



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة من متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون جنائي

الحماية الجزائرية للمرأة العاملة

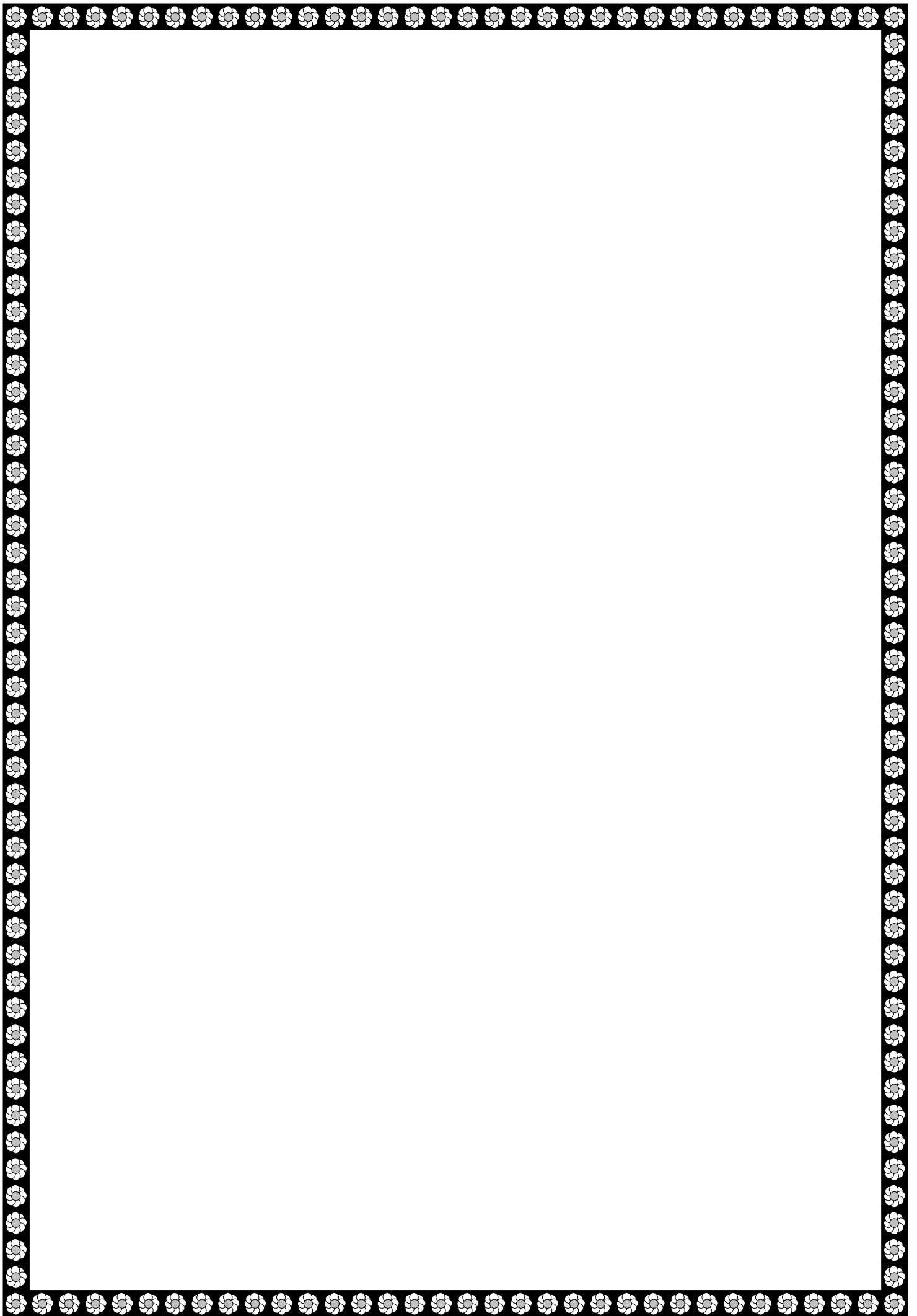
اشراف: الاستاذ: بوساحية السايح

اعداد الطالب: معمر لعبيدي

اعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
جديدي طلال	استاذ محاضر "ب"	رئيسا
بوساحية السايح	استاذ محاضر "أ"	مشرفا و مقرا
خالدي شريفة	استاذ محاضر "ب"	مناقشا

السنة الجامعية 2020/2019





جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة من متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون جنائي



الحماية الجزائرية للمرأة العاملة


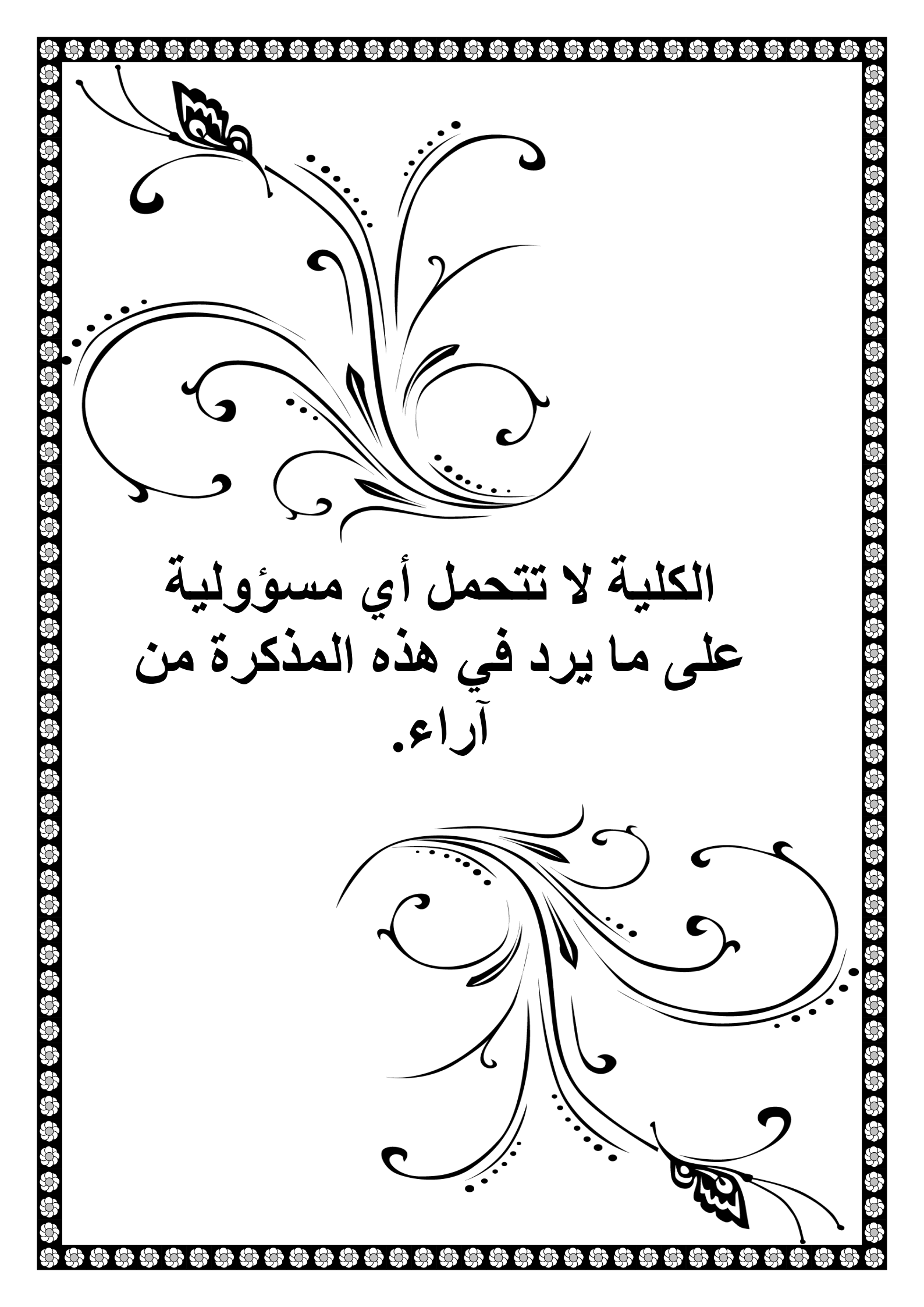
اشراف : الاستاذ بوساحية السايح

اعداد الطالب: معمر لعبيدي

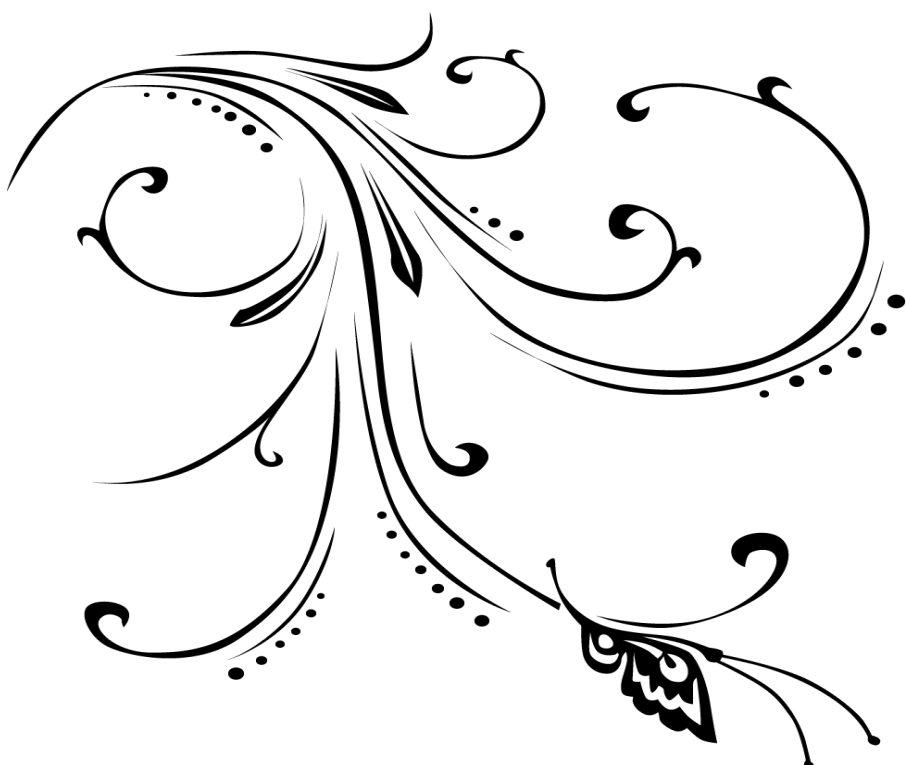
اعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
جديدي طلال	استاذ محاضر "ب"	رئيس
بوساحية السايح	استاذ محاضر "أ"	مشرفا و مقرا
خالدي شريفة	استاذ محاضر "ب"	مناقشا

السنة الجامعية 2020/2019



الكلية لا تتحمل أي مسؤولية
على ما يرد في هذه المذكرة من
آراء.



شكر و عرفان

اتقدم بجزيل الشكر الى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل المتواضع
سواء من قريب او من بعيد و اخص بالذكر الاستاذ المشرف راجيا من
المولى عز وجل السداد و موفور الصحة و العافية
كما اهدي هذا العمل الى جميع الاحبة و الاصدقاء و ابنائي و جميع افراد
العائلة

و الحمد لله اولاً و اخيراً

معمرب لعبيدي

قائمة المختصرات

ص:صفحة

ج ر : الجريدة الرسمية

د ط: دون طبعة

د ت ن : دون تاريخ شر

ق ع : قانون العقوبات

ق ع ع : قانون علاقات العمل



مقدمة



للعمل قيمة اجتماعية و اقتصادية لأنه عامل من عوامل الانتاج الاساسية ، فهو وسيلة للدخل ومصدر للرزق بالنسبة لطرفي علاقة العمل وهما المستخدم والعامل ، و مع تزايد ضروريات الحياة و متطلباتها، اصبح العامل وهو الطرف الضعيف في علاقة العمل غير قادر على تلبية حاجياته و رغباته و مع تزايد وسائل الانتاج وكثرة اليد العاملة وقلة الطلب على الوظائف والمهن اصبح من الضروري خروج فرد اخر للعمل وهو المرأة التي تمثل نصف المجتمع بالنظر للدور الذي تقوم به في عدة مجالات من خلال دورها في ترقية مجتمعها وتطويره. وان كانت وظيفة المرأة الاولى ، هي تربية ابنائها ، و رعايتهم و القيام بشؤون زوجها و بيتها ، وهذه الوظيفة لا يمكن ان تقوم بها المرأة على اتم وجه، الا باستقرارها في بيتها، فان خرجت منه تركت ورائها فجوة ، و لا يعني هذا ان المجتمع مستغن عن عمل المرأة كليا ، وانما ثمة اعمال لابد ان تقوم بها المرأة ، واخرى تحسنها اكثر من غيرها.

والعصر الحديث تميز بدخول عدد كبير من النساء الى سوق العمل بمختلف مجالاته وفي جميع الاختصاصات منافسة بذلك الرجل، ساعدها في ذلك مستواها التعليمي العالي وكفاءتها في مختلف المهن التي كانت في السابق حكرا على الرجال.

واذا ما بحثنا عن الاسباب والعوامل التي تؤدي بالمرأة للعمل ، نجد أن معظمها يتمثل في الاسباب الاقتصادية مثل الفقر والدخل غير الكافي . لرب الاسرة او بطالة هذا الاخير،. "غير ان خروجها للعمل على اساس وجود حاجة اقتصادية مسألة لا يمكن تقبلها في مجتمعنا بسهولة حيث ما زالت القيم التي تؤكد على مسؤولية الرجل الاقتصادية شائعة لدينا"¹

فمعدل دخولها الى سوق العمل اخذ يتزايد بشكل كبير لدى العديد من دول العالم بما فيها الجزائر ، فالمشرع الجزائري اتخذ موقفا اقر بموجبه للمرأة في حقها في العمل و ابقى على مكانتها الاجتماعية كأم و راعية اسرة ، هذا التوجه نجده في عدة احكام دستورية ، نذكر منها

¹ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة ، د. ط، نهضة مصر للطباعة و النشر والتوزيع، الجفالة، القاهرة، د.ت. ن.

