجرائية، ولتوضيح ذلك سنتطرق أولاً إلى حقوق العامل كضحية خلال مرحلة التحقيق التمهيدي، وثانياً حقوقه في مرحلة التحقيق الابتدائي.<sup>1</sup>

أولاً: حقوق الضحية خلال مرحلة التحقيق التمهيدي: تتمثل مرحلة التحقيق التمهيدي في بداية البحث والتحري وهي من الإجراءات الجزائية في الدعوى العمومية وتتم بمرافقة

<sup>1</sup> شيماء شنيخار، بشرى خوالدي، الحماية الجنائية لحقوق الضحية في التشريع الجزائري، تخصص قانون جنائي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2022، ص 45

الضبطية القضائية والنيابة العامة، وهنا نظم المشرع الجزائري إجراءات هذه المرحلة في قانون الإجراءات الجزائية، حيث تضمن فرصة هامة لإثبات حصولها لضحايا الجريمة، وبناء على ما تسفر عليه تلك التحريات يتحدد المركز القانوني للعامل الضحية في الدعوى العمومية.

أ : حقوق الضحية امام الضبطية القضائية: نصت مواد قانون الاجراءات الجزائية وكذا قوانين أخرى على هيكلة وتنظيم جهاز الضبطية القضائية، حيث أنه: " يشمل الضبط القضائي: 1- ضباط الشرطة القضائية 2- أعوان الضبط القضائي. 3- الموظفين والأعوان المنوط بهم قانونا بعض مهام الضبط القضائي".

هنا أشار المشرع الجزائري من خلال المادتين 17 و 36 على أن ضباط الشرطة القضائية يباشرون سلطاتهم المتمثلة في البحث والتحري في الجرائم المقررة في قانون العقوبات وجمع الأدلة عنها وأيضا البحث عن مرتكبيها ويتلقون الشكاوى والبلاغات أيضا. ومن بين هذه الحقوق التي كرسها للعامل باعتباره ضحية نذكر على سبيل المثال:

- حق العامل الضحية في التبليغ والشكوى: هنا نستطيع أن نوضح المعنى المقصود بالتبليغ ثم الشكوى.

\* التبليغ: هو قيام أي شخص حذر أو شاهد أي جرم أو أيضا كان متضرر منها، التبليغ وإخطار وكيل الجمهورية، أو المختصين بذلك من أعضاء الشرطة القضائية لأجل المساعدة، ولا تكون له أي تبعية إلا إن قام بالكذب لأجل التضليل.<sup>1</sup>

\* الشكوى: لا يوجد تعريف ثابت لها، لكن عموما هي كل طلب يقدمه المضرور لأجل الاستفادة والتعويض عن الضرر الذي أصابه، ويكون أمام أعوان الشرطة القضائية.

<sup>1</sup> أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، ج2، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص167.



- حقه في حماية شهوده إن كان هناك وحسن معاملتهم: من مهام اعوان الشرطة احترام الشهود وذلك لأجل كسب الثقة وابعاده عن القلق والتوتر لأنه تكرم بوقته لأجل المساعدة في تحقيق العدالة. كما لا يجب استحقاره لكيلا لا يمتنع عن الشهادة أو ينقص منها.

- حقه أيضا في حماية حياته الخاصة والاهتمام وحسن معاملته: هنا نقصد حماية الحياة الخاصة لكل من تعرض لجرم أو اعتداء، من الأشخاص الدخيلة والمتطفلة لأجل معرفة ما يجري أو فضح أسرارهم.

ب: حقوق الضحية امام النيابة العامة: النيابة العامة هي صاحبة الحق في تحريك ومباشرة الدعوى العمومية وهو ما نصت عليه المادة 29 من قانون الإجراءات الجزائية: تباشر النيابة العامة الدعوى العمومية باسم المجتمع وتطالب بتطبيق القانون...".

حيث راعى المشرع الجزائري بعض الحالات التي يكون فيها العامل ضحية أكثر تضررا من باقي أفراد المجتمع، لذلك اعطى له حق تقييد حرية النيابة العامة عن طريق شكوى مقدمة في بعض الجرائم، كما منح له حق انهاء هذه الدعوى العمومية بعدة طرق.<sup>1</sup>

- حق الضحية في تقييد حرية النيابة العامة عن طريق تحريك دعوى عمومية:

في هذا الجانب اختلف فقهاء القانون الوضعي في حق الشكوى كقيد لحرية النيابة العامة في تحريك الدعوى، وفي الغاء هذا الحق، ومن الجوانب التي دعت الى التمسك به نذكر:

<sup>1</sup> أحمد شوقي الشلقاني، المرجع السابق، ص167.

1- المقصود بحق الضحية في تقديم الشكوى<sup>1</sup>: أي أن الشكوى تقدم للنياحة العامة وتعتبر كقيد على هذه الاخيرة لأجل تحريك الدعوى العمومية، ولا تكون الشكوى المقيدة لحرية النياحة العامة صحيحة إلا إذا توفرت فيها شروط معينة مثل:

- صفة الشاكي و كذا الجهة التي تقدم لها الشكوى، وأيضا فيما يتعلق بشكل الشكوى والغاية أيضا من تقديمها.

- الجرائم المتعلقة على شكوى الضحية.

2- الاثار المترتبة على حق الضحية في تقديم الشكوى وأسباب سقوط الحق:

في حالة ما اذا قامت النياحة العامة بتقديم الشكوى قبل شكوى المجني عليه فإن مصيرها البطلان وهذا لا ينطبق على البحث والتحري لأنها من اختصاص الضبطية القضائية، لأن جعل الشكوى كقيد على النياحة محصور في تحريك الدعوى وليس البحث والتحري.

نجد أيضا من أثار تقديم الشكوى استعادة النياحة حريتها في جميع الاجراءات اللازمة بشأن الكشف عن الجرم، ويمكن اعتبار رفع القيد عنها من الامور التي تساعد عن كشف الملبسات وتحقيق العدالة.

<sup>1</sup> منصورى المبروك، محمد عبد القادر عقباوي، دور شكوى المجني عليه في تحريك الدعوى العمومية في القانون الجزائي، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 11، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018، ص464.

ومن أسباب سقوط حق الضحية في الشكوى انقضاء حق الضحية في تقديم الشكوى ويعد التنازل عن القضية من احد أسباب الانقضاء وهذا يكون في حالتين، إما بوفاة المجني عليه أو بفوات الوقت<sup>1</sup>.

### ثانياً: حقوق الضحية خلال مرحلة التحقيق القضائي

مرحلة التحقيق القضائي أهم مرحلة في الدعوى العمومية، كونها تكفل حقوق العامل الضحية وكذا تقوم بالتحقق من صحة ادعاءاته أو في ما تعرض له من جرم، وقد أقر المشرع للعامل جملة من الحقوق في هذه المرحلة الهامة من مراحل الدعوى العمومية، سواء أثناء سير التحقيق أو عند نهايته وهو ما سنوضحه في الحين.

#### أ- حقوق الضحية أثناء سير التحقيق القضائي:

للعامل إن كان ضحية العديد من الحقوق أثناء سير التحقيق القضائي، لكونها المرحلة الأهم في الدعوى بالنسبة له، حيث أن الخصومة الجزائية لا تباشر إلا بوجود اتهام، وهنا لا يحق إلا للنيابة العامة مباشرة هذا الاتهام، كما يجوز للعامل الضحية في حالات استثنائية لتحريك الدعوى العمومية ويكون ادعائه مدنياً أمام قاضي التحقيق، وله في ذلك العديد من الحقوق نذكر منها<sup>2</sup>:

#### - حق العامل ان كان ضحية في الادعاء مدنياً أمام قاضي التحقيق:

يجوز للضحية أن يقيم دعواه أمام القضاء الجزائي تبعاً للدعوى العمومية التي يحركها بنفسه وذلك عن طريق الادعاء المباشر في الجرح والمخالفات. ويترتب عن ذلك توفر شروط شكلية من بينها:

<sup>1</sup> حسن محمد محمد بودي، التقادم الجنائي وأثره على الدعوى والعقوبة، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون

الوضعي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2015، ص8.

<sup>2</sup> شيماء شنيخار، بشرى خوالدي، المرجع السابق، ص 64.

أولاً: وهي الأصل حيث تكون عن طريق الطلب الافتتاحي للتحقيق في جريمة معينة عن طريق طلب من وكيل الجمهورية.

ثانياً: تكون بواسطة شكوى مصحوبة بادعاء مدني ضمن الشروط المنصوص عليها قانوناً.

- حقه في الاستعانة بمحام: من بين حقوق الضحية توكيل محام ذو خبرة قانونية، وهذا الحق يعد جوهرياً يمكنه من استيفاء حقوقه خاصة إذا كان هذا الأخير لا يملك معرفة قانونية.

- حق العامل الضحية في حضور اجراءات التحقيق: منح المشرع الجزائري الضحية حق حضور اجراءات التحقيق، مثله مثل باقي التشريعات العربية، على الرغم من أن هذه المرحلة تعد سرية، كما يمكن أن ينوبه محاميه.

- وكذا له الحق في رد قاضي التحقيق: في هذه النقطة بالذات نستطيع الاستدلال بنص المادة 71 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية والتي تضمنت: "يجوز لوكيل الجمهورية أو المتهم أو الطرف المدني لحسن سير العدالة طلب تحية الملف من قاضي التحقيق لفائدة قاض آخر من قضاة التحقيق، ويكون ذلك بواسطة تقديم عريضة مسببة تقدم الى رئيس غرفة الاتهام الذي يصدر قراره في ظرف 30 يوماً من تاريخ الايداع"<sup>1</sup>

ب- حق الضحية في نهاية التحقيق: عند الانتهاء من التحقيق يصدر القاضي أوامره وتتم الرقابة على أعماله القضائية عن طريق الطعن وذلك بالاستئناف امام غرفة الاتهام التي تعد هيئة تحقيق من الدرجة الثانية، وفي هذا الصدد نجد المشرع الجزائري أقر للعامل كونه ضحية حقوقاً منها<sup>2</sup>:

- حقه في استئناف أوامر قاضي التحقيق.

- حق العامل في الطعن بالنقض في قرارات غرفة الاتهام

<sup>1</sup> راجع المادة 71 مكرر من قانون الاجراءات الجزائية

<sup>2</sup> احسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 123.

الفرع الثاني: حقوق الضحية خلال مرحلة المحاكمة

في هذه المرحلة من الدعوى العمومية يتم الفصل فيها لما سبق من بحث وتحريات وأيضاً تحقيق، وتتم في هذه المرحلة أيضاً معاقبة المعتدي وأخذ الضحية لحقه وبذلك تتم العدالة وهو المراد من هذه الدعوى، كما توجد أيضاً مجموعة من الإجراءات القانونية في هذه المرحلة سواء كانت خاصة بالعامل الضحية أو المستخدم المعتدي، ونحن في هذا الصدد نركز على حقوق العامل كونه ضحية ومن بينها نذكر:

أولاً: حق العامل كضحية في تكليف المتهم بالحضور: منح المشرع الجزائري حقا أساسيا وجوهريا في هذه المرحلة، وهو حق مخول له بتحريك الدعوى العمومية وذلك عن طريق التكليف المباشر للمتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة وهذا من اختصاص النيابة العامة في الاصل لكن المشرع منح العامل الضحية هذا الحق ومفاده الوصول الى مبتغاه لاقتصاص حقه من المعتدين عليه<sup>1</sup>، ونستدل بذلك في نص المادة 337 مكرر/1 من قانون الإجراءات الجزائية<sup>2</sup>.

ويعرف تكليف المتهم بالحضور على انه: الامر الذي يصدر من النيابة العامة أو من المدعي بالحقوق المدنية بتكليف المتهم بالحضور أما محكمة جنح المخالفات ولا تعتبر الدعوى مرفوعة إلا بعد تكليف المتهم بالحضور عن طريق صحيفة الدعوى.<sup>3</sup>

لكن كما خول المشرع الجزائري للضحية هذا الحق فإنه لا يمكن أن يتوفر إلا بتوفر شروط شكلية وموضوعية:

<sup>1</sup> راجع المادة 337 مكرر/1، قانون الاجراءات الجزائية.

<sup>2</sup> نادبة بوراس، "تكليف المتهم بالحضور المباشر امام المحكمة على ضوء احكام قانون الاجراءات الجزائية الجزائري"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، العدد4، سعيدة، الجزائر، 2018، ص213.

<sup>3</sup> مدحت محمد الحسيني، البطلان في المواد الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2006، ص 718.

\* الشروط الشكلية: تمثلت في:

- تقديم شكوى امام وكيل الجمهورية.
- دفع مبلغ الكفالة.
- تعيين المدعي المدني موطن مختار.
- قيام المدني بتبليغ التكليف بالحضور للمتهم.

\* الشروط الموضوعية: تمثلت الشروط الموضوعية التي بسببها يتم التكليف

بالحضور للمتهم في ما يلي :

- وقوع الجرم أو الاعتداء
- وجود ضرر في المدعي.
- توفر رابط السببية بين الجريمة والضرر<sup>1</sup>.

ثانيا: حق العامل خلال اجراءات سير المحاكمة

أثناء التطرق الى حقوق العامل كونه ضحية، نلاحظ أن المشرع الجزائري أدى الى التأكيد عن طريق الاعتراف للضحية بدور مهم وفعال لأجل المشاركة في سير المحاكمة، وهذا من خلال الاعتراف له بالعديد من الحقوق الاجرائية في بداية سير المحاكمة وأثناءها وفي نهايتها أيضا.

- حقوق العامل في بداية سير المحاكمة: للضحية الحق في جملة من الضمانات الاجرائية في بداية سير المحاكمة منها

- له الحق في التدخل في الدعوى (يؤسس كطرف مدني)، مما لا شك أن المشرع الجزائري منح هذا الحق الذي يعاد ضامنا للمجني عليه المتضرر من الجريمة ليس مطلقا بل

<sup>1</sup> نادية بوراس، المرجع السابق، ص 215

بشروط يجب ان تكون متوفرة لكي تكون الحماية القانونية كاملة وكذا من أجل الوصول الى حكم في تعويض مدني عادل ومن بين هذه الشروط:

\* وجوب التدخل أمام محكمة الجرح والمخالفات.

\* وجوب دعوى عمومية مقبولة.