ما ورد في نص المادة 29 من دستور 1996 المعدل في سنة 2008 والتي اكدت ان كل المواطنين سواسية امام القانون. اضافة الى النصوص القانونية التي اكدت على هذا الامر فلاعتراف بحقها فيه بما يتضمنه هذا الاعتراف من حقوق وامتيازات، بداية من الترشح له ، و تولي المناصب الى التمتع بالحقوق الناجمة عن ابرام عقد العمل ، كالترقية المهنية و تولي المناصب العليا، و الاجر و الحماية القانونية، دون الخروج عن المبدأ العام المعتمد في التوظيف و التشغيل و الذي يتلخص في عدم التمييز بين الجنسين لاي سبب من الاسباب، ونظر. لما تتمتع به من خصوصية فرضتها التركيبة النفسية و الفسيولوجية للمرأة الى جانب حماية اخرى تتعلق بشروط وظروف العمل ، من خلال الحسم في مسألة العمل الليلي و الاعمال الشاقة او الخطيرة ،

لذلك كان من الواجب و المفيد تسليط الضوء على هذا الجانب من جوانب العمل الخاصة بالمرأة العاملة لنتعرف على مدى حماية المشرع لها في منصب عملها اثناء سريان علاقة العمل لذلك تبرز أهمية هذه الدراسة في :

التعرف و القاء الضوء على اهم مظاهر الحماية المقررة لها على اعتبار ان خروجها يشكل ظاهرة اجتماعية تحتاج الى دراسة معمقة خاصة بتعدد الادوار التي تقوم بها .
ايضا ان تسليط الضوء بمثل هذه الدراسة اصبح ضرورة حتمية في ظل تنامي ظاهرة التمييز و الضغوط النفسية عليها.:

التعرف على واقع المرأة الجزائرية في مختلف المجالات واهم مظاهر الحماية لفائدتها في تشريعات العمل الجزائرية ، خاصة منها الحماية الجزائرية و التوصل الى مدى التزام المشرع الجزائري بوضع اجراءات حمايه وهل هي كفيلة بحماية المرأة العاملة لتساهم في التنمية الوطنية، و لقد دفع الى اختيار هذا الموضوع مجموعة من الدوافع التي يمكن ايجازها في:
الدوافع الشخصية و المتمثلة في الرغبة لدراسة هذا الموضوع و سبر اغواره، هذا بالإضافة الى.

دوافع موضوعية تتعلق اساسا بمدى الحماية الجزائرية للمرأة العاملة في ظل اعتراف المشرع الجزائري للمرأة بحقها في العمل دستوريا او في تشريع العمل ، ولذلك سوف تتحقق اهداف تتمثل في :

الاهداف العلمية: الرغبة في تسليط الضوء على الحماية الجزائرية للمرأة العاملة جراء الاعتداءات المسلطة عليها اما الاهداف العملية فتتمثل في :

التعرف على البيئة التشريعية اللازمة لدعم المرأة العاملة و انطلاقا مما سبق فان الاشكالية لهذا الموضوع تتمحور حول " فيما تتمثل الحماية الجزائرية للمرأة العاملة "

ونظرا لخصوصية الموضوع فقد اتبعنا في ذلك المنهج التحليلي باستقراء النصوص القانونية

هذا بالإضافة الى مناهج اخرى مثل المنهج الوصفي او المقارن عندما نتطرق الى النصوص الدولية في مجال العمل و تشريعاته. وعليه قسمنا الدراسة الى فصلين، الفصل الاول فهو مخصص لعمل المرأة اثناء سريان علاقة العمل بمبحثين لأول يتمثل في الاليات القانونية المكرسة لحماية المرأة العاملة اما الفصل الثاني فيتمثل في المسؤولية الجزائرية للمستخدم ايضا بمبحثين، الاول جرائم المستخدم تجاه للمرأة العاملة و الثاني جزاءات المستخدم سواء شخص طبيعي او معنوي في القانون الجزائري ، هذا و قد اعترضتني عدة صعوبات ليست خافية على احد و المتمثلة في هذا الوباء الخطير الذي الم بالمعمورة و من ضمنه وطننا الجزائر

حيث شلت الحركة و اصبح الحصول على مراجع شبه مستحيل،

وانتهى البحث بخاتمة تناولنا فيها بعض الاستنتاجات و التوصيات التي تمخضت عن هذه الدراسة .

الفصل الاول

المبحث الاول: الاليات القانونية المكرسة لحماية المرأة العاملة

المبحث الثاني : احترام خصوصية المرأة العاملة

تعتبر علاقة العمل السمة البارزة ، لهذا العصر فبعد ان كان سلعة تخضع لقانون العرض و الطلب في بداية تقسيم العمل ، حيث ادى ذلك الى سيطرة المستخدم باعتباره مالك وسائل الانتاج على قواعد السوق ، بسبب كثرة اليد العاملة وقلة الطلب على الوظائف و المهن .

و حيث ان المستخدم يسعى الى تحقيق اكبر قدر من الربح ، و لو كان ذلك على حساب مصلحة الطرف الضعيف في تلك العلاقة ، و في القابل يسعى هذا الاخير الى تامين مصدر عيشه و المحافظة عليه و على الحقوق المترتبة على شغله لهذا المنصب، الامر الذي استدعى تدخل الدولة ، في تنظيم العلاقة حماية منها ، لهذا الطرف ، عن طريق سن التشريعات و القوانين التي تحقق التوازن بين المصلحتين ، حتى انها ، قد تغلب المصلحة الاجتماعية و الانسانية، عن المصلحة الاقتصادية و الانتاجية ان استدعى الامر بالنتيجة لذلك، وضع المشرع احكاما قانونية تنظم عمل الجراء، اثناء قيام العلاقة و آدائهم للعمل المكافين به، و التي تهدف اساسا الى حمايتهم و توفير شروط العمل اللائق بهم وكمثال على هذه الاحكام ، ما يتعلق بمدة العمل ، و الراحة القانونية و السلامة الصحية ، و الامن داخل اماكن العمل ، وغيرها من الاحكام الوقائية التي تصب في مصلحة العمال بالدرجة الاولى. و تطبق على الجميع دون استثناء ، و المشرع الجزائري لم يفرق بين حقوق العمال و واجباتهم ولم يفصل بين واجبات العامل و واجبات العاملة ، آخذا كلمة عامل بمفهومها الواسع لتتطبق على كليهما الا ان الاعتراف القانوني بهذه المساواة لا يعني اغفال الاعتبارات الانسانية و الاجتماعية التي تقتضي ان تختص المرأة العاملة ببعض الاحكام التي تنظم شؤون عملها، فلم يتوقف المشرع بحماية المرأة العاملة اثناء قيام علاقة العمل ، و انما امتدت الحماية الى حظر بعض الاعمال و فرض بعض القيود في حالات اخرى. لذلك سوف نتناول في هذا الفصل الاليات القانونية المكرسة لحماية المرأة العاملة (مبحث اول) واحترام خصوصية المرأة العاملة. (مبحث ثاني)

المبحث الاول: الآليات القانونية المكرسة لحماية المرأة العاملة

ان دخول المرأة علم الشغل فتح امامها الباب على مصراعيه ، حتى تصبح عاملة كاملة الحقوق مثلها مثل الرجل ، كما نجد ان اغلب النصوص القانونية العالمية كرست هذا الحق بالنسبة للمرأة العاملة ، حيث نص الاعلان العالمي لحقوق الانسان¹ " لكل شخص الحق في العمل ، و في حرية اختيار عمله ، و في شروط عمل عادلة و مرضية و في الحماية من البطالة " و ايضا المادة 28 التي تنص على انه " يجب ان تتخذ كل الاجراءات التي تضمن للنساء الحقوق ، التي يتمتع بها الرجل في كل المجالات و الميادين الاقتصادية و الاجتماعية

مع اثبات حق اختيار المهنة ، وحق الترقية العادلة"

اضافة الى ان هذا الاعلان اكد ايضا على مبدأ المساواة بين المرأة و الرجل وان جميع الناس يولدون متساوون في الكرامة، و الحقوق و الحريات دون اي تمييز على اساس الجنس.

ايضا الاتفاقية الدولية² لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام و المهنة و المقصود هنا منظمة العمل الدولية.

حيث تعد هذه الاتفاقية اكثر من مجرد وثيقة تركز الاطار العام لتكافؤ الفرص. كما قررت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة أزام الدول الاعضاء ، بصياغة و تطبيق سياسة وطنية ترمي الى تشجيع تكافؤ الفرص في المعاملة في الاستخدام و المهنة ، و القضاء على اي تمييز في هذا المجال . و كرست الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 ، بشأن مستويات العمل ، و الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل ، حيث قررت ان تكون الحماية التي تقرها معايير العمل واحدة ، و الا تتطوي اية تفرقة

¹ صادر في 10 ديسمبر 1948 المادة 23.

² اتفاقية رقم 111 ، متبناة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، في 25/06/1958 والتي صادقت عليها الجزائر في 22/05/1962 بموجب الامر رقم 69-31.

بين العمال ، اما في الجزائر فان حق المرأة مكرس و مضمون دون اي شرط، او قيد سواء دستوريا او على مستوى،قوانين العمل.

المطلب الاول: حماية المرأة العاملة في تشريعات العمل

ان جميع الاتفاقيات الدولية ، سواء تلك الصادرة عن هيئة الامم المتحدة او عن المنظمات المتخصصة في هذا المجال ، و المتمثلة اساسا في منظمة العمل الدولية او المنظمات الاقليمية و المتعلقة ، بحق العمل للمرأة ، و تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين قد حاولت تلبية . آمال المرأة العاملة . وذلك من اجل الحصول على ظروف عمل تكون لائقة و مناسبة. لها ، وعملت على القضاء على التمييز ضدها في مجال العمل ، سواء قبل الالتحاق به او اثناء ممارسته، ويمكن اجمال اهم فيها من احكام بهذا الصدد في ما يلي :

- الحق في العمل و المساواة بالرجل في هذا المجال
 - الحق في نفس فرص التوظيف و تطبيق نفس المعايير عند الاختيار.
 - الحق في حرية اختيار المهنة و العمل
 - الحق في الترقية، و تلقي التكوين و التدريب.
 - الحق في الضمان الاجتماعي و التأمين، على الشيخوخة (التقاعد) و البطالة و المرض و العجز.
 - الحق في الرعاية الصحية و السلامة المهنية وحماية وظيفة الانجاب و الامومة.
- العمل بنظام الاجازات مدفوعة الاجر مع ضمان عدم فقدان المرأة العاملة لمنصبها¹

ولقد عملت الجزائر منذ ان استعادت استقلالها سنة 1962 على التوقيع على الصكوك القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الانسان و حقوق العمال على وجه

¹ سي فوضيل زهية، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري و المقارن ، اطروحة دكتوراه كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ، الجزائر ، 2018/2017، ص58.

الخصوص، سواء كانت صكوكا خاصة بحقوق المرأة العاملة ففيما يتعلق بالمبادئ و الحقوق الاساسية و ، المعايير الدولية في العمل صادقت الجزائر على 59 اتفاقية من بينها الاتفاقيات الاساسية لمنظمة العمل الدولية وثلاثة من بين اربعة اتفاقيات ذات الاولوية الى جانب الاتفاقيات المتضمنة الاحكام الخاصة ، بتنظيم عمل النساء ، والتي تمثل الاطار القانوني لحماية المرأة العاملة و الذي يوفر لها الضمانات القانونية ، بهدف تمكينها من التوفيق بين مسؤولياتها العائلية ووظيفتها المهنية، الى جانب ذلك صادقت الجزائر على اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة رغم بعض التحفظات، وذلك بعد مشاركتها في المؤتمر الرابع ، حول المرأة ببيكين وجاء في تقريرها المقدم للجنة القضاء ، على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، الخصائص و الحالة العامة للمرأة في الجزائر " يتسم الوضع القانوني للمرأة في الجزائر بالازدواجية ملما هو الحال في المجتمعات التي تنسب الى العالم الاسلامي، وعلى هذا النحو فان المبدأ ، الدستوري الخاص بالمساواة بين الجنسين محترم بدقة على صعيد الحقوق المدنية و السياسية، وهو يمنح للمرأة صفة المواطنة على قدم المساواة التامة مع الرجل ، اما فيما يتعلق بالأحوال الشخصية فانها لها منظمة بموجب قانون الاسرة الذي يستلهم احكامه من الشريعة الاسلامية¹

لقد حرص المشرع الجزائري على منع التمييز في مجال التوظيف ، من خلال المادة 25 من القانون الاساسي ، العام للعمال بحيث ينص " يمنع على كل مؤسسة مستخدمة ان تقوم بكل حصر مباشر او غير مباشر للحقوق وبكل منح لامتيازات مباشرة عند التوظيف بحك الجنس او اواصر الجهوية او الانتماء النقابي.

لذلك سوف نتناول اهم الحقوق التي اتى بها المشرع الجزائري سواء دستوريا او على مستوى تشريع العمل و القوانين ذات الصلة من خلال الحق في التشغيل .

¹ ، سي فوضيل زهية ، مرجع سابق ، ص59.

(الفرع اول) ، و المساواة في الاجور (الفرع القاني) والترقية في (الفرع الثالث).
و الفرع الرابع (الحماية الخاصة)

الفرع الاول: الحق في التشغيل

بدا بدستور 1963 في المادة 12 الذي كرس مبدأ المساواة و عدم التمييز بين المواطنين بحيث نص " ان كل المواطنين من الجنسين لهم نفس الحقوق و الواجبات و القانون لا يدخل في تمييز بين هذا و ذاك " وان من اهداف الجمهورية مقاومة كل نوع من التمييز القائم على اساس الجنس و الدين¹ كذلك بالنسبة لدستور 1976 ، فقد كرس هذا المبدأ في المادة 79 التي نصت انه " تضمن الحريات الاساسية و حقوق الانسان و المواطن وكل المواطنين متساوون في الحقوق و الواجبات و يلغي كل تمييز قائم على احكام مسبقة تتعلق الجنس او العرق او الحرفة² وفي المادة 41 نص على ان الدولة تلتزم بازالة كل العقبات التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين.