\* عدم صدور حكم سابق في الدعوى المدنية التبعية.

\* عدم جواز الادعاء أمام المحاكم الاستثنائية.

- حق الضحية في رد قاضي الحكم وبعض أعوان القضاء، في هذه النقطة أقر المشرع الجزائري طرق وكيفية ابعاد القاضي وكذا أعوان القضاء المكلفين في الفصل في الدعوى العمومية في حال ما كان هناك شك في وجود حياد، او إن وجد سبب من أسباب الرد التي أقرت من قبل المشرع.

- حق الضحية في علنية اجراءات المحاكمة، وهو يعد مبدأ من مبادئ المحاكمة العادلة، حيث يتسنى للجميع من الجمهور الحاضر الاستماع لكل ما يدور في المحاكمة وكذا ما يتخذ من اجراءات وقرارات<sup>1</sup>.

- حقوق العامل أثناء سير المحاكمة: هنا أيضا يتمتع اضحية بجملة من الحقوق تمثلت

في:

- حق الضحية في استدعاء الشهود.

- حقه في الاستعانة بالدفاع.

- الحق في الرد على الدفوع.

- الحق في توجيه الاسئلة سواء للمتهم أو الشهود.

<sup>1</sup> نصيرة غزالي، العربي بن مهدي رزق الله، المحاكمة العادلة في القانون الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 12، العدد 4، جامعة عمار تليجي، الأغواط، 2019، ص155.

- حقوق العامل في نهاية المحاكمة، في نهاية المحاكمة تتوفر بعض الشروط تتمثل في:

- الحق في الطعن في الاحكام القضائية بالطرق العادية.
- الحق في الطعن في الاحكام القضائية بالطرق غير العادية.

ثالثا: بعض الجرائم التي يمكن ان يتعرض لها العامل:

نلاحظ أن غالبية التشريعات الجنائية تحرك الدعوى العمومية في مجموعة من الجرائم، وذلك يكون إلا بعد تقديم شكوى من طرف العامل المجني عليه، ومن بين هاته الجرائم نذكر على سبيل المثال: جرائم الاهانة والقذف وكذا إفشاء الأسرار الخاصة بالعامل، او التعرض الى اذاء جسماني<sup>1</sup>.

ونجد في التشريع الجزائري: أن المساس بالشرف واعتبار كل عامل هي تعد من المسائل الشخصية والخاصة به ولا تهم أي كان غيره، لذا أوجب المشرع الشكوى لتحريك الدعوى العمومية.

وما معمول به في كل التشريعات كالتشريع المصري والفرنسي، ان تقدم الشكوى من قبل العامل المجني عليه لكي تحرك الدعوى العمومية.

<sup>1</sup> أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص412.



أ- جريمة الإيذاء المفضي الى عاهة مستديمة:

-الركن المادي: يطلب الركن المادي لهذه الجريمة قيام الجاني بارتكاب فعل الجرم في حق العامل في صورة الضرب أو الجرح أو أي فعل آخر. مما تسبب له في عاهة مستديمة، كما يجب أن يتوفر علاقة السببية بينهما.

- الركن المعنوي: من أجل تحديد العناصر المكونة للركن المعنوي لجريمة الإيذاء الذي ادى الى العاهة المستديمة، هنا ينبغي لنا أن نفرق في حالة ما إذا كان الجاني قام بفعله الإجرامي قاصدا الحاق العاهة المستديمة بالمجني عليه، وبين أن يكون قاصدا المساس بسلامة المجني عليه فقط.

الحالة الاولى لا بد من توفر الإرادة مع القصد، اما الحالة الثانية فيكفي توفر عنصر القصد لقيام الركن المعنوي للجريمة.

ب- عقوبة جريمة الإهانة: هي جريمة ماسة بكرامة الشخص واعتباره<sup>1</sup>، تعد عقوبة الإهانة لكل عامل من طرف مستخدميه أو من طرف شخص آخر، من القوانين الجنائية التي تصل عقوبتها الى الحبس مثل قانون العقوبات السوري والليبي، أما المشرع الجزائري أضاف لها غرامة، مثله القانون التونسي والمغربي، مما سمح للقضاء بتطبيق إحدى هاتين العقوبتين كالقانون المصري.

- الركن المعنوي: يتوفر الركن المعنوي عند علم الجاني بصفة الضحية و أن الإهانة من الجرائم التي بقيامها يتوفر القصد الجنائي العام والخاص، والقصد الخاص هو أن تكون النية لغرض معين، كما يعرف أنه حالة نفسية متعلقة بوازع نفسي أو تصرف خبيث.

الركن المادي: يتحقق هذا الركن إذا كان على مرأى من الاشخاص ويكون بإشارة مهينة للمجني عليه.

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب.

المبحث الثاني: طرق تحريك الدعوى العمومية في جرائم قانون العمل

يطلق على الدعوى بصفة عامة على أنها " المطالبة بالحق عن طريق القضاء "، أما الدعوى العمومية فتعرف على أنها مطالبة النيابة العامة باسم المجتمع (سواء كان شخص عادي أو موظف أو اطار أو عامل عادي) وأمام القضاء بتوقيع العقوبة على المتهم.

وتنشأ الدعوى العمومية بمجرد وقوع الجريمة أي يكون من حق المجتمع ممثلاً بالنيابة العامة تعقب المجرم ومحاكمته إلى أن يحكم عليه نهائياً.

إن الهدف من إقامة الدعوى العمومية أمام القضاء الجنائي هو المطالبة بتوقيع العقاب على مرتكب الجريمة و باعتبار أن النيابة العامة هي التي تمثل المجتمع فهي صاحبة الحق الأصلي في تحريك الدعوى العمومية، واستثناء أجاز القانون للعامل المضرور من الجريمة تحريك الدعوى العمومية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت من الجريمة ، كما أجاز القانون لمفتش العمل وضباط الشرطة القضائية من تحريك الدعوى العمومية و كذا النقابة العمالية باعتبارها ممثلة عن فئة العمال.<sup>1</sup>

هنا سنوضح كيفية تحريك الدعوى العمومية من قبل الأشخاص الذين منحهم المشرع هذه الصلاحية سواء كانت النيابة العامة أو المتضرر العامل في (المطلب الأول) ثم دور مفتش العمل الرقابي في تحريك الدعوى العمومية باعتباره ضابط شرطة قضائية (المطلب الثاني).

<sup>1</sup> - محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة الخامسة، دار هومة، سنة 2010، ص 10

المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة والعامل

تعد النيابة العامة هيئة قضائية أوكلت لها مهمة تحريك وكذا مباشرة الدعوى العمومية لصالح المجتمع بصفة عامة بشأن الجرائم التي تحال عليها، ولأجل تحقيق ذلك منحها المشرع مجموعة من الوسائل لاسيما ما يتعلق بالملائمة وتكييف أفعال الجرمية، باعتبارها سلطة إتهام، فهي مجرد طرف في الدعوى العمومية وليست خصما لكون ليس لديها مصلحة خاصة إلى تحقيقها من وراء طلباتها، إنما هي ممثلة للمجتمع والطلبات التي يقدمها باسم ولصالح المجتمع ( الفرع الاول) وإن كان الأصل في تحريك الدعوى العمومية يرجع للنيابة العامة إلا أن المشرع قد منح للضحية أيضا تحريك الدعوى العمومية في بعض الجرائم ومنها جرائم قانون العمل ( الفرع الثاني).

الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة<sup>1</sup>

بالرجوع الى المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية التي تنص: "يقوم وكيل الجمهورية بتلقي المحاضر و الشكاوى و البلاغات و يقرر ما يتخذ شأنها". نجد أن النيابة العامة أوكلت لها مهام تحريك الدعوى من طرف المشرع، يفهم من نص المادة أن النيابة العامة تتمتع بقدر من الملاءمة بين تحريك الدعوى العمومية و حفظ أوراق الملف، و هو في رأي البعض نظام قد يؤدي إلى نوع من التجاوز من طرف النيابة العامة بامتناعها أحيانا عن المتابعة تقصيرا أو تعسفا و بالتالي يترك المهتمين في غياب إحصائيات في الموضوع، بعيدين عن معرفة أنواع المخالفات التي تقوم النيابة العامة بحفظها في إطار مبدأ ملائمة المتابعات مما يؤدي بالتساؤل عن جدوى المحاضر التي تحرر أساسا من قبل مفتشي العمل عن معابنتهم للمخالفات غير أنه يبدو لنا أن مبدأ الملائمة هو اختصاص تختص به النيابة العامة بموجب قانون الإجراءات الجزائية.

<sup>1</sup>محمد صبحي لجم، شرح قانون الإجراءات الجزائية، ط7، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص71

كما نجد أن قانون الإجراءات الجزائية يطلق على القائمين بمهمة البحث والتحري والاستدلال باسم الشرطة القضائية وأعاونهم، والموظفين والأعاون المكلفين ببعض مهام الضبطية القضائية، وهنا اهتم قانون الإجراءات الجزائية ببيان من تثبت لهم صفة ضابط في الشرطة القضائية، وصفة عون في الشرطة القضائية من رجال الدرك الوطني والأمن الوطني ومصالح الأمن العسكري، ومن الموظفين القائمين عليه، فحددت المادة 14 منه أصناف الضبطية القضائية حيث نصت: يشمل الضبط القضائي على ما يلي: ضباط الشرطة القضائية، أعاون الضبط القضائي، الموظفون و الأعاون المنوط بهم بعض مهام الضبط القضائي.

ونجد أن المشرع الجزائري في نص المادة 29 الفقرة 1 من قانون الاجراءات الجزائية السابقة لم يطلق للنيابة العامة كامل حريتها لأجل تحريك الدعوى العمومية بل جعل لها قيود في بعض الجرائم التي تكتسي طابع خاص، خاصة المتعلقة بالأحوال الشخصية وكذا المناصب الحساسة كالسياسة منها بتقديم الإذن أو الشكوى أو الطلب.

### الفرع الثاني: تحريك الدعوى العمومية من قبل العامل

من خلال المادة 1 فقرة 2 من قانون الإجراءات الجزائية نجد أنه يجوز للمضرور تحريك الدعوى العمومية و في سبيل ذلك يجوز للمضرور العامل لأن يسلك إما طريق شكوى أمام وكيل الجمهورية أو عن طريق شكوى مصحوبة بادعاء مدني حسب ما نصت عليه المادة 72<sup>1</sup> من قانون الإجراءات الجزائية وهو جائز في جميع الأحوال و كل الجرائم سواء كانت جنح أو مخالفات، بحيث يجب على الشخص إثبات أن هناك ضررا لحقه من جراء هذه الجريمة، و حسب نص المادة 75 من قانون الإجراءات الجزائية عليه

<sup>1</sup> نصت المادة 72 من قانون الإجراءات الجزائية على ما يلي: يجوز لكل شخص يدعى بأنه مضر بجريمة أن يدعى مدنيا بأن يتقدم بشكواه أمام قاضي التحقيق المختص".

أن يدفع مبلغا من المال يحدده قاضي التحقيق، غير أنه في ظل غياب إحصائيات نسترشد بها نجعل لانعدام أو قلة الدعاوى التي يتم تحريكها من طرف العامل أمام القسم الجزائي لأنه قسم متخصص في إنزال العقوبات على المخالفين للقانون ( المستخدمين ) مع التعويض إن تبث ضرر جراء ذلك، غير أن القسم الاجتماعي يأمر أحيانا بحكم ابتدائيا و نهائيا بإلزام المستخدم بتصحيح العقود و إن بطلان علاقة العمل لا يحرم العامل حقه في الأجر عن الفترة التي عمل فيها.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تحريك الدعوى العمومية من قبل مفتشية العمل

إن عدم احترام المستخدم للقوانين الجاري العمل بها ومخالفتها بالرغم من تدخل مفتش العمل وإنذاره لأجل تدارك أخطائه ففي هذه الحالات يتدخل مفتش العمل ويوم بتحريك الدعوى العمومية بإرسال محاضر المخالفات المكتوبة إلى بريد النيابة من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضد المستخدم. ( الفرع الأول)، والقضاء المختص بمحاكمة المستخدم والاحكام الصادرة بشأن ذلك ( الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الثاني، المجلد الأول، مطبعة النجاح الجديدة، 2007، ص 436.

الفرع الأول: إحالة المستخدم على القضاء

منح المشرع الجزائري هيئة تفتيش العمل صفة الضبطية القضائية حيث اعتبر مفتشيها من بين أعوان الضبط القضائي المكلفين بالسهر على المحافظة على حقوق العمال، وحمائهم من أي اعتداء أو تعسف من قبل المستخدم.

وهنا كرس المشرع هذا الامتياز لمفتشي العمل من خلال نص المادة 12 من الأمر 73/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية<sup>1</sup>، ثم أعاد المشرع تقرير صفة الضبطية القضائية لمفتشي العمل من خلال الفقرة 03 من المادة 14 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والتي نصت " يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66/155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية<sup>2</sup>."

أولاً: السلطة المخولة بتحريك الدعوى العمومية وضبط جرائم العمل

الدعوى العمومية هي اجراء تمثل في رفع الدعوى وايصالها الى القضاء في اطار التحقيق ثم المحاكمة، وهذا الاجراء حق للنياحة العامة وكذا المدعي المدني، وفي حالات خاصة هو ايضا حق للإدارات العمومية ممثلة في موظفيها.

حيث نجد أن المشرع الجزائري كما خول لأعوان الضبطية القضائية حق تحريك الدعوى العمومية، جعل أيضا هذا الامتياز من حق مفتشي العمل وهذا ما أقرته المادة 1 من الأمر رقم 66/155 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية التي نصت الدعوى العمومية لتطبيق العقوبة يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بمقتضى

<sup>1</sup>المادة 12 من الأمر 73/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

<sup>2</sup>المادة 14 من القانون 90-03 المعلق بمفتشية العمل .

القانون كما يجوز أيضا للطرف المتضرر أن يحرك الدعوى طبقا للشروط المحددة في هذا القانون".<sup>1</sup>

لكن بالرجوع الى الواقع وكذا الامور العمول بها نجد أن مفتشية العمل تكتفي بإرسال محاضر المخالفات المكتوبة إلى النيابة من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضد المستخدم المخالف، في الغالب تكون غائبة عن جلسات محاكمة المستخدم، وتكتفي بتمثيل النيابة العامة وتقديم التماسها في الدعوى العمومية.

هنا يمكننا التوضيح ان الدعوى العمومية لا تحرك من طرف المفتشين إلا بعد استنفاد جميع الاجراءات الاولية ضد المستخدم المخالف، حيث أن المفتش في حالة وجود أي مخالفة أو خرق لأحكام قانون العمل فإنه يوجهه بملاحظات كتابية ثم إنذارات مع إعطائه مهلة لتدارك هاته المخالفات، وعند اصرار المستخدم على مواصلة ارتكاب هاته المخالفات يعمل المفتش على تحرير محاضر المخالفة.

مع التطرق في هاته المحاضر الى اظهار المعلومات الشخصية للمستخدم المخالف مع ذكر نوع المخالفات المرتكبة، وكذا النصوص القانونية التي انتهكت وتبيين هوية العمال المعنيين بالمخالفة وتحديد هويتهم، مع ذكر الزيارات السابقة للمفتشين وجملة الاجراءات التي اتخذت ضد المستخدم المخالف، وكذا تحديد العقوبات المقررة.<sup>2</sup>

ويكون تحرير محاضر المخالفات باللغة العربية وبطريقة مفهومة وغير مبهمة، وتوقع من طرف مفتش العمل وتختم بخاتم المفتشية مع تحرير التاريخ، كما نصت عليها المادة 09 من الأمر 155/66 المتعلق بالإجراءات الجزائية، وفي الاخير يتم ارسال هذا المحضر الى النيابة العامة محل اختصاص الهيئة المستخدمة عبر البريد.

<sup>1</sup>المادة الأولى من الأمر رقم 155/66 ، المتعلق بالإجراءات الجزائية.

<sup>2</sup> محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 442.

كما نجد أن المشرع الجزائري أحاط أعمال مفتش العمل أثناء تحريك الدعوى العمومية بعدة قيود وضمانات تجعل كل إجراءات التحقيق والتحري سرية وألزم كل من يقوم أو يساهم فيها بكتمان السر المهني وهذا ما ورد في نص المادة 16 من الأمر 33/75 السالف الذكر<sup>1</sup>.

ثم من خلال المادة 18 من القانون 03/90 السالف الذكر أيضاً<sup>2</sup>، والتي تنص على " يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليه، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين".

حيث أن المشرع ألزمهم بهذا الواجب حتى بعد مغادرتهم لمصلحتهم، وهذا ما ورد في نص المادة 19 من نفس القانون والتي تنص "يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا التشريع والتنظيم المعمول بهما أن يتقيدوا بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم لمصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها خاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم"<sup>3</sup>.

### ثانياً: جواز تفتيش أماكن العمل خارج الأوقات المحددة قانوناً

يحق لمفتش العمل التفتيش في أي ساعة من النهار أو الليل أو في أي مكان عمل حماية للحقوق العمالية وللوقوف على مدى التزام المستخدم تطبيق النصوص القانونية

<sup>1</sup>المادة 16 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الملغى بالقانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم.

<sup>2</sup>المادة 18 من الأمر رقم 33/75 ، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

<sup>3</sup>المادة 19 من الأمر 73/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.



والتنظيمية للعمل طبقا لنص المادة 05 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل<sup>1</sup> حيث منحت الحرية لمفتش العمل في اختيار ساعات التفتيش خاصة في الليل لأن معظم أو جل الجرائم تقع وترتكب أثناء جنح الظلام كتشغيل النساء والأطفال أو تهريب بعض البضائع المتعلقة بالمؤسسة، ولكن السلطة المخولة لمفتش العمل في حرية اختيار ساعات التفتيش مقيدة أم مطلقة؟.

### ثالثا: جواز التفتيش بدون إذن النيابة العامة

مفتش العمل له العديد من الصلاحيات من أجل تنفيذ مهامه الرامية إلى احترام الأحكام القانونية والتنظيمية طبقا لنص المادة 06 فقرة 03 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل<sup>2</sup> التي أكدت ونصت بدورها على أن مفتش العمل له الحق أن يطلب أو يطلع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه من أجل التحقق من مدى مطابقتها لقانون العمل، وهذا ما يمكن له حق تفتيش أماكن العمل دون الحصول على إذن النيابة العامة، بمعنى تمتعه وبصفة استثنائية صفة الضبطية القضائية مع أنه قد يمس بحقوق الهيئات المستخدمة التي غالبا ما يكون لها أسرار صناعية وتجارية ومالية ويبقى ذلك راجع إلى ضمير القائم بالتفتيش واليمين المؤداة قبل التحاقه بهذه الوظيفة حفاظا على السر المهني طبقا لنص المادة 19 من القانون رقم 90-03 والتي نصت على "يتعين على مفتش العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما أن يتقيدوا بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لراقبتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها بمناسبة ممارسة وظائفهم".

<sup>1</sup>المادة 05 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل .

<sup>2</sup>المادة 06 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

- إن الجرائم المرتكبة من طرف المستخدم والموصوفة بالمخالفات تعهد صلاحياتها إلى مفتش العمل المختص إقليميا، كما عهد له أيضا نظام تفتيش أماكن العمل طبقا لنص المادة 138 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup>.

حيث منحت له صفة الضبطية القضائية فيما يخص متابعة جرائم العمل، وتتمتع محاضره بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض، ومفتش العمل وفي إطار الصلاحيات الممنوحة له يقوم باتخاذ جل التدابير التي تهدف إلى حماية العامل داخل عمله، وأول ما يقوم به هو معاينة المخالفات، حيث يقوم بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل ويقوم بمراقبة ظروف العمل، ويراقب كل الوثائق المتعلقة بالعامل أو بيئة العمل، وعند معاينته للمخالفة يقوم بتوجيه إنذار من أجل تدارك الخطأ، وتوفير حماية أكثر للعامل، وفي حالة عدم امتثال المستخدم للإنذار المقدم له يحرر محضرا للمخالفة المرتكبة ويحال المستخدم على القضاء، لكن هناك حالات أين مفتش العمل لا قوم بكل هذه التدابير والإجراءات عندما يكون خطر وشيك ومحقق الوقوع ويهدد أمن وصحة العمال، هنا مفتش العمل يخطر الجماعات المحلية ممثلا في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ذلك من أجل غلق المؤسسة واتخاذ التدابير اللازمة أو يقوم بإخطار النيابة عن طريق محضر يبين فيه درجة خطورة الوضع<sup>2</sup>.

كل ما يقوم به مفتش العمل من إجراءات وتدابير أثناء معاينة المخالفات يرتب آثار قانونية قاسية على المستخدم بحيث يؤدي إلى غلق المؤسسة، أو يحال المستخدم على القضاء .

<sup>1</sup>المادة 138 من القانون 90-11، السالف الذكر.

<sup>2</sup>جنو محمد، المسؤولية الجنائية للمستخدم في تشريع العمل الجزائري، شهادة ماستر في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018، ص 66.