اما دستور 1989 و دستور 1996 فقد نص على التوالي في المادتين 29 و 29 على مبدأ المساواة ان " كل المواطنين سواسية امام القانون ولا يمكن ان يتدرج بأي تمييز ، يعود سببه الى المولد او العرق او الجنس او الرأي او اي شرط او ظرف آخر شخصي او اجتماعي " و في المادتين 30 و 31 على التوالي نصا على " ضمان مساواة المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بازالة كل العقبات التي تعوق تفتح شخصية الانسان " .

¹ دستور 1963 ، المادة 10 ، الفقرة 5.

² جيمي حدة ، الحماية القانونية للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير في اطار مدرسة الدكتوراه فرع الدولة و المؤسسات العمومية ، جامعة الجزائر 1 ، كلية الحقوق سعدين حمدين ، 2014/2013 ، ص 142.

اما على مستوى النصوص القانونية و فيما يخص القوانين التي تضمنت الحق في العمل فان الامر 74/71¹ المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات قد جعل العامل في مقام المنتج و المسير، و جعل الحق في العمل حقا ثابتا لجميع العمال بما في ذلك الفئة النسوية مع التزام الدولة بضمانه.

اما الامر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لم ينص صراحة على منع التمييز اثناء التوظيف ولكن اشترط على المستخدم الذي يرفض تشغيل شخص ان يبرر الرفض و يبين الاسباب ، و بالتالي يمكن اعتبار ذلك ضمانا للمرأة لدخولها للعمل لكن في الواقع ، ما دام رب العمل يتمتع بسلطة تقديرية في قبول او رفض طلب العمل فلا يمكن ان يعلل ، سبب رفضه لتشغيل امرأة انه على اساس انها انثى ، وما دام عبء الاثبات يقع عليها تطبيقا للقواعد العامة فتبقى هي الضحية²

كما ان المستخدم في اغلب الاحيان ما ينظر ، للمرأة تلك الحامل وما يترتب عنها في العمل ، هذا ما يجعله يفضل تشغيل الرجل عوضها .

كذلك القانون رقم 12/78³ نجده نص صراحة في المادة 6 على الحق في العمل مضمون ، ولم ينص صراحة على منع التمييز بين الجنسين عند التوظيف.

حيث سعى القانون الاساسي العام للعامل الى وضع الاسس و القواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل ، و ذلك في محاولة لتوحيد اهم معالم وابعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين، بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون اليه ، (عام او خاص) ، (اداري او اقتصادي) مع سن قوانين اساسية نموذجية خاصة بمختلف

¹ الامر 74/71 ، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، المؤرخ في ، 1974/11/16، ج ر رقم 17 ، ص 576.

² حجيمي حدة ، مرجع سابق ، ص 142.

³ المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، ج ر ، رقم 32، ص 724.

القطاعات ، و قوانين اساسية خاصة بكل مؤسسة مستخدمة على ان تقوم كلها على ، اساس المبادئ و القواعد الواردة بالقانون الاساسي العام للعامل¹ .

ومن خلال المادة 55 منه ان عملية توظيف العمال تخضع الى اعتبارات عامة مرتبطة بالشهادات ، و القدرات المهنية للعمال بغض النظر عن جنسهم ، وفي المادة 12 منه ، خص المرأة بحماية خاصة في مجال العمل ، كما اقر بضمان حق الاولوية في العمل للأرامل الشهداء² .

اما القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، كان اكثر دقة في هذا المجال ، نص على مبدأ المساواة في المادة 08 منه " يستفيد العمال من نفس الحقوق و يخضعون لنفس الواجبات مهما كان سنهم و جنسهم، ما دامت مناصب العمل متساوية³ " .

كما نص في المادة 21 انه " يستفيد العمال عند توظيفهم من التساوي في فرصة المناصب الشاغرة، لدى المؤسسات المستخدمة و يضمن هذا التساوي طبقا للتشريع الجاري به العمل " كما ألزم المشرع المؤسسات المستخدمة ان تبلغ قرارها للعامل الذي رفض ترشيحه للعمل وهذا حسب المادة 23⁴ .

اما القانون 11/90⁵ رغم عمو ميته ، الا انه كان صريحا وواضحا في وضع اسس المساواة ، في التشغيل بين الجنسين و حماية العامل عموما ، بما فيه المرأة العاملة

¹ محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، د ط ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر ، سنة 2000، ص4.

² ينظر الى المواد 12 و 46 و 55 من القانون 12/78 .

³ حجيمي حدة ، مرجع سابق ، ص 143

⁴ حجيمي حدة ، مرجع سابق ، ص144.

⁵ القانون 11/90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل و المتمم المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر، رقم 17 بتاريخ اول شوال 1410 هـ ، ص562.

اذ نص في المادة 3/06 منه على ان " للعامل الحق كذلك في اطار علاقة العمل في الحماية ضد اي تمييز لشغل منصب ، غير ذلك المؤسس على الكفاءة و الاستحقاق " و في المادة 17 منه انه تعد باطلة كل الاحكام سواء المنصوص عليها ، في عقد العمل او الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية التي تميز بين العمال ، و هذا ما يدل على حماية المرأة العاملة من كل انواع التمييز اثناء توظيفها و الحرص على حمايتها

الفرع الثاني: المساواة في الاجور

اهم نصين صدرا عن منظمة العمل الدولية هما الاتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة في 1951/06/20 و التوصية رقم 90¹ التي جاءت تكملة لهذه الاخيرة و مفسرة لها ، حيث جاءت لتكريس مبدأ المساواة في الاجر بين الرجال و النساء، عند تساوي العمل المقدم ، نصت في المادة 04 من الاتفاقية رقم 100 ، انه لا يعتبر تمييز في الاجر كل تفاوت في الاجر ناتج عن التقويم الموضوعي للأعمال المطلوب أدائها ، بغض النظر عن الشخص الذي يشغله رجلا كان او امرأة .

و قد عرف الاستاذ محمد الطماوي المرتب بانه " المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا ، مقابل انقطاعه لخدمة الادارة"²

"يمثل الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل و محل التزام صاحب العمل، و هو بذلك يعتبر مقابل العمل او المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل آدائه للعمل ، و الحقيقة ان تطور مفهوم عنصر العمل ، اذ كان ينظر الى العمل كسلعة او بظاعة خاضعة لقانون السوق ، فاعتبر ثمن مقابل العمل المؤدى ،

¹ صادرة في 1951/06/29

² سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دراسة مقارنة ، ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، ص465.

غير ان هذه النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا حيث اتخذ مفهومه ابعاد اجتماعية و اقتصادية¹

فجميع النصوص القانونية السابقة المتعلقة بتشريع العمل قد كرس هذا المبدأ ، و هو التساوي في الاجور بين العمال و العاملات دون اي تمييز .

كرس القانون 11/90 في المادة 17 بحيث اعتبر كل الاحكام المنصوص عليها ، في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية او عقد العمل التي من شأنها ان تؤدي الى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الاجر .

فالأجور الاساسية لا تختلف بصفة عامة من عامل لآخر ، في نفس المنصب و اما تظهر العناصر المتغيرة كالمكافئات و العلاوات وعدم استفادة المرأة من بعض التعويضات مثلا كالتعويض عن العمل خارج الاوقات العادية ، كالعمل الليلي و العمل التناوبي ، حيث ان المرأة تكتفي بالعمل داخل مقر العمل و في الاوقات المقررة قانونا ، و ترفض الساعات الاضافية، نظرا لازدواجية مسؤولياتها كما انها لا تستفيد من المنح العائلية ، اذا كانت متزوجة و زوجها يعمل و لذلك يظهر الفرق في الراتب²

الفرع الثالث : الحق في الترقية

الترقية هي الجزاء المادي و المعنوي للعامل ، فهي الاعتراف الصريح على جدارة ومهارة العامل في قيامه بالعمل وهي بذلك تشكل الحافز ، المعنوي للعامل للرفع من مستواه المهني³ و الاجتماعي ، وهي من اهم الحقوق التي تترتب للعامل و التي ترتبط

¹ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية و الجماعية- طبعة 2، جسور للنشر و التوزيع ، المحمدية، الجزائر ،سنة 2009، ص59.

² حجيمي حدة ، مرجع سابق، ص147.

³ تاج عطا الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية - دراسة مقارنة- ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص136.

ارتباطا وثيقا بتواجده الفعلي في مكان عمله، و بغض النظر عن الحق في الاجر ،
الحق في الترقية المهنية نتيجة الخبرة و الاقدمية المكتسبة في العمل.

فالحياة المهنية تعرف اطوارا يترتب عنها تغيير منصب العمل ، الى جانب الحق في
عدة امتيازات مالية ومعنوية اخرى، مرتبطة بالاداء الفعلي للعمل مثل مكافأة
المردودية او الانتاجية ، فالترقية المهنية بهذا المعنى هي الجزاء المادي و المعنوي
على ابراز الكفاءة و القدرة في اتقان العملو التفاني فيه¹ و الترقية تاخذ شكلان

اولا: الترقية عن طريق الرفع من مستوى العامل او نقله من درجة الى درجة اخرى
اعلى منها وهو ما يسمى (avancement) او الترقية داخل السلم الوظيفي لكن مع
بقائه دائما ، في نفس منصب العمل .

ثانيا: يتمثل في رفعه او نقله من منصب الى منصب اعلى منه وهو ما يسمى
ب (promotion) و الترقية بهذا المعنى حق من الحقوق الاساسية التي كرستها
اغلب التشريعات ، العمالية الحديثة الوطنية و النصوص الدولية ، الا انها تباينت في
اقرار مبدأ المساواة بين الجنسين في الترقية المهنية.

و الجزائر في هذا الشأن كرست مساواة العمال في الترقية في الدساتير و النصوص
القانونية ، و لكن ما يلاحظ انه لم تنص على اي ضمانات او الية ميدانية تفصل هذا
الحق ، ما عدا النصوص القانونية العامة التي تمنع التمييز في كل مراحل علاقة
العمل ، و تعاقب على ادراج كل شرط تمييزي في العقود او الاتفاقيات الجماعية ، و
النصوص التي تنص على المبادئ العامة في الترقية.

كذلك ما زالت النساء بصفة عامة ، تعاني من تمييز عند الترقية من منصب لآخر
رغم جدارتهن ، للأسباب التالية :

¹ بوسحبة جيلالي، الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري و التشريعات المقارنة،مذكرة
ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر ، 2010/2009، ص38.

البيئة الاجتماعية التي تحمل المسؤوليات، و ان هناك مناصب تتطلب التواجد الدائم بالمؤسسة ، الامر الذي يصعب على المرأة القيام به نظرا لمسؤوليتها المزدوجة في البيت و العمل¹.

الفرع الرابع: الحماية الخاصة للمرأة العاملة

سميت بالحماية الخاصة لكونها تخص فئة النساء دون الرجال ، وهذا نظرا للطبيعة او البنية الفيزيولوجية للمرأة او بسبب وقت العمل او طبيعته ، وهذه الحماية لا تعتبر تمييز وانما يمكن تسميتها تمييز ايجابي وهذا ما نصت عليه المادة 05 من الاتفاقية رقم 111 الحماية الخاصة المقررة للنساء في مختلف اتفاقيات و توصيات المؤتمر الدولي للعمل ليست تمييز²

وتنص المادة 2/4 من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة " لا يعتبر اعتماد الدول الاطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الامومة ، بما في ذلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية اجراء تمييزي تتمثل هذه الحماية في :

1- عطلة الامومة:

بالرجوع الى قانون العمل 90-11 في مادته 55 ، و قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 ، نجد انهما استعملا مصطلح العاملات او المرأة العاملة دون تحديد متزوجة او غير متزوجة للاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي ، ولكن عند الرجوع للواقع نجد ان الاستفاضة من عطلة الامومة مقصورة على المرأة المتزوجة بصفة شرعية فقط ، اي التي تثبت في ملفها شهادة عائلية و ما دون ذلك فليس لها الحق . فالحماية تكون للمرأة المتزوجة فقط ، حيث بالرجوع الى المادة 3/24 من الامر 31/75 كان يمنع تشغيل النساء خلال فترة 08 اسابيع

¹ حجيبي حدة، مرجع سابق ، ص148.

² المرجع نفسه ، ص 155.

الواقعة بمجموعها قبل و بعد ولادتهن و خلال الاسابيع الستة التالية لولادتهن مهما كانت الاسباب و يعتبر الوقف عن العمل وقفا اجباريا بالنسبة لصاحب العمل يقدر ب 06 اسابيع من تاريخ الوضع وذلك مهما كانت الاسباب لتشغيلهن ، و يتوقف عملهن في هذه الحالة 08 اسابيع اخرى تقع كلها قبل الولادة او جزء منها قبل الولادة و الجزء الاخر بعد الولادة و ذلك حسب الحالة الصحية للعاملة الحامل و بذلك تصبح المدة الكلية للتوقف عن العمل 14 اسبوع.

2- حق الارضاع:

اقر القانون الدولي حق المرأة العاملة في اضاع طفلها¹ . و اعتبر فترات الرضاعة فترات عمل فعلية تتقاضى اجرها كاملا مع امكانية اشاء مرافق مخصصة لارضاع طفلها ، بالإضافة الى حصولها على منحة للعناية بجنينها ، (الاتفاقية رقم 03 الصادرة في 1919 عن منظمة العمل الدولية) المتعلقة باستخدام النساء قبل الوضع في المادة 03/03 منها تعطى المرأة التي ترضع طفلها الحق نصف ساعة من الراحة مرتين يوميا خلال ساعات عملها .

اما على مستوى النصوص القانونية الوطنية ، فان حق المرأة في ارضاع طفلها كرسه معظم النصوص المنظمة للحق في العمل ، حيث اعترف به المشرع في الامر 75-31 في المادة 233 التي نصت انه " تتمتع الامهات اللواتي يرضعن اطفالهن بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل و مدفوعة الاجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة ولا تدخل هذه الساعة في الفترات الاخرى من الراحة المقررة خلال يوم العمل و يمكن ان توزع على فترتين كل منها ب 30 دقيقة و ذلك بناء على طلب المعنية.

¹ تاج عطا الله ، مرجع سابق، ص 253.