الفرع الثاني: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك

يعد ممثل المستخدم الذي سجلت بحقه مخالفات أمام القضاء هو إجراء تقوم به مفتشية العمل، نتيجة لعدم إزالة المستخدم للمخالفة المرتكبة، حيث يتبين لنا أن القضاء الاجتماعي هو المختص في محاكمة المستخدم أو تدرج ضمن القضاء الإداري لأن مفتش العمل موظف في الدولة لكن عكس ذلك فالقضاء الجزائي هو المختص في محاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك هي أحكام جزائية وتدرج عقوبتها إلى الحبس والغرامات المالية، وبذلك فالأحكام الجزائية الصادرة ضد المستخدم المخالف تعتبر أحكام رادعة تهدف بالأساس إلى إزالة المخالفات.

أولاً: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم

تعود محاكمة المستخدم المتهم في قسم المخالفات أو قسم الجرح التابع للمحكمة المختصة والتي يقع في اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة، وذلك حسب طبيعة التهمة المتابع بها المستخدم سواء كانت مخالفة أو جنحة، وذلك لأن ما ارتكبه المستخدم من مخالفات على أنها قضية جزائية.

كما يشكل انتهاك الالتزامات من طرف المستخدمين تجاه العمال الأجراء مخالفة أو جنحة على غرار العمال اللذين بدورهم يرتكبون مخالفة القانون العام أثناء عملهم أو أثناء نزاع جماعي والذي غالباً ما يكون القضاء الجزائي هو المختص نوعياً لا يتنافى مع تدخل القاضي الجزائي بشأن أي مسألة تطرح عليه والتي تعتمد في حد ذاتها إلى إخضاعها على قواعد القانون الجزائي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>جنو محمد، المرجع السابق، ص 68.

كما نلاحظ أن مفتشية العمل غالبا ما تلتزم دينار رمزي كتعويض عن الأضرار التي أحدثتها المستخدم وهو يؤكد عدم اهتمام مفتشية العمل بالتعويض بقدر اهتمامها بتوقيع العقوبة الجزائية على المستخدم لإجباره على إزالة المخالفة المرتكبة من طرفه، وهو الهدف الرئيسي الذي تسعى إليه المفتشية لتحقيقه وهذا يجعله لا يحضر جلسات المحاكمة ويكتفي بتمثيل النيابة العامة باعتبارها ممثلة المجتمع، وصاحبة الحق الأصلي في تحريك ومباشرة الدعوى العمومية ومباشرتها.

كما لا تستطيع مفتشية العمل إيقاف مباشرة الدعوى العمومية ولا تترتب عن تنازلها عن الدعوى المدنية أي أثر على الدعوى العمومية وهذا تنصه الفقرة 2 من المادة 02 من الامر 155/66 المتعلق بالإجراءات الجزائية التي تقضي " ولا يترتب على التنازل عن الدعوى المدنية إيقاف أو إرجاء مباشرة الدعوى العمومية وذلك مع مراعاة الحالات المشار إليها في الفقرة 03 من المادة 06.<sup>1</sup>

وتلتزم مفتشية العمل بمتابعة مجريات المحاكمة ومنطوق الحكم، غير أن المشرع الجزائري لم يتكلم عن حقها في الطعن بالاستئناف ضد الأحكام، مما يجعل هذا الاختصاص مخولا بشكل منفرد إلى النيابة العامة، إضافة إلى صاحب المصلحة وهو المستخدم المتهم في حالة عدم رضاه على منطوق الحكم.

### ثانيا: الأحكام الصادرة ضد المستخدم المخالف

وهي عقوبات جزائية في ضل القانون 97/88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل في الفصل الثامن فإنها تتراوح من عقوبة الحبس لمدة تصل أقصاها 06 أشهر بالإضافة

<sup>1</sup>المادة 02 من الأمر رقم 155/66 ، المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية.

إلى عقوبات شخصية، إما المؤسسة كشخص معنوي فإنها معرضة إلى عقوبات مثل الغلق الجزئي أو الكلي إلى غاية انجاز الأشغال أو إصلاح الوضع كما يتطلبه القانون.

من خلال المواد 35 و 36 من نفس القانون فإن المشرع شدد على كل خرق لأحكام هذا القانون، حيث يعتبر المخالفات المرتكبة من طرف العمال عن غير قصد مخالفات مرتكبة من طرف المسير أي الخطأ هنا مفترض حتى ولو قام به شخص غير صاحب العمل فالمسؤولية تعود إليه إلا إذا ارتكبت هذه المخالفة عمدا من طرف العامل، والمستخدم يتحمل تلك المسؤولية الجزائية المفترضة لأنه لم يقم بفرض تطبيق قواعد السلامة الصحية داخل المؤسسة التي يقوم بتسييرها، وهذا إما بتعاضده أو عدم مراعاته لأحكام قواعد الوقاية الصحية والأمن أو أنه لم يقم بمعاينة العمال عند تكرارهم لخرق تلك القواعد.

إن الجرائم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن في حالة تكرارها تتحول من مخالفات وتصبح جنحة وتطبق الغرامة بقدر عدد المرات التي يرتكب فيها المستخدم لمخالفات بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

في حالة العود الثابت بمحضر يعده مفتش العمل وبناء على قرار من المحكمة تتعرض المؤسسة باعتبارها شخص معنوي إلى عقوبات خاصة تتمثل هذه العقوبات في الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة المستخدمة إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون ويمكن للجهة القضائية التي أصدرت العقوبة الأمر برفع اليد عن المؤسسة متى استجابت لحكم القضاء وتم إزالة الخطر وتوفير الحماية المقررة للعمال<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>المواد 35- 40 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

وتفصيلا لما سبق ذكره فإن المواد 37 و 38 و 39 من القانون 07-88 أقرت عقوبات وشددت عليها في حالة العود ففي المادة 37 أقرت عقوبة 1000 د.ج إلى 2000 د.ج وفي العود تضاعف العقوبة إلى الحبس من شهرين إلى ستة أشهر وغرامة من 4000 د.ج إلى 6000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفي المادة 38 أقر المشرع غرامة من 500 إلى 1500 د.ج وضاعف هذه العقوبة في حالة العود حيث يعاقب بالحبس من 03 أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 د.ج إلى 4000 د.ج أو بإحدى هاتين العقوبتين .

ولقد أقرت المادة 39 غرامة 5000 د.ج وفي حالة العود تكون الغرامة من 2000 د.ج إلى 4000 د.ج وهي نفس العقوبات التي أقرتها المادة 38 والاختلاف الملاحظ أن المادة 38 أقرت الحبس والمادة 39 لم تقر به بل اكتفى المشرع بفرض غرامات مالية وضاعفها في حالة العود.

إن القانون رقم 07-88 أقر عقوبات جزائية والتي تعفي المخالف من التعرض إلى العقوبات المقررة في قانون العقوبات، خاصة في حالة حادث عمل أو وفاة أو جروح حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل<sup>1</sup>.

نلاحظ من خلال العقوبات التي أقرها المشرع الجزائري أنها غير مجدية، وهذا بالعودة لارتكابها من طرف المستخدمين، لذا لابد من اجراءات صارمة تجاههم وكذا فرض غرامات مالية باهظة للحد من هاته المخالفات.

<sup>1</sup> المواد 37- 41 من القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

## خلاصة الفصل الثاني

في هذا الفصل كانت لنا نظرة من ناحية الحماية الاجرائية للعمال وهذا بالتطرق الى أنواع الحماية الاجرائية المخصصة له سواء كان هذا العامل متهم أو ضحية وخضنا نوعا ما في تفصيل كل جزئية على حدا.