بينما نجد المشرع سكت على هذا الحق في القانون 90-11 فلم ينص عليه ، كما سكت على تنظيم الامومة و ترك الامر لقانون التأمينات الاجتماعية ، حيث كان على المشرع ان يفصل وينظم هذا الحق حتى لا يتركه لتعسف ارباب العمل

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في الوظيف العمومي

رغم الاختلاف الفقهي و القضائي حول تعريف مفاهيم الادارة و الموظف ، و التوظيف فانه اجمالا يمكن تعريف الموظف بانه " الشخص الذي يعين و يرسم بإحدى درجات السلم الاداري بالإدارة ، المركزية التابعة للدولة او المصالح الخارجية التابعة لها ، و المؤسسات العمومية بشكل دائم ومستمر ، في حين ان الادارة تعتبر بمثابة الطريقة المثلى في استخدام الموارد البشرية، و المعلومات وغيرها لأجل تحقيق الاهداف المسطرة المتمثلة عادة في المصلحة العامة.

اما التوظيف فهو عبارة عن اسناد مجموعة من الاختصاصات للموظف المعين لإدارة وفق شروط تضعها هذه الاخيرة لشغل المناصب الشاغرة وفق طرق قانونية مضبوطة تتخذ في العادة اما بشكل توظيف مباشر او عن طريق مسابقات" ¹ .

فلأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، فبإضافة الى تحديده المجالات التي يشتغل فيها الموظف العام ، وهي المؤسسات و الادارات العمومية كما نص عليها في المادة 04 ذلك انه لا يكفي لاعتبار الشخص موظفا عاما استيفائه لشروط التعيين ، في الوظيفة ، و نجاحه في الامتحان او المسابقة المقررة ، لما تم ترشيحه للعمل في وظيفة ما .

¹ محمد الاحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة- اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة ابي بكر بالفايد ، تلمسان ، الجزائر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2016/2015 ، ص10.

لذلك سوف نتطرق الى حماية المرأة العاملة في الوظيف العمومي ، وذلك بحمايتها من الناحية الاجتماعية (الفرع الاول) ثم الحق في الحماية الادارية و القضائية (الفرع الثاني) .

الفرع الاول: حق الموظفة في الحماية الاجتماعية

ان استقرار الوظيفة العمومية ، من اهم الشروط التي تربط الموظف بالدولة ، و لحسن مرافقتها العامة و تقديم خدمة للصالح العام ، يجب السعي الى ضرورة تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا ، و لمواجهة الاخطار الاجتماعية كان لابد للدولة ان تتدخل في هذا المجال ، فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف ، الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال ، والذي اصبح الان حقا تشرك في ممارسته و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية من ناحية الخدمات الاجتماعية (اولا) ثم الضمان الاجتماعي (ثانيا)

اولا: الخدمات الاجتماعية

تعرف المادة الثانية 02 من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982¹ المتضمن الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها كما يلي " تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم جميع الاعمال و الانجازات التي ترمي ، الى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا، لاجر العمل في شكل خدمات في مجال الصحة و السكن و الثقافة و التسلية و بصفة عامة جميع التدابير ، ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل و اسرته ، وقد اهتمت الحكومة بهذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في اصلاح جذري للوظيفة العمومية و اعادة النظر في مبادئها و اساليب تنظيمها. ان المجالات التي يتم التكفل بها تطبيقا للتشريع و التنظيم المعمول

¹ المادة 02 ، من المرسوم رقم 82-179، المتضمن الخدمات الاجتماعية ، وكيفية تمويلها ، المؤرخ في 15 /05/1982 ، ج ر ، عدد 20، د س ن ، ص 235.

بهما في ما يخص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 82-179 و المادة 03 من المرسوم رقم 96-74 بمعنى المجالات المذكورة في المرسوم القديم هي نفسها المذكورة في المرسوم التنفيذي الجديد ، غير ان هناك اضافة جديدة في هذا الاخير وهي :

- 1- تمويل الاعمال الرامية الى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الاجراء .
- 2- تساهم كذلك الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في اطار التشريع المعمول به في تمويل التقاعد المسبق.

لقد اكتسب نظام الخدمات الاجتماعية صفة تشريعية يجعل الموظف في وضعية موضوعية ، تتصف بطابع تشريعي و تنظيمي ، حيث تنظم علاقاته بالدولة قوانين و انظمة لا يجوز مخالفة السلطات الادارية لها ، باعتبار ممارسي هذه السلطات موظفين عموميين منحوا الاختصاصات المخولة في نطاق ما تتضمنه انظمة الوظيفة العامة ولا يجوز لهم تجاوزها.

ثانيا : الضمان الاجتماعي

قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام اي انه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق التي يكفلها القانون ، كما ان الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي اجباري سواء للعامل او لصاحب العمل¹.

لقد حدد القانون 83-11 في مادته الثانية 02 و على سبيل الحصر الاخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية ، و التي جاء فيها على انه " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض، الولادة ، العجز ، الوفاة " .

فقانون التأمينات الاجتماعية مكن المرأة الحامل التي تضطر للتوقف عن عملها من الاستفادة ، من الآداءات العينية و النقدية الناتجة على وضع الحمل ، كما نص عليه

¹ المادة 06 من القانون رقم 83-14، المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، المعد و المتمم، المؤرخ في 02 يونيو 1983 ، ج ر ، 28، (1983)

القانون 90-11 المعدل و المتمم المتعلقة بعلاقات العمل و التي جاء فيها على انه " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الامومة ، طبقا للتشريع المعمول به ، ويمكن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم ، الداخلي للمؤسسة المستخدمة ما لها الحق من تعويض 100 % من الاجر اليومي اما فيما يخص مدة تحديد عطلة الامومة فان المشرع الجزائري اضاف اسبوعين كاملين للمرأة التي تضع حملها .

الفرع الثاني : حق الموظفة في الاستفادة من الحماية

لقد تدخل المشرع الجزائري ببعض و القيود و الضمانات لحماية حقوق الموظف العام ضد تعسف الادارة ، و استعمالها لسلطاتها وهذا ما سنوضحه فيما يلي :

اولا: الحق في الحماية الادارية

تتمثل الحماية الادارية في طلب او شكوى يقدمها الشخص المتضرر الى الجهة الادارية ، المختصة ينازع فيها عمل قانوني الحق به الاذى ، و الذي اثر سلبا على مركزه من خلال ذلك يتحدد موضوع النزاع بين المتضرر و الادارة.

القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ، حملت المادة 175 اختياريا في حالة العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة يقدم التظلم امام لجنة الطعن المختصة في اجل اقصاه شهر واحد باتخاذ قرار العقوبة و الاحسن بعد تاريخ تبليغها.

ثانيا : الحق في الحماية من جميع اشكال العنف و الالهانة

تنص المادة 30 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية على انه " يجب على الدولة حماية الموظف، مما قد يتعرض لم من تهديد او اهانة او شتم او قذف او اعتداء من اي طبيعة كانت اثناء

ممارسة وظيفة او بمناسبتها، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته من الضرر الذي قد يلحق به، وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف ، في الحصول على التعويض من مرتكب الافعال كما تملك الدولة لنفس الغرض ، حق القيام برفع دعوى مباشرة ، امام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني امام الجهات القضائية المختصة¹.

المطلب الثالث : حماية المرأة العاملة في القانون الجنائي

لقد نشأ قانون العمل الجنائي في الاصل في نطاق، القانون الخاص مما جعل قواعده ، لا تتصل بفكرة السلطة العامة الا ان التدخل التدريجي و الضروري للدولة في العديد من مجالات العمل ، ادى الى اعتماد لائحة من الجزاءات المتنوعة تضي الحماية لا حكامه و قواعده ، لذلك فان العلاقة بين القانونين تظهر من خلال الطابع الجنائي الذي بدأت تتخذه احكام قانون العمل ، سواء عن طريق الاحالة في بعض الحالات ، او بالنصوص المدرجة ضمنه والتي تتركز في نوعين من الجزاءات تشمل :

- جزاءات مالية و تتمثل في الغرامات التي تفرض على كل مخالفة و نصوص العمل الامرة و السارية المفعول.

- جزاءات بدنية و تشمل الحبس لمدة معينة (قصيرة نسبيا) حسب جسامة المخالفة او تكررها ، و قد تجمع بين الجزاءين في بعض الحالات وفقا لما نص عليه قانون علاقات العمل².

ان حداثة التجريم في مجال علاقة العمل، سواء بالنظر الى القانون المقارن او القانون الوطني مع عدم وجود نظرة موحدة على مستوى الفقه و القضاء ، كلها معطيات

¹ عبد الرحمان خلفي " الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري " ، مجلة ابحاث قانونية و سياسية " ، عدد خاص ، د ت ن ، ص 164.

² بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 31 32.

تركت صعوبة في تحديد مفهوم دقيق لهذه الجرائم بسبب الخصوصيات التي تميزها عن باقي الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات.

و بالنظر الى هذه الملاحظات ، يمكن اعطاء تعريف لها بالقول بأنها " تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل ، و تتمثل اساسا في تلك الافعال التي هدف المشرع من تجريمها و معاقبة مرتكبيها الى حماية الاطار القانوني لعلاقة العمل و التأكيد على القوة الالزامية لقواعده ، و حماية العامل في شخصه و محيط عمله ، باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة.¹

وما تجدر ملاحظته هنا هو ان هذه الجرائم تختلف باختلاف المراحل التي تمر بها ، علاقة العمل من البداية الى النهاية ، كما ترتبط بالمواضيع التي تتناولها ، ومن هنا فان هذه الجرائم قد تتعلق بحماية العامل مباشرة او بتنظيم علاقة العمل ، او تنظيم او ضبط ما يسمى بظروف العمل و شروطه ، تدخل المشرع ووضع العديد من القواعد- من النظام العام- يتعين مراعاتها ، تحت طائلة عقوبات جزائية ، كذلك التي تحظر التمييز القائم على اساس جنسي ، فلما كانت غاية المشرع وضع قواعد تحكم سياسة التشغيل ، و المفسرة لارادته الى فرص العدالة و المساواة او ما يسمى بتكافؤ الفرص ، بين العمال و العاملات ، فحسب المادة 17 من القانون 90-11 المعدل و المتمم ، اضى المشرع الجزائري حماية جزائية ، جاءت بها المادة 142 من ذات القانون ، بنصها على ان " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 5000 دج كل ، من يوقع اتفاقية جماعية او اتفاق جماعيا للعمل يكون من شان احكامها اقامة تمييز بين العمال ، في مجال الشغل او الراتب و ظروف العمل " .

كما ورت في المادة 17 من هذا القانون " و يعاقب في حالة العود ، بغرامة تتراوح من 2000 الى 10000 دج و بالحبس من ثلاثة 03 ايام او باحدى هاتين العقوبتين فقط كما رتب ذات المشرع عقوبة على مخالفة الاحكام المتعلقة بتشغيل النساء لئلا تتمثل

¹ بوسحبة جيلالي ، مرجع سابق ، ص92.

في غرامة مالية تتراوح ما بين 500 الى 1000 دج عن كل مخالفة فان هذه الاجراءات تبقى ناقصة في غياب عقوبات اكثر جدية و صرامة يمكن ان تصل الى الحبس لمدة معينة و دفع غرامة مالية معقولة¹.

بلاضافة الى هذه الجرائم التي اقترتها التشريعات العمالية ، هناك جرائم اخرى ورد ذكرها في قانون العقوبات ، وهي تلك الجرائم التي تشكل خطرا على النظام العام في المجتمع ككل بما فيها النظام العام الاجتماعي ، من جهة و مساسها بكرامة الانسان من جهة ثانية ، و يقصد ملائمة القانون الجنائي ، مع التغييرات و التكفل باشكال الاجرام الجديدة الناتجة عنها ، بات من الضروري ادراج النص عليها و التكفل بها ، حتى لا يفلت مرتكبوها من العقاب و لعل اخطرها التحرش الجنسي

(harcèlement sexuel) الذي اصبح ظاهرة متفشية في المجتمعات ، و سلوكا منافيا للأخلاق ، فضلا عن تأثيره السلبي في علاقات العمل و في المساواة بين العمال سيما فئة النساء في اماكن العمل ، و حتى في المردودية بفعل التأثير في الكفاءة المهنية لاشخاص ضحايا هذه الافعال و لقد ادراج المشرع الجزائري المادة 341 مكرر ضمن قانون العقوبات²، التحرش وبيان اركانه و تحديد العقوبة التي يتعرض لها مرتكبه³ و لتفصيل اكثر ارتأيت معالجتها في المبحث الثاني بأكثر توسع.

¹ بو سحبة جيلالي ، مرجع سابق ، ص93.

² المادة341 مكرر المستحدثة بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10/11/2004 المتضمن تعديل وتتميم الامر رقم 66-155 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

³ بوسحبة جيلالي ، مرجع سابق ، ص93.

المبحث الثاني : احترام خصوصية المرأة العاملة

لقد تأثرت التشريعات الداخلية ، بمعايير العمل الدولية في مجال حق العمال في الوقاية الصحية ، و الامن داخل اماكن العمل على غرار عمل المرأة و خصوصا فيما يتعلق بحظر استخدامها ، في الاعمال الخطيرة او الشاقة وكذا حفظ كرامتها و تجريم بعض الاعمال التي لا تتناسب مع تكوينها الفسيولوجي ، كما ان دخول المرأة سوق العمل يقتضي الاختلاط بين الجنسين ما يؤدي الى عدة ممارسات سلبية من المنظور الاخلاقي ، الامر الذي دعا لمحاربة هذه الظاهرة الخطيرة طلبت لجنة القضاء على التمييز ضد الفساد¹ من خلال التوصية رقم 12 من الدول الاطراف تقديم معلومات حول تشريعاتها الوطنية ، التي تحمي النساء في هذا المجال ، كما طلبت منها تزويد هذه الحماية بعقوبات جنائية و تعويضات مدنية.

و استجابة لهذه المطالبات تنص المادة 06 فقرة 02 من القانون الجزائري رقم 90-11 المعدل و المتمم على ما يلي .

" يحق للعمال ايضا في اطار علاقة العمل ..احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم"². و تضيف المادة 337 من قانون العقوبات " اذا كان الجاني ممن لهم سلطة على (من وقع عليه الفعل المخل بالحياء او هتك العرض) او من يخدمونه باجر او كان خادما باجر لدى الاشخاص المبيينين اعلاه او كان موظفا فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات الى عشرين سنة في الحالة المنصوص عليها

¹ انشأت بموجب المادة 17 من اتفاقية 1979

² طالبى سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الانسان - الظروف العادية-

بحث لنيل شهادة الماجستير فرع ، القانون الدولي و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون ، 1999-2000، ص50.

في الفقرة الاولى من المادة 334 و السجن المؤبد في الحالتين المنصوص عليها في المادتين 335 و 336¹.

المطلب الاول : التحرش الجنسي في التشريع الجزائري

ان التحرش الجنسي يهدد امن و استقرار المرأة المهني و على الرغم من ان الاحصائيات لا تبين ، الا جانبا بسيطا من هذه الظاهرة الا انها في حقيقة الامر متفشية بصفة كبيرة خاصة في اوساط العمل ، و قد جاء في تقرير الجمعية العامة بلامم المتحدة انه في البلدان التي لا يوجد فيها تشريع لتنظيم فعل التحرش الجنسي، لا توجد اي سجلات تبين مدى هذا التحرش، وغض النظر عن اجراءات جمع البيانات يرجح ان يتجاوز عدد النساء الاثني يتعرضن للتحرش الجنسي، عدد الحالات المبلغ عنها بكثير². وقد يرجع ذلك لعدة اسباب نذكر منها :

- خوف المرأة من الفضيحة نظر لحساسية الموضوع ، وان اصابع الاتهام غالبا ما توجه نحو المرأة بحكم الذهنية الذكورية السائدة في مجتمعاتنا .

- صعوبة اثبات وقوع التحرش لانه غالبا ما يتم بمعزل عن الناس و دون حضور اي شهود .

- خوف العاملة من فقدان منصب عملها خاصة اذا صدر التحرش من صاحب العمل نفسه³ . اضافة الى هذه الاسباب يلعب غياب الاطار القانوني لظاهرة او لفعل التحرش دورا كبيرا في انتشارها ، وعلى هذا الاساس سنتطرق فيما يلي الى مفهوم التحرش الجنسي وما ان كان المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة قد تناوله بالتنظيم.

¹ الاعتداء على قاصر لم يتجاوز 16 سنة و جنائية هنك العرض

² تقرير الامين العام لهيئة الامم المتحدة ، دراسة متعمقة بشأن كل اشكال العنف ضد المرأة ، الدورة 61 ، 06 جويلية 2006 ، ص 92.

³ سي فوضيل زهية ، مرجع سابق ، مرجع سابق ، ص 163.

الفرع الاول: تعريف التحرش الجنسي و اثباته

يعتبر التحرش الجنسي احد اشكال العنف الممارسة ضد المرأة بما ينتهك كرامتها ، و يحرمها من حقها في العمل و ظروف عمل لائقة ، و يقصد ب التحرش كل نوع من انواع الاستغلال العاطفي و الجسدي و المضايقة و الايذاء ، و يقوم على اشكال مختلفة من السلوك العدائي ، و تشمل على اعتداءات سلبية مستمرة ، ذات طبيعة جسدية او نفسية¹.

وهو الفعل المنصوص و العقاب عليه بالمادة 341 مكرر ق ع لم يكن هذا الفعل مجرما ، في القانون الجزائري الى غاية تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 / 11 / 2004 و قد جاء تجريمه كردة فعل لنمو التحرش في مواقع العمل و استجابة لطلب الجمعيات النسائية².

و اذا كان قانون العقوبات الى غاية تعديله سنة 2004 يضمن للمرأة الحماية من الاعتداءات الجنسية ، من خلال تجريمه الفعل المخل بالحياة و الاغتصاب ، فان الحماية مقصورة، على الاعتداءات الجسدية التي تتطلب اتصالا. بالضحية ، في حين لا يقتضي التحرش اتصالا جسديا ، و انما يأخذ شكل ابتزاز و مساومة على ترقية او نقل او حتى الفصل من العمل ، بحيث لا يمكن للضحية تجنب المضرة او الحصول على منفعة ، الا بالنزول عند طلبات المعني و الاستجابة لرغبات جنسية.

لا يمكن تصور هذه الجريمة في القانون الجزائري الا في اطار علاقة تبعية اي علاقة رئيس بمروسه قائمة بين الجاني و الجني عليه ، اذ تشترط المادة 341 مكرر ان يكون الجاني شخص يستغل سلطة وظيفته او مهنته ، ومن ثم يفلت من التجريم ما يصدر عن زميل في العمل او عن زبون في مؤسسة.

¹ سي فوضيل زهية ، مرجع سابق ، ص 164.

² احسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص ، الجرائم ضد الاشخاص و الجرائم ضد الاموال و بعض الجرائم الخاصة ، الجزء الاول ، دار هومة ، الطبعة 10 ، 2009، ص143.

و تقتضي هذه الجريمة ان يلجأ الجاني الى استعمال وسائل معينة وهي ، اصدار اوامر ، التهديد ، الاكراه ، ممارسة ضغوط و ذلك قصد اجبار الضحية على الاستجابة لرغباته الجنسية¹.

نلاحظ ان المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات حصر جريمة التحرش الجنسي في كل شخص يستغل وظيفته او مهنته، عن طريق اصدار الاوامر ، و بالتالي فانه يقصد المستخدم او السلطة السلمية ، التي يعينها كونها الجهة المؤهلة بإصدار الاوامر و التعليمات ، و بهذا الحصر فانه لم يحرم التحرش الصادر عن احد الزملاء ، في العمل و ضيق من دائرة حماية العاملة ، بحيث لا يمكنها ان تشتكي عليه طبقا لمبدأ شرعية الجرائم القاضي بأنه " لا جريمة و لا عقوبة بغير قانون " لذلك فقد اقر مشروع قانون العمل حماية لضحية التحرش الجنسي من خلال منع اي اجراء تمييزي مهما كان ما يتخذه المستخدم ، سواء كان في صورة تسريح ، او تغيير منصب العمل او جزاءات تأديبية ، وذلك بسبب رفض الخضوع لفعل التحرش الجنسي ، ودون الاخلال بالعقوبات الجزائية ، يتعرض كل من ثبت انه قام بفعل التحرش الجنسي الى عقوبة تأديبية وفقا للنظام الداخلي و اعتبر ان اي تبليغ كاذب او شهادة زور تتعلق بفعل التحرش الجنسي ، تشكل خطأ مهنيا جسيما و هذا دون المساس بالمتابعة الجزائية المنصوص عليها في التشريع المعمول به²

الفرع الثاني: اشكالية اثبات الجريمة

يواجه اثبات جريمة التحرش عدة اشكاليات و قد ابى القضاء الفرنسي تشددا في تقدير الدليل اذ لا تكفي تصريحات المجني عليه لإقامه الدليل اذا لم تكن هذه التصريحات مصحوبة بشهادة شهود تؤيدها معاينات موضوعية وهكذا ، بادانة المدير العام لأحدى محطات الاذاعة بجنحة التحرش الجنسي على صحفية بناء على شهادة دقيقة و

¹ احسن بوسقيعة ، مرجع سابق، ص144.

² المواد من 56 الى 59 من المشروع التمهيدي لقانون العمل

مفصلة لزميلتها في العمل تعززها ترقية مهنية استثنائية للمجني عليها متبوعة بوقفها عن العمل و فصلها بغير مبرر¹

الفرع الثالث: التحرش الجنسي في التشريعات المقارنة

بالرجوع الى التشريعات المقارنة في بعضها نصت على التحرش الجنسي ضمن قانون العمل ، كمدونة الشغل المغربية التي اعتبرت التحرش الجنسي من الابخاء الجسيمة الواقعة ضد الاجيرة من طرف المشغل او رئيس المقولة او المؤسسة و اضافت الى ذلك السب الفادح و استعمال اي نوع، من انواع العنف و الاعتداء² .

المشعر الفرنسي بدوره جرم فعل التحرش بوجب قانون العقوبات ، و بموجب قانون العمل ، و لم يفرق بين التحرش الواقع على المرأة او الرجل ، بحيث يمكن ان يكون كلاهما ضحية لهذا الفعل ، غير انه فرق بين التحرش الجنسي

(harcèlement sexuel) و التحرش الاخلاقي (harcèlement moral) عن التحرش المعنوي نصت المادة 1-1152 L من قانون العمل الفرنسي على انه " لا يجوز اخضاع اي عامل لافعال التحرش المتكررة التي تهدف الى التأثير في ظروف صحته البدنية او العقلية او المساس بمستقبله المهني " و لقيام هذا النوع من التحرش يجب توفر عنصرين:

- عنصر التكرار : حيث يمثل استراتيجية ينتهجها المتحرش في محاولة منه الى تدمير الاخر نفسيا ، و هو الامر الذي يتطلب تكرار الافعال التي يقوم عليها التحرش المعنوي، وهذه الخاصية المتمثلة في التكرار تمكن من عدم الخلط بين التحرش في اماكن العمل ، و النزاعات او الشجار داخل اماكن العمل³

¹ احسن بوسقيعة ، مرجع سابق ، ص148.

² سي فوضيل زهية ، مرجع سابق ، ص167.

³ سي فوضيل زهية ، مرجع سابق ، ص168.

- المدة تتميز التحرشات الاخلاقية او المعنوية ، بسلسلة من السلوكيات العدائية التي تتكرر يوميا تقريبا و لمدة من الزمن ، اما عن التحرش الجنسي ف جاء في المادة L1153-1 من قانون العمل الفرنسي " انه الايجوز ان يتعرض اي عامل للافعال التالية :

- التحرش الجنسي عن طريق الفاظ او سلوكيات متكررة ذات طبيعة جنسية التي تنتهك كرامة العامل او العاملة ، نظرا لطابعها المهين و المنزل ، مما يخلق حالة من الخوف و العداء في مكان العمل و الاساءة في نفس الضحية

- التحرش الجنسي المتضمن اي شكل من اشكال الضغط ، الخطير على الضحية حتى و لو لم يتكرر ، الممارس بهدف واضح وحلي و هو الحصول على فعل ذي طابع جنسي لصالح المتحرش او لصالح طرف ثالث "

كرس المشرع الفرنسي نوعا من الحماية لصالح ضحية التحرش فمنع ان يتعرض هذا الاخير ، لاي معاملة تمييزية خاصة فيما يتعلق بلاجور ، التكوين ، الترقية المهنية ، وغيرها من الحقوق¹.

المطلب الثاني : حماية المرأة العاملة من الاعمال الماسة با لأخلاق و الآداب

يعد الحق في حفظ الكرامة و السمعة و الشرف ، من الحقوق اللصيقة بالفرد ايا كان ذكر او انثى عاملا او غير عامل ، وتعد اهمية الحق بالنسبة للمرأة عموما و العاملة على وجه الخصوص اكثر من غيرها ، كونها تكون اكثر عرضة لانتهاك سمعتها و كرامتها بسبب جنسها و حاجتها للعمل ، وعل هذا الاساس نجد بان جل التشريعات العمالية تقر بحق العمال في السلامة المعنوية ، و حفظ الكرامة و الاخلاق .

¹ سي فوضيل زهية و مرجع سابق ، ص168.

و تكمن الغاية من هذا الاعتراف اولا في ان ذلك ينبع من مبادئ الشريعة الاسلامية التي يقوم عليها المجتمع الجزائري و المجتمعات العربية عموما ، كما انها تعتبر مصدرا للقانون الناشئ بشتى فروعها .

لقد اعترف المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم بحق العمال كافة في احترام السلامة البدنية مضيفا اليها السلامة المعنوية¹.

عكس ما ورد بشأن العمال القصر بحيث نصت المادة 2/15 من نفس القانون على عدم جواز تشغيل القاصر في الاشغال التي تمس با اخلاقياته، و نفس الموقف تبنته النصوص القانونية الملغاة .

فقد جاء في المادة 260 من الامر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، انه يمنع استخدام القصر من الجنسين في اشغال تتنافى مع الاخلاق بالنظر لطبيعتها ، و الظروف التي تتم فيها ، و قد يرجع سكوت المشرع من تنظيم هذا النوع من الاعمال بالنسبة للعاملة الى كونها بالغة راشدة.

الى جانب المقتضيات القانونية في مجال حفظ السلامة المعنوية و الاخلاقية للعاملات ، يلعب الفقه دوره في هذا الاطار فنجد ان البعض ينادي بضرورة منع تشغيل النساء في الاعمال التي تمس بكرامتهن و بطبيعتهن كإناث بالا يخرج العمل عن طبيعتها و لا يخالف العرف كالعامل في كنس الشوارع و مسح الاحذية، وغير ذلك من الاعمال التي تخرج عن فطرتها.² " كما انها نوع من المحافظة على مهمة المرأة التقليدية ، في تربية جيل سليم من الاطفال فالطفولة السليمة تعد في حد ذاتها مكسبا اقتصاديا للامة"³

¹ المرجع نفسه، ص162.

² سي فوضيل زهية ، مرجع سابق ،ص162.

³ سوسن سعد عبد الجبار ، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي، دراسة مقارنة، ط 1 ، المصدر القومي للاصدارات القانونية، 2015، ص17.

المطلب الثالث : حظر العمل في الاعمال الخطيرة و الشاقة

تتعرض المرأة لدى قيامها بالعمل او بمناسبة ذلك لاجه متعددة من المخاطر و الاصابات ومن المسلم به وجود بعض الاعمال التي تتطلب من الجهد ما يفوق طاقة النساء ، و قدرتهن اضافة الى الاعمال التي تشكل خطرا على صحتهن ، من هذا عمدت التشريعات الدولية و الوطنية التي تنظم تشغيل المرأة في بعض المهن و الصناعات و المجالات التي تشكل خطورة على صحتها و سلامتها.