كما عرجنا على طرق تحريك الدعوى العمومية الخاصة بجرائم العمل، وهي مفصلة في تحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة باعتبارها الهيئة المكلفة بهذا الاجراء والمراحل التي تمر بها، كما كانت لنا لمحة على الدعوى العمومية المحركة من طرف العامل كونه ضحية والاجراءات التي يمر بها من المرحلة التمهيديّة الى غاية النهاية.

كما لا ننسى حريك الدعوى من قبل مفتشية العمل والتي هي أيضا يعد أفرادها لهم مزايا الضبطية القضائية التي تخول لهم ذلك.

الخاتمة



من خلال دراستنا لموضوع الحماية الجنائية للعامل في ظل التشريع الجزائري، لاحظنا أن هذا الأخير أولاه المشرع الجزائري بحماية قانونية وذلك بسن العديد من القوانين واللوائح التي تحتم على كل المستخدمين سواء كانوا مؤسسات أو خواص على التقيد بها واحترامها، وكذا عدم مخالفتها. وأيضا إجراءات جزائية حماية لهم من الجرائم الماسة بشروط تشغيلهم.

من ضمن هذه الشروط نجد أن العامل له الحق في التصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي وكذا التصريح بالأجر لأنه العنصر الأهم في كل عقد مقام بين طرفين، وأيضا تأمين بيئة العمل المخصصة وكذا تأهيلهم في المجالات المخصصة لهم.

ومن حقهم أيضا الإبلاغ أو التصريح بحوادث العمل لكل عامل تعرض لحادث مع متابعة جميع الإجراءات القانونية التي تضمن حقوقه.

نجد أيضا ان المشرع الجزائري تطرق الى عدة جوانب فيما يخص العامل حيث قيد المستخدم بعدة اجراءات فيما يخص تشغيل الفئات الخاصة مثل ( القصر والنساء وكذا الأجانب والمعاقين )، حيث حدد لهم طرق وأساليب تشغيل تضمن حقوقهم وما يترتب عليهم، وكل مستخدم ملزم لاحترام ما يجب عليه وإلا فإنه يعرض نفسه للعديد من العقوبات والتي قد تكون غرامات مالية وتكون ذلك بإنذارات وكذا متابعة قضائية وفي بعض الاحيان توقيف.

كما ألزم المشرع على كل مستخدم توفير أجواء ملائمة للعامل في مكان عمله من أمن وقاية صحية، وكذا أوقات راحة وحق المساواة في العمل، حيث أن كل هذا يندرج ضمن حقوقه المشروطة قبل استخدامه.

وتطرقنا أيضا في دراستنا على جانب مهم لم يغفل عنه المشرع الجزائري وهو الحماية الاجرائية للعامل سواء بوصفه متهم وذلك بفرض قيد الإذن على إجراءات تحريك الدعوى العمومية ضده أو مجني عليه، وذلك برفع قيد الشكوى ضد الجاني الذي يعتدي عليه أثناء أدائه لوظيفته.

وما يترتب عنه من اجراءات سواء كانت ضده أو لصالحه، كما أعطاه حق تحريك الدعوى العمومية لأجل محاكمة مستخدميه أثناء المساس به أو ارتكاب جرم في حقه.

في هذا الجانب نلاحظ ان عمليات العقاب المسلطة من قبل المشرع تفتقد الى الأسباب الجدية، كون جرائم العمل مقيدة حتى النيابة العامة لا يمكنها التدخل ومباشرة دعوى عمومية إلا عندما يتم التدخل من قبل مفتشية العمل وتحرير المخالفات التي بصدها يتم تحرير محضر بذلك وإحالته الى الجهات المختصة قضائيا.

بذلك نلاحظ أن المشرع الجزائري ارتكز في تشريعاته على أن العامل هو الحلقة الأضعف في كل عقد مقام لذا أوجب كل مستخدم باحترام كل ما يحقق له من راحة ومكسب.

### توصيات:

- لابد من توعية خاصة بحماية العمال من الجرائم الماسة بظروف تشغيلهم، وذلك بإعلامهم بمراجعة بنود العمل أو العقد المبرم بينه وبين مستخدميه، كما أن لوسائل الاعلام دور جد هام بتوعيتهم كون أن فئة معتبرة من العمال لا تستطيع القراءة ( أمية ).
- اعادة النظر في العديد من القوانين والاجراءات الجزائية الرادعة لكل مستخدم خالف هاته الشروط، وهذا بسبب إعادة الرجوع للعديد منهم الى ارتكاب نفس الجرم،

وذلك برفع قيمة الغرامات المقررة، وأيضاً تمديد العقوبات السالبة للحرية، وفي بعض الأحيان التوقيف إن لزم الأمر.

- توفير العديد من الدراسات الكفيلة بحماية العامل من الناحية الجنائية، مما يمكن الباحث من الحصول على العديد من المصادر والقدر الكافي من المعلومات التي يحتاجها.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

-القرآن الكريم

أولاً: قائمة المصادر

1- الدستور

- الأوامر:

1- الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية. هذا النص القانوني يتضمن تعديل تقنين الإجراءات الجزائية رقم 66-155 واستحداث القطب الجزائي الوطني لمكافحة الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال.

2- الأمر 73/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، المؤرخ في 26 سبتمبر 1976.

3- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015. ( الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40 - 2015).

2- القوانين:

1- القانون رقم 81/10 المؤرخ في 9 رمضان 1401 الموافق ل 11 جويلية 1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الاجانب.

2- قانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

3- القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

4- القانون 90/03 المتعلق مفتشية العمل .

## قائمة المصادر والمراجع

- 5- القانون رقم 90-11. المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.
- 6- القانون رقم 98 - 12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية لسنة 1999 المعدل للقانون رقم 83 .

### 3- المراسيم:

- 1- المرسوم التنفيذي 81-388 المتعلق بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، المؤرخ في 12 ديسمبر 1981
- 2- المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 8 جانفي 2005، المحدد لشروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها و سيرها، وكذا صلاحيتها.
- 3- المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/01/2005، المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 يوليو 2014 المتعلق بتحديد أصناف المعاقين.

### ثانيا: قائمة المراجع:

#### 1 الكتب:

- 1- أحمد أحمد أبو سعد، الشكوى كقيد عام على حرية النيابة العامة في تحريك الدعوى الجنائية، طبعة أولى دار العدل للنشر والتوزيع الإسكندرية، 2005.
- 2- أحمد شوقي الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، ج2، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

## قائمة المصادر والمراجع

- 3- أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون الإجراءات الجنائية، المجلد الأول، الجزء الأول والثاني، الطبعة 4 دار الشروق للنشر، والطباعة والتوزيع، القاهرة، مصر، 2011 -
- 4- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001.
- 5- بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، محاضرات في مقياس قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، دون سنة نشر.
- 6- حسن محمد محمد بودي، التقادم الجنائي وأثره على الدعوى والعقوبة، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2015.
- 7- حمودى عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الاول، دار خطاب، 2012.
- 8- خالد حمدي عبد الرحمن، التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، 2006 ، القاهرة
- 9- سليمان عبد المنعم جلال تروث أصول المحاكمات الجزائية، دون طبعة المؤسسة الجامعية للدراسات النشر والتوزيع، الإسكندرية، دون سنة نشر.
- 10- سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، 201.
- 11- علي شمالل، السلطة التقديرية للنيابة العامة، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2009.

## قائمة المصادر والمراجع

12- علي عبد القادر القهوجي، أصول المحاكمات الجزائية الدعوى العامة الدعوى المدنية، دون طبعة، الدار الجامعية القاهرة، 2000.

13- محمد سعيد نمور، أصول الإجراءات الجزائية، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

14- محمد صبحي لجم، شرح قانون الإجراءات الجزائية، ط7، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988

15- مدحت محمد الحسيني، البطلان في المواد الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2006 .

ثالثا: الأطروحات والمذكرات:

أ: الأطروحات:

1 - بصيفي مزبود، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، أطروحة دكتوراه، تخصص: القوانين الاجرائية والتنظيم القضائي، جامعة وهران2، 2018

2 - راشدي حده ومد ليلة، الجزاء المالي في قانون العمل، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، 2015.

3- بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون خاص، جامعة وهران2، 2016.

ب: المذكرات:

1- بن ددوش نظرة، وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم،



## قائمة المصادر والمراجع

2- بوحجة نصيرة، سلطة النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير جامعة الجزائر، 2001/2002.

### ج. المجالات:

1- بن احمد محمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية وذاتية المسؤولية الجزائية في قانون العمل، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 8، العدد 02، 2023.

2- عبد الرحمان خلفي، الحق في الحياة الخاصة في التشريع العقابي الجزائري، دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة، المجلة الجنائية القومية، المجلد 54، العدد 3، 2011.

3- منصور المبروك، محمد عبد القادر عقباوي، دور شكوى المجني عليه في تحريك الدعوى العمومية في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 11، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018.

4- نادية بوراس، "تكليف المتهم بالحضور المباشر امام المحكمة على ضوء احكام قانون الاجراءات الجزائية الجزائري"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، العدد 4، سعيدة، الجزائر، 2018.

5- نصيرة غزالي، العربي بن مهدي رزق الله، المحاكمة العادلة في القانون الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 12، العدد 4، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2019.

الفهرسة

## فهرس الموضوعات

الرقم	العنوان	الصفحة
01	شكر وعرفان	
02	الاهـداء	
03	مقدمة.	أ
<b>الفصل الأول: الحماية الجزائية الموضوعية للعامل</b>		
04	تمهيد.	10
05	المبحث الأول: حماية العمال من الجرائم الماسة بشروط تشغيلهم.	11
06	المطلب الأول: الجرائم المتعلقة بالشروط العامة للتشغيل.	11
07	الفرع الأول: عدم التصريح بالعمال والأجر.	12
08	الفرع الثاني: عدم احترام الحياة الخاصة بالعمال وحقهم في المساواة.	16
09	المطلب الثاني: الحماية الموضوعية المتعلقة بشروط تشغيل بعض الفئات الخاصة بالعمال.	22
10	الفرع الأول: الحماية الموضوعية أثناء تشغيل القصر والنساء.	23
11	الفرع الثاني: الحماية المتعلقة بشروط تشغيل المعاقين والاجانب.	29
12	المبحث الثاني: حماية العمال من الجرائم المتعلقة بظروف تشغيلهم في بيئة العمل.	36
13	المطلب الأول: عدم احترام قواعد الصحة والأمن.	36
14	الفرع الأول: مضمون الالتزام بقواعد الصحة والامن في أماكن العمل.	36
15	الفرع الثاني: الالتزام بتكوين العمال وإهمالهم في مجال تامين بيئة العمل..	38
16	المطلب الثاني: عدم التزام بتحديد ساعات العمل والتأخر في التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية.	40
17	الفرع الأول: عدم الالتزام بتحديد ساعات العمل.	40
18	الفرع الثاني: التأخر في التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية.	43
19	خلاصة الفصل الأول.	46
<b>الفصل الثاني الحماية الإجرائية للعامل</b>		
20	تمهيد.	48
21	المبحث الأول: أنواع الحماية الإجرائية للعمال.	49
22	المطلب الأول: الحماية الإجرائية للعامل باعتباره متهم.	49

## فهرس الموضوعات

49	الفرع الأول: مفهوم الإذن.	23
50	الفرع الثاني: الفرق بين الإذن والقبود الاخرى.	24
55	المطلب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل باعتباره ضحية..	25
55	الفرع الأول: حقوق الضحية قبل مرحلة المحاكمة.	26
61	الفرع الثاني: حقوق الضحية خلال مرحلة المحاكمة.	27
66	المبحث الثاني: طرق تحريك الدعوى العمومية في جرائم قانون العمل.	28
67	المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة والعامل.	29
67	الفرع الأول: تحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة.	30
68	الفرع الثاني: تحريك الدعوى العمومية من قبل العامل.	31
69	المطلب الثاني: تحريك الدعوى العمومية من قبل مفتشية العمل.	32
70	الفرع الأول: إحالة المستخدم على القضاء.	33
75	الفرع الثاني: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك.	34
79	خلاصة الفصل الثاني.	35
81	خاتمة.	36
	قائمة المصادر والمراجع.	37
	فهرس الموضوعات.	38
	ملخص	40

## الملخص:

يعد القانون الجزائي بصفة عامة عبارة على مجموعة القواعد القانونية التي تحدد مجموعة من الافعال ذات الجرم وكذا ما يقابلها من عقوبات، غير أن هناك حالات خاصة منحت القانون ذاتية جزائية في التجريم والعقاب، وهو ما يعرف بالقوانين المكملة ومن اهمها قانون العمل.

حيث تلعب النصوص القانونية دورا كبيرا لإرساء حماية جزائية جد خاصة للعامل، حيث أنه يعد في هذا الإطار الحلقة الأضعف، لذا اهتم المشرع الجزائري في هذا المجال بقانون العمل وفق مجموعة من الإجراءات والاحكام الجزائية التي تحتم على أطراف هذا العقد باحترامها وعدم الإخلال بها، وأي مخالفة تؤدي الى وجوب قيام مسؤولية جزائية في حق من أخل به، والهدف منها توفير الحماية الجزائية والأمن وكذا الاستقرار في علاقات العمل سواء كانت فردية او جماعية.

**الكلمات المفتاحية:** الحماية الجزائية، جرائم العمل.

## Summary :

Criminal law is generally considered to be a set of legal rules that define a set of criminal acts as well as the corresponding penalties. However, there are particular cases that have given the law a penal subjectivity in criminalization and punishment, which is called complementarity. laws, the most important of which is the labor law.

Where the legal texts play a major role in the establishment of a very particular penal protection for the worker, whereas he is considered in this context as the weakest link, thus the Algerian legislator has paid attention in this field to labor law according to a set of criminal procedures and provisions that oblige the parties to this contract to respect them and not to violate them, and any violation It entails the need for criminal liability against those who violate it, and its purpose is to ensure criminal protection and security, as well as stability in labor relations, whether individual or collective.

**Keywords:** criminal protection, work crimes.