الفرع الاول : منع استخدام العاملات في الاعمال الخطيرة

المشرع الجزائري في الامر 31-75 في المادة 260 نص انه " يمنع استخدام النساء و الاولاد ، الذين تقل اعمارهم عن الثامنة عشر سنة ، او المتدربين منهم في مراكز عمل غير صحية او خطرة ، او مضية وكذلك في الاعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم و مضرة بصحتهم ...". و تحدد شروط تطبيق الفقرة السابقة ونوع الاشغال الممنوعة بموجب قرارات تصدر عن وزير العمل و الشؤون الاجتماعية.

كما ذكرت المادة 15 من القانون 90-11 المعدل و المتمم قاعدة تحصر بموجبها الاعمال التي تضر بصحة العامل ، لكنها لم تحدد الانواع ، و ذكرت قاعدة هي عدم جواز تشغيل العامل في الاعمال التي تضر بأخلاقه و هي كثيرة ، لكن امر تقديرها متروك لمفتش العمل تحت رقابة المحكمة¹. ومتى ثبت للمحكمة توافر الشروط المادية و الموضوعية المقررة بالمادة 141 ، التي رسمت النموذج القانوني لهذه الجرائم طبقت ، العقوبة و تلك الشروط هي :

1-ثبوت علاقة العمل

2- ثبوت عدم بلوغ العامل سن الرشد للدخول في علاقة العمل وهي 16 سنة .

¹ بصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة منتوري ، قسنطينة، الجزائر ، كلية العلوم القانونية و الادارية، 2008-2009، ص312.

3- ثبوت حالة الخطر لنوع العمل ، او انعدام النظافة او فيه ضرر بصحة العامل و
يمس باخلاقه.

توافر عنصر الزمان و المكان المشترطين من قبل المشرع¹. كما ان المرسوم
التنفيذي 91-05² لم يميز بين الجنسين في الحماية ، اذ نص على القواعد العامة
لحماية العمال دون استثناء.

كما دعم الحماية الخاصة بالنساء و الطوائف الاكثر تأثرا من ظروف العمل بالمراقبة
الدورية و الخاصة، حيث اقر هذه الرقابة على النساء³.

ايضا المادة 16 من القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية تنص انه " لا
يجوز استخدام النساء في اشغال خطيرة او عديمة النظافة او مطرة بصحتهن و تحدد
قائمة هذه الاعمال او مناصب العمل او اماكن العمل .حيث يمنع استخدام بموجب
قرار من الوزير المكلف بالعمل" .

اما فيما يخص منع تشغيل النساء في المناجم تحت سطح الارض فان النصوص
القانونية لم تنص صراحة، و لكن في مفهومها انها تمنع عمل النساء في الاعمال
الشاقة.

¹ نفس المرجع ، ص312

² المواد من 38 الى 40

³ تاج عطا الله ، مرجع سابق ، ص298.

الفرع الثاني: حظر عمل النساء ليلا

المادة 27 من القانون 90-11 المعدل و المتمم عرفت العمل الليلي بأنه " كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا ، لكنه لم يعرف الليل الذي يختلف نطاقه عن العمل الليلي ، بينما المادة 01 من القانون المصري 12-2003 عرفت الليل بأنه " الفترة ما بين غروب الشمس و شروقها " و المادة 28 من القانون 90-11 المعدل و المتمم حضرت تشغيل العمال من كلا الجنسين ذكورا او اناثا ، اذا لم يبلغوا سن الرشد المدني المقدر ب19 سنة ، و المادة 29 منعت استخدام النساء ليلا الا على سبيل الاستثناء ، و بموجب اذن مسبق من قبل مفتش العمل ، فالجريمة المنصوص و المعاقب عليها بالمادة 141 من القانون 90-11 يتحقق ركنها المادي متى ثبت للمحكمة قيام، علاقة بين شخص طبيعي يؤدي عملا يدويا او فكريا لصالح شخص اخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص، وكان العامل سنه اقل من 19 سنة ، و توفر عنصر الزمن وهو استخدام هذا القاصر خلال فترة زمنية تخرج عن نطاق التاسعة ليلا ، و الخامسة صباحا ، و تم التشغيل الفعلي ليلا من غير رخصة ، فالمستخدم الذي يتعارض سلوكه مع الالتزامات المنصوص عليها بالمواد 27، 28، 29 من القانون 90-11 تسري بشأنه احكام المادة 141 من نفس القانون و يعاقب فاعله بغرامة من 2000 الى 4000 دج و تطبق هذه العقوبة حسب عدد العمال المعنيين بالمخالفة المعاينة ، وهذا يفيد وجوب ان تثبت هذه المخالفة من قبل مفتش العمل ، طبقا للمادة 138 من القانون 90-11¹

¹ بو صنوبرة مسعود ، مرجع سابق ، ص312.

خلاصة الفصل الاول

و خلاصة لهذا الفصل فان التشريع العمالي وقانون الوظيفة العمومية ، قد خص المرأة العاملة بأحكام خاصة في مجال الاستخدام وظروفه ، كما انه لم يميز بين المرأة و الرجل العامل في اكتساب الحقوق ، لاسيما الحق في تقلد المناصب و الحق في الاجرة و التعويضات و المنح و بالخصوص في القطاع الاداري ، كما اضىف التشريع العمالي حماية خاصة مهنية و صحية و اجتماعية ، وكذا حمايتها في قانون العمل الجنائي ، بحيث اكد على وجوب احترامها في مكان عملها ، وعدم التعرض لها سواء عن طريق اللفظ او غيره من اساليب التحرش التي تض

الفصل الثاني: المسؤولية الجنائية للمستخدم

المبحث الاول: جرائم المستخدم تجاه المرأة العاملة

المبحث الثاني: عقوبات المستخدم

المستخدم وهو صاحب العمل يكون احيانا شخصا طبيعيا و احيانا معنويا ، و سواء كان شخصا طبيعيا او معنويا فهو اما ان يكون ، شخصا عاما او خاصا ، و مهما كانت طبيعة هذا الشخص ، فله وجود قانوني لاعتراف القانون به و منحه الشخصية القانونية ، وله وجود واقعي من خلال النشاط المادي الذي يقوم به ، اما شخصا او بواسطة الغير ، سواء كان ذلك الغير ممثلا قانونيا ممثلا قانونيا لهذا الشخص او تابعا له ، و خلال ممارسته لنشاطه ، قد يرتكب خطأ يسأل عنه مدنيا و جزائيا ، باعتبار هذا السلوك يتعارض مع قاعدة قانونية رسمت نموذج جريمة معينة، و اقرت لمن يخالفها عقوبة جزائية .

لذا سوف ندرس جرائم المستخدم تجاه المرأة العاملة ضمن المبحث الاول ، واهم الجزاءات التي اقرها المشرع حماية منه للعامل و المرأة العاملة بصفة خاصة ، وان كان المشرع كما سبق بيانه لم يفرق بين المرأة و الرجل في مبحث ثاني من خلال جزاءات جرائم المستخدم ، سواء كان الشخص معنويا او شخص طبيعي.

المبحث الاول : صور المسؤولية الجنائية للمستخدم

معظم الجرائم التي تتعلق بتشريع العمل يرتكبها المستخدم، وذلك تبعاً لما يخالف النصوص القانونية المنظمة لذلك. و العاملة بأعمالها الطرف الضعيف في علاقة العمل سواء عند تشغيلها أو عند تنفيذ علاقة العمل ، أو عند عدم احترام الالتزامات القانونية ، أو التعاقدية التي ينص عليها القانون ، أو عقد العمل الفردي أو الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية ، لذا فإن النشاطات المادية الموصوفة بأنها جرائم يمكن أن تكون ماسة بالتشغيل (المطلب الاول) و يمكن أن تكون ماسة بوقاية العاملة في مكان عملها (المطلب الثاني) .

المطلب الاول: الجرائم الماسة بالتشغيل

أقرت المادة 8 من القانون 90-11 نشوء علاقة العمل بمجرد أداء، جهداً بدنياً أو فكرياً لصالح شخص آخر و بالتالي يجوز وفقاً للمادة 8 إثبات علاقة العمل بأي وسيلة من وسائل الإثبات .

وقد نصت المادة 28 من القانون 90-11 و حصرت تشغيل العمال من كلا الجنسين ذكورا أو إناثا إذا لم يبلغوا سن الرشد المدني المقدر بـ 19 سنة و المادة 29 من نفس القانون منعت استخدام ليلا إلا على سبيل الاستثناء و بموجب إذن مسبق من قبل مفتش العمل فالجريمة المنصوص و المعاقب عليها بالمادة 141 من القانون 90-11 يتحقق ركنها المادي متى ثبت للمحكمة قيام علاقة عمل بين ، شخص طبيعى يؤدي عملا يدويا أو فكريا لصالح شخص طبيعى أو معنوي عمومي أو خاص و كان العامل سنه 19 سنة و توفر عنصر الزمن ، و هو استخدام هذا الأخير خلال فترة زمنية تخرج عن نطاق التاسعة ليلا و الخامسة صباحا و ، و تم التشغيل ليلا و بدون رخصة ، فالمستخدم الذي يتعارض سلوكه مع الالتزامات المنصوص عليها بالمواد 27، 28 ، 29 ، من القانون 90-11 المعدل و المتمم تسري بشأنه أحكام المادة 41 من نفس القانون .

الفرع الاول : مخالفة مدة العمل

الامر رقم 97-03¹ المتضمن المدة القانونية للعمل ، حدد احكام مدة العمل بموجب قواعد بعضها أمر و بعضها مكمل ، فقد حدد المدة القانونية الاسبوعية للعمل ب (40) ساعة ، في الاسبوع في ظروف العمل العادية على ان تقسم على مدار خمسة ايام على الاقل في الاسبوع ، و لا يجوز باي حال و في جميع الظروف ان لا تتجاوز 12 ساعة في اليوم فعليا .

غير انه خول الطرفين توزيع هذه المدة وفقا لما تضمنته الاتفاقات او الاتفاقيات الجماعية من احكام و اجاز امكانية ان ترفع ، هذه المدة بالنسبة لبعض النشاطات التي تتميز بتوقف النشاط ، وان تخفض بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون و يؤدون اشغالا ، شديدة الارهاق او خطيرة ، او التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية و العصبية للعامل .

اما تجاوز الساعات الاضافية فالمادة 143 نفسها احوالت الى المادة 31 من القانون 90-11 التي تتولى تنظيم كيفية اللجوء الى الساعات الاضافية، و المادة 31 نفسها وضعت قيدين اساسيين هما :

- ان لجوء المستخدم لتشغيل العامل ساعات اضافية ، يجب ان يكون قد دعت اليه ضرورة مطلقة في الخدمة ، و ان يكون بصفة استثنائية و شرطين هما:

الشرط الاول : ان يعرض المستخدم على العامل رغبته في استخدامه ساعات اضافية وهذا يعني ان العامل له ان يوافق ، وله ان يرفض ، فالساعات الاضافية ليست تسخيا للعامل ، و العامل غير مجبر على القيام بها ، لكن اذا وافق العامل على آدائها²

¹ المادة 02 من الامر 97-03 ، المتضمن المدة القانونية للعمل ، المؤرخ في 11 يناير 1997

² بوضنوبرة مسعود ، مرجع سابق، 314.

الشرط الثاني: و هو عدم تجاوز مدة الساعات الاضافية نسبة 20 % بشرط اضافي هو عدم تجاوز مدة 12 ساعة عملا فعليا في اليوم طبقا للمادة 07 من الامر 97-03 السابق الذكر، و يستثنى من شرط عدم تجاوز نسبة 20 % حالة الوقاية من الحوادث وشبكة الوقوع ، او اصلاح الاضرار الناجمة عن الحوادث ، او انتهاء الاشغال التي يمكن ان يؤدي توقفها بحكم طبيعتها الى اضرار جسيمة¹

الفرع الثاني: الجرائم الماسة بالراحة

اجازات العامل بانواعها المختلفة ، عزيمة من المشرع دعت اليها اعتبارات من النظام العام، وهي ايام معدودات منها الاجازات الدورية او العادية ، وهي العطل السنوية و الاسبوعية ، و العطل التي تمنح للعمال بمناسبة الاعياد الوطنية و الدينية ، و منها العطل المرضية او الاجازات العارضة ، مثل عطلة الحمل و الامومة ، و تربية الاولاد و الحج ، وهي جميعها متعلقة بالنظام العام لا يجوز حرمان العامل منها ، او اعطائها في غير الاوقات المحددة الا استثناءا. فالمشرع الجزائري نظم احكام الاجازة ضمن الفصل الرابع تحت عنوان الراحة القانونية و العطل و الغيابات. بالمواد من 33 الى 52 و اخرج منها الغيابات المبررة وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي ، وكل من خالف الاحكام اعتبر عمله غير مشروع .

حيث نصت المادة 144 من القانون 90-11 على " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000 دج كل مستخدم يخالف احكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية و يتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين .

¹بوصنوبرة مسعود، مرجع سابق، ص316.

الفرع الثالث : الجرائم الماسة بالأجر.

مفهوم الاجر تطور عبر عدة مراحل من تاريخ البشرية ، فبعد ان كان يعتبر سلعة يخضع لقانون العرض و الطلب ، في تحديده وفقا للمفهوم الليبرالي للأجر ، الذي لم يمنع من استغلال مالك وسائل الانتاج لمن يقدم جهده ، لكن بعد تنظيم العمال لانفسهم في نقابات عمالية تدافع عن مصالحهم ، و تعاضم دور هذه النقابات على الحياة الاجتماعية ، و ذلك حمل السياسيين و الصناعيين ، و المفكرين المصلحين الى الاصغاء اليهم ، و محاولة تلبية طلباتهم املا في الحصول على اصواتهم الانتخابية ، و تحقيق الامن و الاستقرار ، الاجتماعي الذين هما اساس الامن العام من حيث هو له عدة مفاهيم ، اهمها انه المقابل الذي يتم الاتفاق عليه بين الطرفين ، وفقا لما تضمنته القواعد التنظيمية لكل مشروع ، و هي تختلف من دولة الى دولة ، بل تختلف ضمن تشريع الدولة الواحدة من زمن الى زمن ونظرا لربط القانون 90-11 النموذج القانوني للجرائم التي تقع بالمخالفة للأحكام المنظمة للاجر بالقواعد الموضوعية ، فان هذه الجرائم يكون محل نقاش و اختلاف عند تحديد عنصر اللامشروعية¹

المادة 148 التي نصت على انه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 الى 1000 دج كل من دفع اجرا للعامل دون ان يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للاجر المقبوض او يغفل فيها عنصرا او عدة عناصر يتكون منها الراتب ، المقبوض ، و تضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات فهذا النص يشير الى امكان ارتكاب المستخدم لثلاث جرائم هي دفع الاجر من غير قسيمة راتب اساسا وهي من جرائم الامتناع ، ويقع على المستخدم اثبات انه قدم قسيمة الراتب عند النزاع في وجود او عدم وجود هذه القسيمة ، طبقا لقاعدة الاثبات المنصوص عليها بالمادة 73 الفقرة 3 من القانون 90-11 المعدل و المتمم.

ومنها دفع الاجر مع تسليم العامل قسيمة الراتب وهي شهادة الراتب -الاجر - لكن هذه الشهادة يثبت عدم تطابقها مع مبلغ الاجر بالزيادة او النقصان .

¹ بوضنوبرة مسعودو مرجع سابق ، ص320.

ومنها ان يغفل المستخدم عمدا عنصر او اكثر من عناصر الاجر التي يحددها العقد ، او الاتفاق او الاتفاقية الجماعية ، او القانون حسب ما تنص عليه المادة 81 من القانون 90-11 المعدل و المتمم.

المطلب الثاني : جرائم ماسة بباقي الحقوق

ان من بين الجرائم الاخرى التي تمس المرأة العاملة هي تعليق علاقة العمل و قطعها من قبل المستخدم لأي سبب ، سواء كان مشروعاً او غير مشروع وفقاً للمادة 48 من القانون 90-11 ، لكن المنع يكون محصوراً في حالة اتخاذ المستخدم قرار يمنح العطلة للعامل ، وغاية المشرع واضحة ، هي عدم جواز تكبير فترة الراحة بالنسبة للعاملة.

حتى و لو كان قرار التعليق او القطع لهذه العلاقة له مبرر مشروع ، لذا فهذه جريمة ايجابية ذات نتيجة و هي من الجرائم البسيطة ويشترط لقيامها ، الركن المادي ، توفر صفة العامل و المستخدم ، ان يقع تعليق او قطع هذه العلاقة اثناء بدء استفاضة العامل من العطلة السنوية و قبل انتهائها، ان يعاين مفتش العمل هذه المخالفة ، و يحزر محضراً فتمتى تحققت هذه الشروط اعتبر هذا السلوك متعارضاً مع قاعدة قانونية و مطابق للنموذج القانوني الذي رسمته المادة 144 من القانون 90-11 المعدل و المتمم¹. او طبيعتها مثل الاخطار الكيميائية فهي اخطار مرتبطة باستعمال او تطبيق المواد و التحضيرات الكيميائية ، و التي تكون ناتجة غالباً عن جهل الاخطار او الاستخفاف بها ، ان الهدف من اقرار المشرع لقواعد الوقاية الصحية و الامن داخل اماكن العمل هو منع وقوع الاخطار المهنية ، و البدنية و التي تتمثل في حوادث العمل و الامراض المهنية ، و تتسبب في ضرر جسدي للعامل يؤدي به الى الوفاة او التوقف اما مؤقتاً او نهائياً.

¹ بوضنوبرة مسعود ، مرجع سابق ، ص322.

المبحث الثاني: العقوبات المقررة

قبل التعرض الى اهم الجزاءات ، بمناسبة مخالفات تشريع العمل، او غيره و التي تمس بحقوق المرأة العاملة اثناء سريان علاقة العمل ، انه بالرجوع الى نص القانون 90-11 المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل ، و القوانين المعدلة له ومنها القانون 91-29 الصادر بتاريخ 21-12-91 و الامر 96-21 الصادر بتاريخ 11-09-1996 و القوانين المكملة، مثل القانون 90-14 ، و القانون 90-02 الصادر بتاريخ 06-02-1990 ، و القوانين التي صدرت تطبيقا للقانون العام للعامل و خاصة الامر 88-07 الصادر بتاريخ 26-01-1988 المتعلق بالصحة و الامن و طب العمل ، يتأكد بالاستقراء ان المشرع الجزائري لم يضع تعريفا لرب العمل ، او صاحب العمل او المستخدم ، و اكتفى بالإشارة عند صدور المرسوم الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل رقم 97-474 الصادر بتاريخ 08-12-1997 ، اذ نصت المادة الثالثة منه على " يعتبر مستخدما في المنزل كل شخص طبيعي او معنوي عام او خاص يمارس نشاطا صناعيا او تجاريا او حرفيا يشغل عاملا او اكثر في المنزل"¹.

هذا و " تختلف المسؤولية الجزائرية للشخص المعنوي ، من حيث قواعد الاسناد ، عن المسؤولية الجزائرية للشخص الطبيعي ، ذلك لان الشخص الاول كائن غير مجسد ، و غير ملموس وان المسؤولية غير مطلقة ، بل هي مسؤولية مشروطة ، بشروط محددة من اجل قيامها و اذا تخلف شرط من هذه الشروط لا تقوم هذه المسؤولية .

و تشكل الشروط الموضوعية للمسؤولية الجزائرية للأشخاص المعنوية، التي نصت عليها المادة 51 مكرر ق ع ج² الركيزة الاساسية لقيام المسؤولية الجديدة ، التي ادخلها المشرع

¹ بوصنيرة مسعود ، مرجع سابق ،ص

² الامر 66-156 المؤرخفي 8 يونيو 1966 ج ر 49 مؤرخة في 11-06-1966 المعدل و المتمم.

بالقانون الجزائي ، و هي شروط مستمدة اصلا من طبيعة الشخص المعنوي ، و تتمثل اساسا في ارتكاب احد اجهزة او ممثلي الشخص المعنوي ، لحساب هذا الاخير جريمة من الجرائم التي يعاقب عليها الشخص المعنوي بنص القانون¹

هذا و قد تقررت بعض العقوبات المدنية و الجنائية ، حين مخالفة الاحكام المتعلقة بظروف عمل الاحداث و النساء من طرف اصحاب العمل² ، اضافة للجزاء المدني المتعلق بطلان كل علاقة عمل تقوم ، مخالفة لأحكام التشريع المعمول به ، و يكون البطلان مطلقا و عديم الاثر الا من حيث الاجر المستحق عن عمل تم تنفيذه³.

لذلك سوف نتناول في هذا المبحث اهم الجزاءات المترتبة اذا كان المستخدم شخص طبيعي (المطلب الاول) ، و في حالة ما اذا كان المستخدم شخص معنوي (المطلب الثاني).

المطلب الاول : المستخدم شخص طبيعي

" يفهم من خلال نص المادة الثانية من القانون 90-11 المعدل و المتمم المتضمن علاقات العمل ، ان المستخدم يمكن ان تصدر عنه بعض الافعال ، او السلوك الذي يعتبر في مفهوم القانون جريمة ، او مخالفة لقانون العمل قد يكون شخص طبيعي .

فاذا كانت المسؤولية الجزائية تقوم على عنصرين لازمين اولهما الاسناد المادي ، للفعل وفقا للمادة 364 من ق ا ج ج و ثانيهما الاسناد المعنوي لهذا الفعل ، على اساس وجود فوارق بين الجريمة باعتبارها الواقعة المنشئة للمسؤولية الجزائية ، و تقوم هذه الجريمة اذا ثبت قيام ركنها المادي ، و هو السلوك الاجرامي سواء كان ايجابيا او سلبيا ، و هو ما يعرف بالنشاط الاجرامي و النتيجة المتمثلة في الضرر ساء بالمفهوم المادي القانوني و علاقة السببية ، و

¹ احمد الشافعي ، الاعتراف بمبدأ المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في القانون الجزائري ، اطروحة دكتوراه في الحقوق قسم القانون العام، جامعة الجزائر 01 ، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق ، 2011-2012 ، ص 245.

² انظر المادتين 140-141 من ق ع ع

³ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 184.

الركن المعنوي المعبر عنه احيانا بالاثم الجنائي ، او قصد العصيان الذي يجمع بين القصد الجنائي و الخطأ غير المتعمد ، و المسؤولية الجنائية التي لا تلقى الا على عاتق مقترف الجريمة ، و هي تتطلب شرطان هما الارادة و العقل .

هذا ومن المقرر ان لا يعاقب احد الا عن فعله الشخصي ، و لا يحكم عليه بعقوبة عن فعل غيره، فان المسؤولية الجنائية يمكن مع ذلك ان تتولد في بعض حالات خاصة ، و هي الحالات التي يمكن ان ينجم عنها واجب ممارسة نشاط مباشر عن افعال الغير " .

و تقوم علاقة التبعية بالنسبة للعامل حسب المادة 02 من القانون 90-11 و تسري على " كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب -أجر- في اطار التنظيم و لحساب شخص اخر طبيعي او معنوي او خاص او عام يدعى المستخدم¹ .

لقد كرس المشرع حماية للمرأة العاملة ، بمناسبة قيامها بمهامها ، و اضىف عليها حماية من كل اشكال التحرش الجنسي و هذا ما تضمنه مشروع القانون التمهيدي للعمل² .

و في حالة مخالفة ، هذه الاحكام قرر تشريع العمل عقوبات مدنية و جزائية ، ففي المادة 341 مكرر من ق ع ج تعاقب على التحرش الجنسي من شهرين الى سنة واحدة و بغرامة مالية من 50.000 دج الى 200.000 دج و تضاعف العقوبة في حالة العود .

و علاوة على العقوبة الاصلية سالفة الذكر ، يجوز الحكم على الجاني بالعقوبات التكميلية الاختيارية في حالة الادانة لجنحة³ .

و تجدر الاشارة الى ان المشرع الفرنسي ، منذ تعديله قانون العقوبات بموجب قانون 17-01-2002 لم يعد يشترط علاقة رئيس بمرؤوس بين الجاني و المجني عليه حيث لم يشترط النص ان يكون الجاني " شخصا يستغل سلطة وظيفته ، و تبعا لذلك تقوم الجريمة

¹ بوضنوبرة مسعود ، مرجع سابق ، ص225.

² انظر المواد من 56 الى 59 من مشروع القانون التمهيدي للعمل

³ احسن بوسقيعة ، مرجع سابق ، ص148.

و لو صدر التحرش عن زميل في العمل ، او من احد زبائن المؤسسة بل و حتى لو صدر من مستخدم¹.

المطلب الثاني: المستخدم شخص معنوي

تشغيل العامل سواء كان مواطناً او اجنبياً ، يتم تراضياً طبقاً للمادة 8 من القانون 90-11 و تقوم هذه العلاقة على اية حال بمجرد اداء العمل من قبل العامل لحساب مستخدم ما طبيعي او معنوي ، عمومي او خاص ، تنشأ عنها حقوقاً و التزامات لطرفيها ، حسب ما يحدده التشريع و التنظيم او الاتفاقيات الجماعية ، و عقود العمل الفردية و عقود التمهين و التكوين التي يتم اعدادها طبقاً للقانون و التنظيم المعمول بهما.

و نظراً لادراك المشرع ان جزاء البطالان ، غير رادع للمستخدم كان عليه ، ان يبحث على اي وسيلة اخرى رادعة ، وهي في نظره العقوبة الجزائية ، لكن اثبات هذه المخالفات ، يشترط فيه ان يكون بموجب محرر من قبل مفتش العمل طبقاً للمادة 136 من القانون 90-11 . لذلك سوف نتطرق الى اهم العقوبات المقررة الماسة بالمرأة العاملة سواء تلك المتعلقة بجرائم التشغيل او مدة العمل او بالحماية الصحية و الامن وكذا المتعلقة بلاجر.

الفرع الاول : الجرائم الماسة بالتشغيل

الافعال التي يقع من خلالها ، المساس بالتشغيل و تتعارض مع القاعدة القانونية الجزائية، و بالتالي تطابق ذلك السلوك مع النموذج القانوني ، الذي يرسم السلوك غير المشروع و ينشأ عنها عدة جرائم و ليست جريمة واحدة.

فمنها ما تضمنته المادة 140 من القانون 90-11 المعدل و المتمم التي نصت " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ

¹ احسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص144.

السن المقررة الا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما " و سن التشغيل محددة بالمادة 15 من القانون 90-11 و قدر في الجزائر ب 16 سنة¹ و لقد كان المشرع الجزائري اكثر وضوحا حين منع توظيف ، العمال قبل بلوغ سن 16 سنة ، سواء بموجب المادة 44 من القانون 78-12² المؤرخ في 05-08-1978 و المادة 12 من القانون 06-82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الذي صدر تطبيقا للقانون 78-12 و 16 سنة وفقا للمادة 15 من القانون 90-11 المتضمن ، علاقات العمل ساري المفعول حاليا، لم يكتف المشرع في مجال علاقة العمل بتحديد سن معينة لتشغيل الاطفال ، بل منع تشغيل الاطفال و النساء في اعمال معينة او زمنية معينة ، و متى خرق المستخدم ذلك صار هذا السلوك متناقضا مع مضمون القاعدة الجزائية اي المادة 140 من القانون 90-11 السابق الذكر اما المادة 141 من القانون 90-90 نصت على " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لاحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج...".

و منعت تشغيل هؤلاء في مراكز عمل غير صحية او خطرة او مضنية ، او في اعمال تتطلب بذل جهد لا يتناسب مع قوتهم او مضر بصحتهم، او تتنافى مع الاخلاق بالنظر لطبيعتها ، او الظروف التي تتم فيها ومنها المادة 143 من نفس القانون 90-11 التي نصت على " يعاقب كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بمدد العمل القانونية الاسبوعية ، و اتساع فترة العمل اليومية³ . و الحدود في مجال اللجوء الى الساعات الاضافية ، و العمل الليلي فيما يخص الشبان و النسوة بغرامة تتراوح من 500 الى 1000 دج

¹ بوضنوبرة مسعود ، مرجع سابق ، ص 307.

² ارشد ارشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991 ، ص 7

³ الامر 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدد القانونية للعمل و الذي الغى المواد من 22 الى 26 من ق ع ج ر 03.

اما فيما يخص تعليق علاقة العمل من طرف المستخدم، هو انهاء علاقة من طرفه لاي سبب من الاسباب ، سواء كان مشروعاً او غير مشروع وفقاً للمادة 48 من القانون 90-11 لكن المنع يكون محصوراً في حالة ، اتخاذ المستخدم قرار يتخذ بموجبه ، العطلة للعامل ثم يتخذ قرار التعليق او قطع هذه العلاقة ، وغاية المشرع هي عدم تعكير الراحة للعامل حتى ولو كان هذا القطع او الانهاء له ما يبرره.

الفرع الثاني : عقوبة الجرائم الماسة بالوقاية الصحية و الأمن

المشرع الجزائري اصدر قانوناً خاصاً هو الامر 88-107¹ المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل ، ادرج من خلاله القواعد و الاحكام المنظمة لامن و صحة العمال ، و افرد التزامات المستخدمين في مجال طب العمل ، و بشكل حكمي نص على العقوبات في ثلاث مواد منها .

المادة 39 التي تشير الى الالتزامات المقررة في ذمة المستخدم بموجب المادتين 21 ، 22 من نفس القانون و المادة 37 التي تشير الى الالتزامات المنصوص عليها بالمادة 34 و المادة 38 التي تشير الى اغلب المواد التي يضمها هذا القانون².

والمادة 39 تجرم مخالفة عدم اطلاق العمال الجدد او الذين ، نقلوا الى القيام بأعمال جديدة عن طبيعة المخاطر التي ينطوي عليها هذا العمل ، و عدم تنظيم عمليات تكوين لصالح العمال المعينين في هذه المهام و هو الالتزام المنصوص عليه بالمادتين 21، 22 من نفس القانون ، اما المادة 37 من نفس القانون فتجرم استعمال او وضع او عرض ، للبيع او بيع او استيراد او ايجار او التنازل بأي صفة كانت " و يعاقب كل مخالف لاحكام المواد 8، 10 و 34 بغرامة من 1000 دج الى 2000 دج و في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين الى ستة اشهر او بغرامة من 4000 دج الى 6000 دج ، او بإحدى هاتين

¹ القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل، المؤرخ في 26-01-1988، ج ر رقم 4 ، الصادرة بتاريخ 1988.

² احمد الشافعي ، مرجع سابق ، ص133.

العقوبتين فقط ، يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها للمخاطر ، بسبب انعدام اجراءات الوقاية الصحية المقررة¹.

الفرع الثالث : عقوبة الجرائم الماسة بالأجر

جاءت المادة 48 من القانون 90-11 التي تحدد النموذج القانوني للجرائم الماسة بالأجر ، التي نصت على " يعاقب بغرامة مالية من 500 دج الى 1000 دج كل من دفع اجر للعامل دون ان يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبوض او يغفل فيها عنصرا او عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض ، و تضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات "

و ايضا المادة 149 " يعاقب بغرامة تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يدفع للعامل اجرا يقل عن الاجر الوطني المضمون او الاجر الادنى المحدد في الاتفاقية الجماعية او اتفاق جماعي للعمل... " اذ يمكن للقاضي ان يهتدي بسهولة الى الوقائع التي ينطبق عليها هذا النص .

لكن هذا القانون نفسه تخلى عن هذا الوضوح عندما رسم ، النموذج القانوني لجريمة عدم دفع الراتب -الاجر- عند حلول اجل استحقاقه حيث نصت المادة 150 منه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج .

¹ بوضنوبرة مسعود ، مرجع سابق ، ص385.

الفرع الرابع : عقوبة جريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي

المادة 58 من القانون 90-14 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي ، تعتبر الاخلال بالالتزامات المنصوص عليها ضمن احكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية الممارسة النقابية من قبل العمال .

و تلك الالتزامات تحكمها المواد من 40 الى 49 من القانون 90-14 و المادة 59 منه نصت على " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج الى 50000 دج على اي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في احكام هذا القانون لا سيما الاحكام الواردة في الباب الرابع منه كل مخالفة لوجوب دفع المرتب -الاجر- عند حلول اجل استحقاقه حسب عدد المخالفات و في حالة تتراوح الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج و تطبق حسب عدد المخالفات و بالحبس من ثلاثة اشهر او بحدى هاتين العقوبتين فقط.

خلاصة الفصل الثاني

بعد ان راينا في الفصل الاول عمل المرأة اثناء سريان علاقة العمل ، تناولنا في الفصل الثاني اهم الجرائم التي من الممكن ان يرتكبها المستخدم ضد المرأة العاملة ، سواء كان هذا المستخدم شخص طبيعي او شخص معنوي ، مثل جرائم قطع علاقة العمل او الجرائم الماسة بالأجر او الراحة او حق الممارسة النقابية ، بالإضافة الى جريمة التحرش التي تعتبر من الجرائم الماسة بمعنويات المرأة العاملة بل و على حياتها المهنية كلها وهذا في ضوء قانون العمل الساري المفعول لحد الآن وهو القانون 90-11 المعدل و المتم بلاضافة الى العقوبات المقررة لكل جريمة

الخاتمة

لقد تم التطرق من خلال هذه الدراسة الموجزة المتعلقة بالحماية الجزائية للمرأة العاملة ، و التي تتمتع بها في اطار ممارسة مهامها ، حيث كرست تلك الحماية من ضمن الحقوق العمالية بعد كفاح طويل ، ان دساتير الجزائر و كذا قوانين العمل و النصوص التطبيقية لم تغفل الالتفات الى حماية المرأة مهنيا و صحيا و اجتماعيا و اقتصاديا ، مسايرة بذلك الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بعمل المرأة بما يمكنها من اداء دورها في التنمية المستدامة ، اقتصاديا و اجتماعيا ، فكل الحقوق المقررة في اطار تلك القوانين هي حقوق تتعلق بالنظام العام ، فلا يجوز للمستخدم بأي حال من الاحوال انتقاص تلك الحقوق او حرمانها منها ، و كل اتفاق على خلاف ذلك يقع باطلا الا ما تقرر بموجبه مزايا و حقوق اكبر .

ومن خلال هذه الدراسة البسيطة تم التوصل الى الاستنتاجات التالية:

- 1- ان التشريع العمالي اضعى حماية خاصة مهنية و صحية و جزائية للمرأة العاملة في قطاع من القطاعات الاقتصادية عامة او خاصة متماشيا مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر .
 - 2- اكد المشرع الجزائري التزامه بالمبدأ العام المتمثل في المساواة بين الرجل و المرأة في جميع الحقوق و الواجبات دون الميل لطرف على حساب الطرف الاخر .
 - 3- ومن اجل موثمة و مطابقة النصوص القانونية بالاتفاقيات الدولية على تكييف منظومتها القانونية ، مما ترتب عنه ترقية و تعزيز حقوق و مكانة المرأة العاملة ، و هو ما نلمسه من خلال الاحكام و المواد الواردة في المشروع التمهيدي لقانون العمل.
 - 4- ان واقع المرأة العاملة لا يفسر على انه اخلال بحقها بل تبقى ممارسات محدودة .
- رغم كثرة الافعال المجرمة و العقوبات المقررة لها ، فان العقوبات المقررة لمخالفة قوانين .
- 1- وجوب مراعاة الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة خاصة منها المتزوجة او الام بما يجعلها توفق بين المصلحتين ، مصلحة المجتمع الاقتصادية و مصلحتها هي الاقتصادية و تربوية الابناء حتى لا تتفكك الاسرة نتيجة خروج المرأة للعمل .

2- وجوب تدخل المشرع و بدقة ووضوح في بعض المسائل الخاصة بالمرأة العاملة كمسألة التحرش بها من قبل زملائها و وجوب اعادة النظر في السياسة العقابية الخاصة بتنظيم و تجريم الجرائم الواقعة على المرأة العاملة بشكل عام.

3- اتاحة فرص اكثر في مجال التعليم و التكوين لضمان يد عاملة مؤهلة ذات كفاءة عالية للحصول على عمل مناسب يحفظ كرامتها و يلبي حاجتها .

4- لابد من تحديد المناصب التي تشكل اعمالا شاقة و مرهقة و يمنع المستخدم من استخدام النساء في مثل هذه الاعمال.

5- مراجعة منع استخدام النساء ليلا الا بترخيص و ذلك بإصدار نص تنظيمي للمناصب التي تتطلب الترخيص المسبق من مفتشية العمل .

هذه بعض التوصيات الموجزة التي من الممكن جدا الاخذ بها و وضعها في عين الاعتبار للرفي اكثر بوضع المرأة العاملة اضافة الى توصيات اخرى متروكة لأهل الاختصاص للبحث فيها او الكلام عنها.

و في الاخير اعترف ان هذا العمل بسيط جدا و متواضع رغم اكرهات الظرف الذي نمر به في سنة 2020 م و الذي لا يخفى على احد ، فهو جهد المقل و بطبيعة الحال سوف يكون هناك قصور نعتذر عنه.

المراجع

الكتب:

1. احسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجرائم ضد الاشخاص و الجرائم ضد الاموال ، و بعض الجرائم الخاصة ، الطبعة العاشرة، دار هومة، الجزائر ، 2009 .
2. احميه سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1995.
3. بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة الثانية ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2000.
4. تاج عطاالله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006.
5. راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1991.
6. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري ، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة .
7. كاميليا عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة، د ط ، نهضة مصر للطباعة و النشر و التوزيع، الجفالة ، القاهرة ، د س ن .
8. محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة، الجزائر، 2000.

الاطروحات و المذكرات

1. احمد الشافعي ، الاعتراف بمبدأ المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في القانون الجزائري ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة ، 2012/2011.
2. بوصنوبرة مسعود ، الحماية الجنائية للعمل ، اطروحة دكتوراه ، كلية العلوم القانونية و الادارية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2009/2008.
3. بوسحبة جيلالي ، الحماية القانونية المقررة للمرأة في تشريع العمل الجزائري و التشريعات المقارنة، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2010/2009 .
4. حجيمي حدة ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق سعيد حمدين، الجزائر 01 ، 2014/2013.
5. سي فوضيل زهية ، الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري و المقارن، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر ، 2018/2017.
6. طالبي سرور ، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الانسان-الظروف العادية- رسالة ماجستير، كلية الحقوق ، بن عكنون، جامعة الجزائر ، 2000/1999.
7. محمد الاحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة اطروحة دكتوراه ، في القانون العام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بويكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2016/2015.

مقالات و ابحاث

1. عبد الرحمان خليفي ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري ، مجلة ابحاث قانونية و سياسية، عدد خاص ' د س ن .
2. سوسن سعد عبد الجبار، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي ، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2015.

الديساتير و النصوص القانونية و التنظيمية

1. دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963.
2. دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989.
3. دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996.
4. دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2008.
5. الامر 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.
6. الامر 133 /66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم.
7. القانون 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي للعامل.
8. القانون 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بلامر 08/84 المؤرخ في 26 ماي 1994 م الامر 07/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

9. القانون 07/88 المؤرخ في 06 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن .
10. القانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل.
11. القانون 11-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991 و المرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 افريل 1994 و الامر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996 و الامر 02/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بعلاقات العمل.
12. القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الامر 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 المتعلق بممارسة الحق النقابي.
13. القانون 15/83 المؤرخ في 22 جويلية 1983 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي.

الفهرس

الصفحة	المحتوى
01	مقدمة.....
05	الفصل الاول: عمل المرأة اثناء سريان علاقة العمل.....
07	المبحث الاول: الآليات القانونية المكرسة لحماية المرأة العاملة.....
08	المطلب الاول: حماية المرأة العاملة في تشريعات العمل.....
10	الفرع الاول : الحق في التشغيل.....
13	الفرع الثاني : المساواة في الاجور.....
14	الفرع الثالث : الحق في الترقية.....
16	الفرع الرابع : الحماية الخاصة للمرأة العاملة.....
16	اولا: عطلة الامومة.....
17	ثانيا : حق الارضاع.....
18	المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة في الوظيف العمومي.....
19	الفرع الاول: حق الموظفة في الحماية الاجتماعية.....
19	اولا : الخدمات الاجتماعية.....
20	ثانيا: الضمان الاجتماعي.....
21	الفرع الثاني: حق الموظفة في الاستفادة من الحماية.....

21	اولا : الحق في الحماية الادارية.....
21	ثانيا : الحق في الحماية من جميع اشكال العنف و الاهدانة.....
22	المطلب الثالث : حماية المرأة العاملة في القانون الجنائي.....
25	المبحث الثاني: احترام خصوصية المرأة العاملة.....
26	المطلب الاول: التحرش الجنسي في التشريع الجزائري.....
27	الفرع الاول : تعريف التحرش الجنسي و اثباته.....
28	الفرع الثاني: اشكالية اثبات الجريمة.....
29	الفرع الثالث : التحرش الجنسي في التشريعات المقارنة.....
30	المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة من الاعمال الماسة بالأخلاق و الآداب.....
32	المطلب الثالث : حظر العمل في الاعمال الخطيرة و الشاقة.....
32	الفرع الاول: منع استخدام العاملات في الاعمال الخطيرة
34	الفرع الثاني : حظر عمل النساء ليلا
35	خلاصة الفصل الاول.....
37	الفصل الثاني : المسؤولية الجزائية للمستخدم.....
38	المبحث الاول : صور المسؤولية الجزائية للمستخدم.....
38	المطلب الاول : الجرائم الماسة بالتشغيل.....
39	الفرع الاول : مخالفة مدة العمل
40	الفرع الثاني : الجرائم الماسة بالراحة
41	الفرع الثالث : الجرائم الماسة بالأجر
42	المطلب الثاني : جرائم ماسة بباقي الحقوق الاخرى
43	المبحث الثاني : العقوبات المقررة

44	المطلب الاول : المستخدم شخص طبيعي
46	المطلب الثاني : المستخدم شخص معنوي
46	الفرع الاول : عقوبة الجرائم الماسة بالتشغيل
48	الفرع الثاني : عقوبة الجرائم الماسة بالوقاية الصحية و الامن
49	الفرع الثالث : عقوبة الجرائم الماسة بالأجر
50	الفرع الرابع : عقوبة جريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي
51 خلاصة الفصل الثاني
52الخاتمة
55 قائمة المراجع:

