

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الجيلالي ليابس - سيدي بلعباس  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



# الجوانب الجزائرية لتشريعات العمل - دراسة مقارنة -

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم  
فرع: القانون الخاص

إشراف  
الأستاذ الدكتور  
بودالي محمد

إعداد الطالبة:  
لهيمش غزالة

## أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر - أ -	الدكتور براسي محمد
مشرفا ومقررا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ التعليم العالي	الدكتور بودالي محمد
عضوا مناقشا	جامعة تيارت	أستاذ التعليم العالي	الدكتور بوسماحة الشيخ
عضوة مناقشة	جامعة مستغانم	أستاذة محاضرة - أ -	الدكتور بن قو أمال

السنة الجامعية: 2016 - 2017

عن معاذ بن جبل رضي الله عنه قال □

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم □

«تعلموا العلى فإن تعلمه لله خشية، وطالبه

عبادة، ومفاجئته تسبيح، والبلت عنه جفام، وتعليمه أمن

لا يعلم صفاقة، وبفاله الأهل قرية وهو أيسر ففى

الوحشة، والمصائب ففى الغربة، والمخاطب ففى

الخلوة، والمائل على السراء والضراء، والسلاح على

الأعداء والذين عنك الأجل» □

# إهداء

أهدي ثمره عملي إلي:

❖ والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه

❖ والدي أطال الله في عمرها

❖ إلي زوجي الغالي والعزيز مناد ميلود لبذله مجهودات كبيرة بغية

إتمام المذكرة.

❖ إلي فلذة كبدي مصطفى الحبيب و فاطمة الزهراء.

❖ إلي كل أفراد عائلة لعيمش.

❖ إلي كل أفراد عائلة مناد ومروكي.

# الشكر

**أشكر الله وأحمده على إنجاز هذه الرسالة  
بفضله، كما أتوجه بالشكر الجزيل والتقدير الكبير  
لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور: بوالهي محمد على  
إرشاداته القيمة وتوجيهاته السديدة.**

**كما أتقدم بكل التقدير والعرفان إلى كل من  
ساهم من بعيد أو من قريب بتقديم المساعدات للإنجاز  
هذه المذكرة. كما أتوجه بشكري إلى مهدي  
بوعلام.**

# المقدمة

إن قانون العمل بمفهومه المعاصر في جميع التشريعات المقارنة يشكل مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية للعمل بين العمال والمستخدمين والمنبثقة ليس من عقد عمل فحسب بل كذلك من القانون والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية<sup>1</sup>.

كما يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل، إذ يعبر عن المطالب الاجتماعية للعمال من ناحية ثم الحاجات الاقتصادية للمؤسسات وأصحاب العمل من ناحية أخرى.

كل هذا حماية لمصالح العمال الأجراء وهذا من خلال تفسير الشك لصالحهم وتطبيق القانون أو التنظيم الأنفع، بالإضافة الى ضرورة تدعيم الروابط المهنية والعلاقات بين الشركاء الاجتماعيين من خلال التفاوض والتشاور الجماعي، وبناء على ذلك فإن تشريع العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا وخاضعا لرب العمل في تأديته للعمل وأن يكون تحت اشرافه ورقابته، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عن العلاقة من حقوق والتزامات للطرفين.

فبالرجوع إلى التبعية فيقصد بها "تأدية العمل لحساب شخص آخر - صاحب العمل- والخضوع لأوامره وتعليماته والعمل تحت رقابته وإشرافه، وتعرضه في حالة الإخلال بالالتزامات للجزاءات"<sup>2</sup>.

وقد نص القانون المصري، وقانون الشغل التونسي على عنصر التبعية واعتباره جوهريا في عقد العمل وهذا ما ذهبت إليه غالبية التشريعات المقارنة وعلى رأسهم التشريع الفرنسي بحيث أكدت النتائج التالية على هذا العنصر والمتمثلة في:

<sup>1</sup> - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، سنة 2008، ص 6.

<sup>2</sup> - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 14.



- التبعية المقصودة هي التبعية الاقتصادية والتي لا تتوفر على عنصر الاشراف والرقابة بل على الجانب المادي للعلاقة أي الأجر.  
- قد تقود التبعية القانونية حتى بدون وجود عقد عمل، بل من الواقع أو من ارتباط شفوي كون علاقة العمل تتعقد بعقد شفاهي أو كتابي<sup>1</sup>.  
- التبعية في مجال العمل أضيق من التبعية كشرط لقيام المسؤولية عن فعل الغير. وما يتم استخلاصه بمفهوم المخالفة أن لرب العمل ثلاث حقوق متمثلة في حق الإدارة Droit de direction، حق الإشراف Droit de surveillance، حق الرقابة Droit de contrôle.

كما اعتبر المشرع الجزائري فكرة عقد العمل جزءا من فكرة أوسع حديثة ومتمثلة في علاقة العمل la relation de travail وقد أعطيت عدة اصطلاحات لعقد العمل منها إجارة الخدمات - عقد الخدمة - وعقد الاستخدام.

وقد يطلق كذلك على أطراف العلاقة - أطراف العقد - عدة تسميات إلا أن المستقر عليه أن عقد أو علاقة العمل تجمع العامل travailleur، وصاحب العمل L'employeur<sup>2</sup>.

وقانون العمل من أكثر القوانين ارتباطا بفروع القانون الأخرى سواء تلك التي تنظم علاقات الأفراد بينهم أو علاقة السلطة بالأفراد والتي تنظم الحياة الاقتصادية، وتتصب دراستنا أكثر لتوضيح علاقة قانون العمل بالقانون المدني لكون هذا الأخير أكثر القوانين قرابة بقانون العمل، ولم ينفصل هذا الأخير عنه إلا مؤخرا بتدخل الدولة في تنظيم بعض جوانب العلاقة المهنية حتى أصبح ذو طبيعة خاصة<sup>3</sup>.

ولتوضيح أكثر فإن مختلف جوانب علاقات العمل تنظمها مبادئ وأحكام القانون المدني نتيجة لتطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد لاسيما في بداية ظهور تنظيمات

<sup>1</sup>- أنظر المادة الثامنة من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقة العمل الجزائري.

<sup>2</sup>- مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984، ص84.

<sup>3</sup>- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2003، ص30.



علاقة العمل، وفكرة عقد إجازة الخدمات، ولم يتم استغلال قانون العمل إلا في بداية العصر الحديث، حيث انحصر دور عقد العمل تاركا المجال لتدخل الدولة بالتنظيم التشريعي للعمل نتيجة للظروف والمتطلبات الاجتماعية والمهنية التي دعت إلى هذا التدخل.

غير أن هذا الانفصال عن القانون المدني لم يتم بشكل كامل، إذ ظلت بعض جوانب علاقات العمل، محكومة بالمبادئ العامة والأحكام التي يتضمنها القانون المدني، مثل الأحكام الخاصة بالأركان العامة للعقد، وعيوب الرضا، وتلك الخاصة بتنفيذ الالتزامات والتعويضات وغيرها<sup>1</sup>.

كما أن سياسة قوانين العمل الحديثة هي تقنين نصوص الحماية الجزائية للحقوق العمالية، حتى توفر المستوى اللائق من المعيشة لأكبر طوائف المجتمع عددا وهم طائفة العمال، فتتص غالبية الدساتير ومن بينهم الدستور الجزائري على أن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع، ولا يجوز فرض أي عمل جبرا على المواطنين ولا أداء خدمة عامة إلا بمقتضى القانون<sup>2</sup>، ولذلك يجرم قانون العمل مخالفة قواعد تشغيل العاطلين<sup>3</sup>، ومخالفة قواعد تشغيل الأجانب<sup>4</sup>، مخالفة قواعد تشغيل الجزائريين بالخارج، ومخالفة قواعد علاقات العمل الفردي<sup>5</sup>، وكذا مخالفة قواعد وقف العمل ومخالفة قواعد تأمين ظروف العمل، وكذا مخالفة قواعد الخدمات الصحية والاجتماعية، وتحديد ساعات العمل، ومخالفة قواعد تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية ومخالفة قواعد تشغيل الأحداث والنساء ودون نسيان مخالفة أحكام القوانين المكملة لقانون العمل.

<sup>1</sup> - بشير هدي، المرجع السابق، ص 30.

<sup>2</sup> - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى،

1996- توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، ص 11.

<sup>3</sup> - <sup>4</sup> - <sup>5</sup> - بشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، 2009، جسور للنشر والتوزيع، ص 55.



إن قانون العمل يهدف إلى توفير المستوى اللائق من المعيشة للعمال بعد أن بدأت قوانين العمل في العصر الحديث تتدرك الحالة السيئة التي كان عليها العمال من قبل، فاهتمت بضرورة وضع حماية قانونية للقضاء على استغلال أصحاب الأعمال كفرض حد أدنى للأجور مثلاً.

كما أن قانون العمل يعتبر أداة فعالة في يد المشرع لتوجيه الإقتصاد الوطني الإستخدام الأمثل للأيدي العاملة في سوق العمل داخل البلاد وخارجها، وهذا حتى يتجنب تكرار المأساة الأليمة التي أصابت العمالة المصرية نتيجة أزمة الخليج في 02 جويلية 1990 ويوم 26 فبراير 1991 وهذا على أساس مبدئين :

**المبدأ الأول :** حظر سفر التخصصات اللازمة لنمو الحياة الإقتصادية داخل البلاد لان الوطن أولى بأبنائه من الغير.

**المبدأ الثاني :** وجود تنظيم دقيق وواضح لحركة العمال الجزائرية في الخارج.

لذا نجد أن المشرع الجزائري من خلال قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup> يهدف إلى تنظيم العلاقات الفردية والجماعية للعمل بين العمال والأجراء والمستخدمين كما أنه قام بتحديد حقوق لهذه الفئة من خلال المادتين الخامسة والسادسة وتمثلة في :

- ممارسة الحق النقابي.

-التفاوض الجماعي.

-المشاركة في الهيئة المستخدمة.

-الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- الراحة.

---

<sup>1</sup>- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، بالمرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جوان 1996 الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997 والأمر 97-03 المؤرخ في 13 جانفي 1997.



- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب.
- التشغيل الفعلي.
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الدفع المنتظم للأجر المستحق.
- الخدمات الإجتماعية.
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

إذن في حالة عدم منحهم لهذه الحقوق، والتعرض لضغوطات وإجراءات غير قانونية، يتبادر إلى الأذهان التساؤل التالي : ما هي الجزاءات والعقوبات المقررة لمخالفتي القانون ؟ أي ما هي الوضعية القانونية لأرباب العمل من جراء عدم احترام المادتين السالفتي الذكر؟

مقابل هذه الحقوق يفرض على العمال واجبات منصوص عليها في المادة السابعة من قانون علاقات العمل حيث تجمع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية المتمثلة فيما يلي :

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسة العادية لسلطاته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.



- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.

- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.

- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.

- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.

- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

وبنفس الدراسة القانونية يجدر طرح التساؤل التالي : ما هي العقوبات المقررة للعمال في حالة عدم تنفيذ واجباتهم تجاه الهيئة المستخدمة؟

وكذا في حالة وقوع نزاع فردي أو جماعي على من تقع المسؤولية ؟

كل هذه التساؤلات من خلال دراستنا توضح لنا أن قانون العمل يحتل مكانا خاصا بين مختلف الفروع القانونية والعلوم الاقتصادية لكثرة احتوائه على قواعد القانون العام وكذا قواعد من القانون الخاص مما يجعله أكثر القوانين ارتباطا بهذه الفروع.

إلا أن التدخل الضروري للدولة في العديد من مجالات العمل أدى إلى ضرورة وضع عقوبات مقررة لكل الأخطاء المرتكبة سواء من العمال أو من أرباب العمل، لذا فالعلاقة بين القانونين تظهر من خلال الطابع الجزائي الذي أصبح يطبع قانون العمل الحديث.

لذلك لاحظنا تعدد الجوانب الجزائية في قوانين العمل، وانتشارها بشكل لافت أصبح رئيسي عند ميلاد قانون عقوبات للعمل، ولا شك أن نص المشرع لهذه النصوص العقابية يجعلنا نسلم بوجود الركن الشرعي للجريمة.

ويعرف الفقه الركن الشرعي للجريمة بوجه عام بوجود نص في القانون يبين الفعل المكون للجريمة، والعقوبة التي تفرض على مرتكب الفعل وأن يكون هذا النص نافذ المفعول وقت ارتكاب الفعل، ساريا على مكان وقوعه، وعلى شخص مرتكبه.

ومن ثم يمكن تعريف الركن الشرعي لجرائم العمل بوجه خاص بوجود نص في قانون العمل أو التشريعات العمالية المعدلة أو المكملة له، أو في العرف أو في المصادر المهنية والحرفية لقانون العمل، أي سريان قواعد قانون العمل من حيث الزمان والمكان، وكذا الأشخاص.

كما أنه من المقرر قانونا في مجال قانون العمل تقييد سلطة القاضي الجزائي في توقيع العقوبة، وبخصوص قاعدة ارتباط الجرائم العمالية بالقاعدة في قانون العقوبات العام هي أنه : "إذا وقعت عدة جرائم لفرض واحد وكانت مرتبطة ببعضها بحيث لا تقبل التجزئة وجب اعتبارها كلها جريمة واحدة، والحكم بالعقوبة المقررة لأشد تلك الجرائم"<sup>1</sup>.

والحكم بالعقوبة المقررة لأشد تلك الجرائم، وهنا نجد أنفسنا أمام خصوصية القانون الجزائي للعمل الذي يعتبر أحد فروع القانون الجزائي الحديث في الدول المتقدمة، حيث أن القانون الجزائي لعلاقات العمل يعد في الأصل فرعا من فروع القانون الجزائي للأعمال<sup>2</sup>.

وهو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم المسؤولية الجزائية المرتبطة بعقود العمل سواء الفردية أو الجماعية، ويستوي في ذلك أن ترتبط تلك المسؤولية الجزائية بالعامل أو بأصحاب العمل بصفتهم الطبيعة أو الاعتبارية كما تمتد المسؤولية الجزائية لتشمل أيضا القائمين على الإشراف على هذه العقود<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، ص 246.

<sup>2</sup> - M.D elmas Marty, droit pénal des affaires t –PUF : les conditions de rationalité d'une dépenalisation partielle su droit pénal de l'entreprise, in bilan et perspectives du droit pénal de l'entreprise economica, 1989, p89.

<sup>3</sup> - Alain coeurt, Elizabet Fotis, Droit pénal du travail, 1998, p6.

وبناء على ما سبق فإن القانون الجزائري للعمل يدخل في نطاقه الجرائم التي تتعلق بضمان حماية صحة وسلامة العمال، وكذلك ضمان عدم بث العراقيل أمام مفتشي العمل أو ممثلي العمال، كما تمتد هذه الحماية إلى غاية ضمان التشغيل المشروع للعمال، وكذا الاعتداء على الحقوق العامة للعمال وذلك مثل حالات التمييز وحالات التحرش الجنسي<sup>1</sup>.

ويترتب على ذلك أنه ثار التساؤل عما إذا كان إضفاء حماية جزائية في علاقات العمل تعد هي الوسيلة المثلى لضمان الحقوق العمالية أم لا، وكذا حماية أرباب العمل أم لا.

لقد اختلفت الآراء الفقهية في هذا الصدد فقد اتجه رأي أول إلى أن الجزاء الجزائي يعد ضرورة، حيث أنه يتم فرضه بغرض تجنب حدة المستخدمين من جهة، ومن جهة أخرى تجنب انهيار قواعد النظام العام التي نص عليها المشرع في أحكامه في نطاق العمل<sup>2</sup>.

بينما رأي آخر اتجه إلى عدم صحة إضفاء جزاء جزائي في نطاق علاقات العمل حيث أن تطبيق هذا الجزاء يؤدي إلى انهيار التقدم في مجال العمل، كما يؤدي إلى انهيار في العلاقات المهنية وكذا إلى إبراز أصحاب الأعمال باعتبارهم من قبيل المجرمين<sup>3</sup>.

وقام رأي آخر بمحاولة الجمع بين الرأيين السابقين حيث قرر أنه بالرغم من أن الجزاء الجزائي يعد أمرا مفتقدا إلا أنه يعد ضرورة لأنه يتلاقى الانتهاكات التي ترد على القواعد المتعلقة بالنظام العام وإن كان من المؤسف أن يكون هذا الأسلوب هو الأسلوب الوحيد والمؤثر والذي يتم استخدامه لصالح المستخدمين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - عمرو ابراهيم الرقاد، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دراسة مقارنة - دار النهضة العربية، القاهرة، ص 92.

<sup>2</sup> - Durand et Jaussand, Traité de droit du travail t.1. Dalloz 1974, p 194.

<sup>3</sup> - Alyon-caen, les fonction du droit pénal dans les relations de travail :Dr soc, 1984, p 439.

<sup>4</sup> - Merle et vitu, Droit pénal spécial, 1983 t 1 No, 1117.

وهذا ما أخذت به جميع التشريعات المقارنة، حيث تعاقبت التشريعات في كل من فرنسا ومصر والجزائر من أجل إضفاء حماية جزائية ضرورية لعلاقات العمل.

فباستعراض النصوص التشريعية الفرنسية كانت في البداية تهدف إلى تشديد العقوبات في حالة ما إذا كان مرتكب الجريمة من قبيل المستخدم، ولم يركز فقط على حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

وقد أدى تطور التشريعات الاجتماعية إلى تعدد الجرائم و تطورها بحيث لم تصبح قاصرة على إضفاء الحماية على الحقوق الفردية للعامل فقط، بل امتد أثرها لتضفي حماية على الحقوق الجماعية للعمال وذلك في حالة انتهاكها.

بمعنى أن الحماية تكون واجبة النفاذ على الطرفين أي كل من العامل، والمستخدم سواء بصفته شخص طبيعي أو معنوي، وهذا بتوقيع الجزاء التأديبي أو الجزاء المدني، إلا أن هاذين الجزاءين غير كافيين، فلا بد من وجود إجراءات صارمة تكون متمثلة في الجزاء الجزائي وتوقيعه على كل من يخالف عقد العمل أي كل من العمال والمستخدمين وهذا ما أخذ به كل من التشريع الجزائري، المغربي، والمصري بضرورة وجود حماية عقابية في نطاق علاقات العمل<sup>1</sup>.

فبناء على ما تم ذكره تطرح التساؤلات التالية :

- ما هي الحالات، أو الأفعال أو التصرفات الموجودة في إطار تشريعات العمل والمعاقب عليها ؟

- ما هي الوضعية القانونية للعمال أو للهيئات المستخدمة في حالة عدم احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها في إطار تشريعات العمل ؟

- وما هي العقوبات المقررة لمخالفة هذه الإجراءات القانونية والآثار المترتبة عن ذلك؟

- وعلى ما من تقع المسؤولية ؟

<sup>1</sup> - عمرو ابراهيم الوقاد، المرجع السابق، ص 98.



من خلال هذه التساؤلات نستخلص الإشكال القانوني التالي:

ما هي الجوانب الجزائية التي أخذ بها المشرع الاجتماعي في قوانين العمل أو ما هو نطاقها، وما مدى فعاليتها في تشريعات العمل الوطنية والمقارنة، والآثار المترتبة عن ذلك؟

للإجابة على هذا الإشكال القانوني قسمنا دراستنا لبابين حيث تعرضنا في الباب الأول لحصر للجوانب الجزائية في إطار علاقات العمل وفق التشريعات الوطنية والمقارنة.

أما الباب الثاني فخصصناه للمسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة في إطار التشريعات الوطنية والمقارنة.

# الباب الأول

الجوانب الجزائية في إطار  
علاقات العمل وفق  
التشريعات المقارنة



إن قانون العمل لا يعرف العقوبة بالمعنى الضيق الوارد بقانون العقوبات العامة،  
وغنما يعرف معنى الجزاء الواسع الذي لا يـتصر على العقوبات التقليدية بل يتسع  
ليشمل ما يحكم به من غرامات أو تعويضات لذوي الشأن<sup>1</sup>.

كما أن قانون العمل الجزائري مبني ومجسد من الناحية العملية على علاقات قد  
تكون فردية كما قد تكون جماعية لذا في حالة ارتكاب أخطاء سواء من الهيئة المستخدمة  
أو من عامل أو من جماعة من العمال فما هي العقوبة المقررة لذلك ؟ وما هي الطبيعة  
القانونية للأفعال والتصرفات المسببة ضررا للطرف الأخر ؟

---

<sup>1</sup>- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، ص 22.



# الفصل الأول

النظام القانوني لعلاقات

العمل الفردية

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

تعتبر تسمية علاقة العمل المصطلح الأكثر تعبير عن عقد العمل بمفهومه الواسع والذي كان يعرف في السابق بعقد إيجار الأشخاص أو الخدمات.

المشرع الجزائري قد حذا حذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية إذ لم يعرف عقد العمل حيث نصت المادة الثامنة من القانون رقم 90-11 على أنه: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي" وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل، ومن ثم أكد على الأخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل وتوسيع دائرة ووسائل وطرق الحماية للعمال.

إذن فما تتمثل هذه الحقوق والواجبات ؟ وفي حالة عدم إحترام أحد أطراف العلاقة لهذين العنصرين فما هو الجزاء الواجب تنفيذه ؟

للإجابة على هذا التساؤل نتبع الخطة المفصلة التالية :

**المبحث الأول:** الأسباب القانونية للنزاع الفردي من حيث حقوق العمال وتوقيع العقوبة

لا يجدر بنا دراسة الحماية القانونية للحقوق دون معرفة ماهية الحقوق التي منحها المشرع الجزائري للعمال لذا إرتأينا تقسيم هذه الحقوق كما حصرها المشرع مع ذكر التصرفات والإجراءات الغير قانونية وما هي العقوبة المقررة لذلك ؟

### **المطلب الأول : الحقوق المتعلقة بتنظيم تشغيل العمال**

من خلال دراستنا ارتأينا أن نوجه موضوع مطلبنا الأول لتقسيمه إلى ثلاث فئات عمالية ذات أهمية بالغة وتعتبر الأساس القانوني القوي في إطار علاقة العمل وهذا بسبب المعاملات والإجراءات الخاصة التي تناولتها معظم التشريعات من نصوص قانونية تحمي هذه الفئات الخاصة المتمثلة في تنظيم تشغيل الأحداث والنساء والأجانب.

### **الفرع الأول : من حيث تنظيم تشغيل الأحداث**

يشكل تحديد حد أدنى لسن تشغيل الأحداث أهمية بالغة من حيث حمايتهم من المخاطر المختلفة سواء تعلق الأمر بإتمام مرحلة التعليم الإلزامي أو من حيث حماية نموهم الجسدي والنفسي السريع التأثير.

فإن المشرع الجزائري اتبع منهج غالبية التشريعات العمالية المقارنة من حيث تحديد السن الدنيا لتشغيل الأحداث بستة عشرة سنة، إذ نصت المادة 15 في فقرتها الأولى من قانون علاقات العمل على أنه: "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي".

لذلك ما هي الشروط الواجب توافرها في القاصر للعمل ؟

لا يجوز توظيفه إلا بتوافر الشروط التالية :

- ألا يقل سن تشغيل القاصر عن ستة عشرة سنة.

- الحصول على الرخصة من والولي الشرعي.
- حالة عقود التمهين حيث تخضع لأحكام وشروط خاصة ينظمها قانون التمهين الصادر سنة 1981، والذي حدد السن الدنيا لإبرام عقد التمهين بخمسة عشرة سنة وفقا لنص المادة 12 منه.
- عموما فإن مسألة تشغيل الأحداث اهتمت بها غالبية التشريعات، حيث أصدرت المنظمات الدولية والإقليمية العديد من الاتفاقيات والتوصيات بهدف حماية الأحداث من جميع المخاطر المهنية، أثناء تشغيلهم.

وتتلخص أهم المبادئ والأحكام الدولية الواردة لحماية الأحداث فيما يلي :

- منع تشغيل الأحداث في بعض المهن التي تتضمن جانبا من الخطورة مثل العمل في المحاجر، والمقالع، وقاع البحار.
- منع تشغيل الأحداث ليلا إذا دعت الضرورة لذلك، وهذا اعتبارا للمخاطر الناجمة عن العمل الليلي.
- إجراء الكشف الطبي للأحداث قبل تشغيلهم، إذا لم يكون بالغين سن الثامنة عشرة، وهذا للتأكد على سلامتهم البدنية.
- ضرورة وضع حد أدنى لسن التعليم العام أو الإلزامي وهو المبدأ الذي استدعى وضع حد أدنى لسن تشغيل الأحداث.

وكل من يخالف هذه المبادئ يتعرض للمسؤولية، وإلى دفع غرامة زائد عقوبة حبس.

#### **موقف التشريعات الأجنبية :**

إن قوانين العمل الأجنبية تحدد سنا دنيا بشكل عام للالتحاق بالعمل ولا يجوز قبلها تشغيل الأحداث بأي صفة كانت إلا أنه ترد على هذا الأصل استثناءات نظرا لطبيعة بعض الأعمال أو النشاطات الاقتصادية فمثلا نجد كل من فرنسا وانجلترا تضع سنا دنيا لعمل الأحداث وهو ستة عشرة سنة، إلا أن هذه التشريعات قد تنزل بالحد الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال الخفيفة فتجعله في فرنسا أربع عشرة سنة وقد أخذ التشريع الفرنسي بهذا الاتجاه وربطه بمسألة التحرر من التعليم الإلزامي فلا يجوز للحدث أن يعمل في أية

أعمال كانت قبل انتهاء دراسته الإلزامية، وهذا بناء على المادة 1/6211 الى غاية 2/6261 من قانون العمل لسنة 2016.

بحيث ينص المشرع الفرنسي من خلال فحوى المادة 62211 على أنه:

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son representeteur légale et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation »

بمعنى أن عقد التمهين يعتبر عقد عمل من نوع خاص يربط بين الممتهن، أو ممثله القانوني ورب العمل، ومن واجبات هذا الأخير دفع أجر زائد التأكيد له على حقه في التكوين المهني، داخل الهيئة المستخدمة، أو في مركز التكوين المهني، وبالمقابل يجب على الممتهن مواصلة العمل داخل الهيئة المستخدمة وفق المدة القانونية المحددة في العقد وفي نفس الوقت مواصلة التكوين.

إلا أنه ما تمت ملاحظته أن المشرع الفرنسي توسع إلى حد كبير في مسألة تشغيل الأحداث بحيث من خلال المادة 6222-1، حدد السن القانوني من 16 سنة إلى غاية 25 سنة إذن بالنسبة لمن يبلغ أقل من 15 سنة يستطيع أن يسجل نفسه في مركز التكوين المهني، وكذا إبرام عقد تمهين مع هيئة مستخدمة شريطة أن يثبت أنه أنهى الدراسة على مستوى المتوسط وتكون له دراسة نظرية وتطبيقية على مستوى مركز التكوين المهني، والهيئة المستخدمة كذلك.

كما حدد المسؤولية إلى كل من ممثله القانوني، والهيئة المستخدمة في حالة تغيب الممتهن، أو امتناعه عن مواصلة التكوين فتفرض عقوبات على ممثله القانوني بسبب عدم

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

اهتمامه ومراقبته لهذا القاصر، وعدم إعلام الهيئة المستخدمة على أسباب الغياب، أو الامتناع.

أما بالنسبة للهيئة المستخدمة فرضت عليها إجراءات قانونية حاسمة في حالة غياب الممتن أولها توجيه إنذار للممتن في حالة الغيابات المتكررة، وذلك بإعلام وليه الشرعي أو ممثله القانوني، وإذا استمر في ذلك فيحق لرب العمل فسخ عقد التمهيّن وإذا لم يتم بذلك فيقوم بدفع غرامة مالية.

أما إذا قامت الهيئة المستخدمة بجميع إجراءاتها القانونية تجاه الممتن فممثله القانوني لا تقع عليه أي عقوبة.

كما أن قوانين العمل الأجنبية تعطي أهمية لأوقات عمل الأحداث نظرا لتكوينهم الجسمي المتميز عن العمال الكبار، بحيث اتجهت إلى تحديد مدة عمل الأحداث وفق سنهم.

وبعض الدول الأخرى تأخذ بمبدأ التحديد اليومي والأسبوعي معا لساعات العمل وتحدد بثماني ساعات في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع.

أما بالنسبة للعمل الإضافي فقد منعه معظم الدول الأجنبية لما له من آثار سلبية.

### الفرع الثاني : من حيث تنظيم تشغيل النساء

إن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكرا أو أنثى على السواء لا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة، وهو ما أكدت عليه المادة 17 من قانون علاقات العمل، حيث تعد كل الأحكام التي تميز بين الجنسين بحرية مزاوله العمل، والحصول على ذات الأجر عند ما تتماثل مناصب العمل، كما يجب أن تستخدم ذات المعايير في التصنيف والترقية المهنية.

غير أنه وضعت التشريعات العمالية المقارنة، أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، من بينها التشريع الجزائري، حيث منع العمل الليلي، مع أنه منح لمفتش العمل صلاحية

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

الترخيص للنساء بالعمل ليلا عند الضرورة وفي حالات خاصة وهذا بناء على نص المادة 29 من قانون علاقات العمل.

كما قررت أحكام أخرى للمرأة العاملة كحقها في عطة الأمومة، وتقرير ساعة يوميا للام المرضعة وغيرها من الأحكام الأخرى.

**فما هي الجزاءات المترتبة على مخالفة حقوق المرأة ؟**

تقررت بعض العقوبات المدنية والجنائية حيث مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف عمل النساء من طرف أصحاب العمل بناء على المادتين 140 و 141 من قانون 90 - 11 حيث انه يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العقود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها.

كما يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة تتراوح من 2000 إلى 4000 دج، وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة.

**أما على الصعيد الدولي :**

فقد اهتمت المنظمات الدولية والإقليمية بتشغيل النساء فقررت عن طريق الاتفاقيات الدولية المبرمة العديد من المبادئ الهامة لحماية النساء العاملات وتحقيق المساواة بين الجنسين.

فما موقف القانون المقارن؟ :

أ- تنظيم تشغيل النساء في التشريعات العربية :

تتضمن معظم التشريعات العربية أحكاما عامة تسري على تشغيل الجنسين من العمال، وأحكاما خاصة تسوي على تشغيل النساء فقط.

ففيما يتعلق بالأحكام العامة لم تفرق تشريعات الدول العربية بين المرأة والرجل سواء كان ذلك بالنص صراحة على المساواة أو من مفهوم مجموع الأحكام المنظمة للعمل بشأن الجنسين.

فللمرأة حق مزاولة كافة الأعمال فيما عدا المحظور منها لحمايتها وتتساوى مع الرجل في الأجر والعمل المماثل، وساعات العمل والعطل الأسبوعية والإجازات وأسباب الفصل.

كما حددت معظم قوانين الدول العربية بمقتضى قرارات وزارية الأعمال المحظورة على النساء وهي الأعمال الضارة والشاقة فقد نصت الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1967 بشأن مستويات العمل على حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال الخطرة بالصحة أو الشاقة<sup>1</sup>.

وكل من يخالف النصوص القانونية فقد يتعرض لدفع غرامة أو للحبس.

ب- مسألة تنظيم تشغيل النساء في القانون الفرنسي :

يهدف القانون الفرنسي رقم 75-265 الصادر في 11 يوليو سنة 1975 إلى إزالة كل تفرقة تقوم على أساس النوع أو الأحوال العائلية حيث يتعرض للعقوبة كل من يقوم بهذه التفرقة، فلا يجوز لصاحب العمل أن يرفض تعيين المرأة أو بفسخ عقد عملها بسبب زواجها أو بسبب الحمل<sup>2</sup>، وما زالت معظم النصوص الفرنسية إلى غاية وقتنا هذا تدافع

<sup>1</sup> - مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، ط5، 1973، ص 49.

<sup>2</sup> - Gérard Lyon, Manvel de droit du travail, librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 1995, p 816.

على حقوق المرأة وتجسد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجور، ويعتبر كل اتفاق ينطوي على التفرقة لاغيا.

كما تتضمن مجموعة قوانين العمل الفرنسي أحكاما بشأن حماية العاملات وحماية الأمومة فنص على منع تشغيل النساء ليلا فيما عدا المحلات التجارية، أو اللواتي يشغلن وظائف رئيسية أو فنية تنطوي على المسؤولية.

كما انه تعتبر الأحكام الخاصة بحماية الأمومة والإجازة التربوية من النظام العام وتعرض صاحب العمل الذي يخالفها للعقوبة وتعويض على من وقعت المخالفة بشأنه<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث : من حيث تنظيم عمل الأجانب

تضع مختلف التشريعات العالمية المقارنة بعض القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها، وذلك لحماية اليد العاملة الوطنية من المزاحمة الأجنبية من أجل المحافظة على أمن الدولة واستقرارها.

لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب.

حيث نصت المادة الثالثة من القانون المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب الصادر سنة 1981 على منع تشغيل الأجانب الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني المطلوب، ثم قيد بقانون لاحق عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة<sup>2</sup>.

كما يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط القانونية لتشغيل عمال أجانب تتمثل أهمها فيما يلي:

- الحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة وتحمل جميع البيانات الخاصة بالعامل الأجنبي، والأسباب التقنية المؤدية لتشغيله.

<sup>1</sup> - Bernard Teyssie, droit du travail, librairie technique, paris, 1980, p 179-18.

<sup>2</sup> - المادة 03 من المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتضمن شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.

- يجب أن يكون من ذوي حاملي الشهادات والمؤهلات المهنية المطلوبة والتأكد من أن منصب العمل المعني لا يمكن شغله من طرف مواطن جزائري.
- لا يمكن تشغيل الأجنبي إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني لا تتوفر فيه الشروط المحددة في التشريع المعمول به.
- أن يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد بسنتين قابلة للتجديد بناء على تقرير معمل من الهيئة المستخدمة، ويمكن تسليم رخصة العمل أو تجديدها للأزواج الأجانب للمواطنين الجزائريين والجزائريات.

### 1 - حقوق وواجبات العامل الأجنبي :

هذا ويترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي، بعض الحقوق والامتيازات، من بينها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، على أساس التصنيف المعمول به، وكذلك الحق في الراحة والعطل المختلفة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا.

ويخضع بالمقابل لبعض الالتزامات العامة والخاصة كما هو الشأن بالنسبة للالتزام بعدم ممارسة أي نشاط مربح خلال فترة عمله، وعدم ممارسة أي نشاط سياسي مهما كان شكله وقد ألزم القانون العامل الأجنبي أن يقدم جواز أو رخصة العمل كلما طلبت ذلك السلطات المختصة .

كما يجب عليه إن رغب في ترك منصب عمله أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا قبل 15 يوما من تاريخ فسخ علاقة العمل مع بيان لأسباب المبررة لذلك.

### بالمقابل ما هي الالتزامات المتعلقة بصاحب العمل ؟

فقد اوجب القانون على كل هيئة تشغل عمالا أجنبيا أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب، على أن ترسل هذه القائمة إلى المصالح المختصة إقليميا، وإعلامها بكل فسخ لعقد العمل مع الأجنبي خلال مدة 48 ساعة، ويتعين على الأجنبي أن يعيد جواز العمل المؤقت للهيئة المختصة خلال مدة خمسة عشرة يوما على الأكثر التي تلي تاريخ فسخ علاقة العمل.

نتعرض للإجابة عن هذا التساؤل بدراسة موقفين وهما :

**أولا : موقف المشرع المصري :**

مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل، يخضع استخدام الأجانب للأحكام خاصة وتفرض ضرورة توفر شرطان وهما :

**الشرط الأول :** أن يحصل الأجنبي على ترخيص من مكتب العمل المختص الواقع في دائرته المركز الرئيسي لمحل العمل.

**الشرط الثاني :** أن يكون مرخصا للأجنبي بالإقامة في مصر أيا كانت طبيعة هذه الإقامة سواء كانت مؤقتة أو عادية، أو خاصة.

وهذا الموقف هو الأقرب للتشريع الجزائري سواء من حيث إجراءات وشروط عمل الأجانب أو توقيع العقوبة.

**ثانيا : موقف لبعض الدول العربية :**

نظم قانون دولة قطر استخدام العامل الأجنبي ووضع شروط بمراعاة توافر العمالة الوطنية والعربية، فعند توافر الأيدي العاملة الوطنية يجب الاستغناء عن العامل العربي والأجنبي، وعند الحاجة إلى العامل غير الوطني يفضل استخدام العامل العربي قبل الأجنبي بناء على المادة العاشرة من قانون العمل رقم 03 لسنة 1962 من الجريدة الرسمية العدد 2 في 02 أبريل 1962.

كذلك نظم قانون العمل في المملكة العربية السعودية تشغيل الأجانب وذلك بوضع قيود والتي تتفق إلى حد كبير مع التشريع المصري بناء على المادة 40 من نظام العمل والعمال قرار 745 بتاريخ 23 و 24 أوت<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - موسوعة تشريعات العمل العربي - المجلد الأول .

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد اهتم بتشغيل الأجانب من المادة 1/5221 الى 9/5223 من قانون العمل الفرنسي لسنة 2014 المعدل سنة 2016، وكذا وفق المرسوم التنفيذي رقم 634-2008 المؤرخ في 30 جوان 2008 في مادته الثانية.

بحيث يقسم الأجانب إلى فئات:

1 الأجانب ذو صفة موسمية: ويتمثلون في :

- أجانب ذو صفة موسمية من خلال المادة 23-5221:

« un étranger peut occuper un ou plusieurs emplois saisonnier dont la durée cumulées ne peut exister six mois par an »

بمعنى يحق للأجنبي أن يقوم بعمل واحد أو عدة أعمال موسمية في المدة المحددة قانونيا لفترة ستة أشهر في السنة.

- عمال أجانب في إطار عقد عمل محدد المدة لمدة (3) ثلاثة أشهر مع ضرورة احترام أحكام وشروط المادة 20/521، والمادة 11/521 مع الحصول على رخصة التسريح عن العمل الموسمي الأول، والتحصل على بطاقة العامل الأجنبي وبطاقة الإقامة المؤقتة تحمل تسمية عامل أجنبي موسمي، وهذا ما جاءت به المادة 24-5221.

- عقد عمل محدد المدة لعامل أجنبي موسمي مسبقا قبل دخوله إلى الإقليم الفرنسي وهذا حسب المادة 16-5221، ووفق الشروط المذكورة في نفس المادة في الفقرة 21.

2 الطلاب: وهم الشباب الذين يقومون بمواصلة دراساتهم في الجامعة الفرنسية، وكذا الدراسات ما بعد التدرج فيحق لهم القيام ببعض الأعمال لمساعدة أنفسهم ماديا، وشجعهم على ذلك المشرع الفرنسي من خلال المادة 26/5221 إلى غاية 29/5221.

3 العمال الأجراء في إطار أداء مهمة: من المادة 30/5221 إلى غاية المادة 31/5221 فيحق لهذه الفئة بناء على المرسوم السالف الذكر أن يتمتعوا بحق الإقامة وفق المدة المحددة له قانونيا بين دولته الأصلية ودولة المستقبل لغاية نهاية المهمة، وتمنح له بطاقة العامل الأجنبي أجبر في تأدية مهمة.

4 العمال ذوي الرتب العليا: حسب المرسوم التنفيذي رقم 1049-2011 المؤرخ في 6 سبتمبر 2011، وكذا المواد من قانون العمل الفرنسي لسنة 2016 من المادة 1-31-5221 فهذه الفئة تتمتع بالبطاقة الزرقاء الأوروبية، وقد تبلغ إقامته لمدة سنة أو أكثر ولا بد أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون أجره مرتفع جدا إما يساوي الأجر الأدنى المضمون.

- محصل على شهادة عليا وقد تمت الدراسة لمدة ثلاثة سنوات على الأقل وتحصل على شهادة معترف بها دوليا والهيئة العليا التي منحت الشهادة تكون متمتعة بخبرة خمس سنوات على الأقل.

إلا أنه في حالة تمتع الأجنبي بجميع الشروط، ووفقا لما حدده القانون الفرنسي إذ قد يتعرض لبعض الضغوطات والانتهاكات لحقوقه ففي هذه الحالة ما هي العقوبات التي قررها المشرع الفرنسي لمخالفات الإجراءات القانونية؟

الإجابة واضحة ضمن المادة 1/5221 بحيث تنص على:

« Le fait de ne pas s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail ou de ne pas accomplir une déclaration nominative de l'étranger, en méconnaissance des disposition des articles L5221/8 et L5221/9, est puni de l'amende prévue pour les contravention de la 5 classe.

La récidivité de la contravention au présent article est réprimée conformément aux articles 132 -11 et 132-15 du code pénal ».

نستخلص من خلال فحوى هذه المادة أنه في حالة وجود أي إجراء غير قانوني فالعقوبة محددة بغرامة مالية، وفي حالة العود فتصل العقوبة الحبس وتطبق أحكام قانون العقوبات والمواد المذكورة أعلاه.

وبهذه الطريقة نلمس الفرق الشاسع بين المشرع الفرنسي وباقي التشريعات العربية خاصة كالمشرع التونسي، الجزائري، المغربي والمصري يكتفون بتحديد مفهوم العامل الأجنبي، لكن لا يتوسعون في تحديد الفئات المختلفة، ويكتفون في تحديد العقوبة المقررة بغرامة مالية والحبس.

### **ب- إنهاء علاقة عمل الأجنبي :**

تنتهي ببعض الطرق الخاصة والتميزة بالنظر إلى خصوصية هذه العلاقة، إذ يمكن للطرفين طلب فسخ العقد قبل ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ، ويمكن فسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق ودون تعويض في حالات الإخلال الخطير للعامل الأجنبي بأحد التزاماته مثل التخلي عن منصب عمله، أو عدم الالتحاق بعمله في الآجال المحدد.

### **2 - موقف المشرع الجزائري من توقيع العقوبة :**

حسب مشرعنا ووفق القانون رقم 81 - 10 من المادة التاسعة عشر إلى غاية المادة الخامسة والعشرون يحدد العقوبات التالية :

**الحالة الأولى :** يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 و 10000 دج عن كل مخالفة تثبت كل خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصته إذا كان هذا العامل غير حائز لإحدى الوثيقتين، أو حائز سندا سقطت صلاحيته، أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين.

**الحالة الثانية :** دون الإخلال بالعقوبات التأديبية يعاقب كل عامل بمؤسسته أو هيئة عمومية أو خاصة يتولى بأوامره أو تعليماته للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه، الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز جواز أو رخصة العمل المؤقت

## □ الفصل الأول النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

المطلوبين بغرامة تتراوح بين 1000 و 5000 دج تطبيق على قد المخالفات المرتكبة والمثبتة.

وفي حالة الرجوع يلاحق المخالف قضائيا يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1000 و 5000 دج تطبق على قدر تكرار المخالفة المثبتة وبالحبس من شهر إلى ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط.

**الحالة الثالثة :** يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تشعر مصالح العمل المختصة إقليميا بكل نقص لعقد عمل لعامل أجنبي في ظرف ثمان وأربعين ساعة، ويتعين على العامل الأجنبي المعني بالأمر أن يعيد جواز العمل المؤقت أو رخصته للهيئة صاحبة العمل التي تلزم بإرسالها إلى مصالح العمل المختصة إقليميا في ظروف خمسة عشر يوما على الأكثر بعد تاريخ نقض علاقة العمل.

**الحالة الرابعة :** يتعين على كل هيئة صاحبة عمل تشغل عمال أجنب سواء كانوا ملزمين بجواز أو رخصة العمل المؤقت أم لا أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجنب وفقا لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

**الحالة الخامسة :** تعاقب الهيئة صاحبة العمل على عدم إرسالها الإشعار بنقص عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجنب لديها في الآجال المنصوص عليها سابقا بغرامة تتراوح بين 1000 و 2000 دج ويضاعف المبلغ إن تكررت المخالفة.

**الحالة السادسة :** كل عامل أجنبي يخالف أحكام المواد 37، 98، 200، 201 و 208 من القانون رقم 87 - 12 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وخاصة فيما يتعلق بإفشاء الأسرار المهنية، يعاقب وفق لأحكام المادة 302 من قانون العقوبات فضلا عن العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-ألغي القانون 87 - 12 بواسطة المادة 157 من القانون 90 - 11 المعدل والمتمم.

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

كما يعاقب الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 و 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي تنفذ ضده.

**فهل باقي التشريعات تتبع نفس موقف المشرع الجزائري أم هناك اختلافات ؟**

بطبيعة الحال فإن بقية التشريعات العربية كالمشرع المصري والمغربي والتونسي قد حدا حدو المشرع الجزائري.

وما تمت ملاحظته أن الإختلاف وجد في التشريع السعودي والكويتي والقطري فإنهم يركدون في جميع نصوصهم القانونية على ضرورة وجود كفيل للعامل الأجنبي خاصة بالنسبة لعمال المنازل والعقوبة المقررة في حالة عدم تنفيذ ذلك تصل الى غاية الحبس لمدة ستة أشهر لرب العمل أو المستخدم وكذا دفع غرامة مالية تحدد بحسب السلطة التقديرية للقاضي.

أما بخصوص المشرع الفرنسي وباقي التشريعات الاوربية فإنها تكون لها دائما الصدارة في وجود نصوص تشريعية جديدة مسايرة للواقع، خاصة أن التشريعات العربية ودول المغرب العربي متأثرة بالتشريع الفرنسي.

أما المشرق العربي كمصر مثلا فتأثرت بالتشريع الانجليزي إلا أن الناحية التطبيقية مختلفة جدا وذو فرق شاسع نظرا لما تتمتع به الدولة الانجليزية من تقنيات جديدة ونصوص تشريعية صارمة يصعب تطبيقها على أرض الواقع المصري.

**المطلب الثاني : الحقوق المتعلقة بساعات العمل والإجازات**

إن الاهتمام المتزايد لتشريعات العمل المقارنة الحديثة بالجوانب الاجتماعية، والصحية للعمال إلى تقرير مجموعة من الأحكام والنصوص تتعلق بفترات الراحة المتنوعة وساعات العمل، لكن بالنسبة للمشرع الجزائري ووفق نصوصه القانونية كيف نظم مسألة الحقوق المتعلقة بساعات العمل والإجازات ؟ وما هي الإجراءات القانونية المتبعة في حالة عدم احترام نصوصه القانونية ؟

الإجابة على هذه التساؤلات تكون بالتعرض لدراسة دقيقة للفروع التالية :

**الفرع الأول : الحد الأقصى لساعات العمل**

يقصد بالمدة القانونية للعمل تلك المدة أو الفترة الزمنية المحددة التي يلتزم العامل بقضائها في العمل تنفيذا للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب العمل، ومن ثم فإن مدة العمل تندرج في إطار الضوابط الهامة التي تدخل في تشكيل الظروف والشروط العامة للعمل، سواء ما ارتبط منها بالعامل أو بصاحب العمل، وهو ما دفع الدولة إلى التدخل من أجل فرض تنظيم قانوني لأوقات العمل عن طريق تحديد حد أقصى لساعات العمل بما يحقق مصلحة العمل ويعمل على إزالة التناقض بين مصالح طرفي علاقة العمل.

وفي ظل تطبيق مبدأ سلطان الإدارة في التعاقد كانت الساعات المقضية في العمل تتراوح ما بين 12 و 16 ساعة في اليوم، أما بالنسبة للجزائر فقد صدر أول قانون يحدد المدة القانونية للعمل الأسبوعي سنة 1975<sup>1</sup> حيث حددها في نص المادة الأولى منه بـ 44 ساعة أسبوعيا يسري على جميع قطاعات العمل الإدارية والاقتصادية والفلاحية باستثناء عمال الأرض الخاضعين لنص خاص، ثم صدر قانون خاص<sup>2</sup> بمدة العمل حددها بـ 40 ساعة أسبوعيا تشمل جميع القطاعات باستثناء المستثمرات الفلاحية.

<sup>1</sup> - الأمر 75- 30 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 (ملغى) المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 39.

<sup>2</sup> - الأمر 97 - 03 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل والذي ألغى المواد من 22 إلى 26 من قانون علاقات العمل.

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

أما فيما يخص توزيع ساعات العمل يوميا، فقد حدده نص المادة الثانية فقرة الثانية من الأمر المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الصادر سنة 1997، كما يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، ويتم تحديدها عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويمكن استثناء تغيير مدة العمل، سواء بالزيادة أو بالنقصان، حيث ترفع المدة المحددة قانونا بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن العمل، ويمكن أن تخفض بالنسبة للأشغال الخطيرة أو الشاقة والتي يترتب عليها بذل جهد مثل عمال المناجم والمحاجر.

وعليه فإن التحديد القانوني للحد الأقصى للمدة الأسبوعية للعمل واعتبارها من مسائل النظام العام، يعكس الأهمية المهنية والاجتماعية.

ففي حالة عدم تنفيذ هذه الإجراءات يتعين على العمال تقديم شكوى إما على مستوى المؤسسة، أو التوجه إلى مكتب مفتش العمل، خاصة وأن هذا الأخير يكون له دور فعال جدا من حيث الرقابة داخل الهيئات المستخدمة.

### موقف القانون المقارن :

نجد المشرع المصري من خلال نصوصه القانونية قد وضع القاعدة العامة المتمثلة في عدم تجاوز صاحب العمل تشغيل العامل لمدة تزيد عن ثماني ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع، ويخرج من حساب الحد الأقصى وقت الذهاب والعودة.

إلا أن هذه القاعدة يرد عليها استثناءان، الأول بتخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال وهذا بناء على قرار من وزارة العمل، أما الاستثناء الثاني جواز زيادة ساعات العمل إلى عشر ساعات في اليوم الواحد في المواسم والمناسبات.

### بالنسبة لموقف المشرع الفرنسي :

فلقد صدر أول قانون يحدد المدة القانونية للعمل بثمانى ساعات في اليوم وذلك سنة 1919 ثم أعقبه قانون آخر سنة 1936 يحدد المدة الأسبوعية بأربعين ساعة ثم خفضت

إلى 39 ساعة<sup>1</sup> ويتجه التشريع الاجتماعي الحديث إلى تحديدها بـ 35 ساعة في الأسبوع<sup>2</sup>، وفق المادة 10-3121 من قانون العمل الفرنسي الجديد التي نصت على:

« La durée légale du travail effectif des salariées est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.

La semaine civile est entendue au sens des disposition de l'article L 3122-1 »

بالإضافة إلى طريقة ممارسة الساعات الإضافية للعمل من المادة 11-3121 إلى غاية 25-3121 كما يحدد وقت الراحة من خلال المادة 33-3121 بحيث بمجرد أن يقضي العامل مدة ستة (06) ساعات فيحق له ان يتمتع بفترة راحة تقدر بـ 20 دقيقة وقد تحدد هذه الفترة أكثر من ذلك بموجب اتفاقات أو اتفاقيات.

كما حدد المشرع الفرنسي الجزاءات المقررة على الهيئة المستخدمة في حالة عدم احترامها لساعات العمل، وكذا منح العامل فترات الراحة من خلال فحوى المادة 3135-1 تقدر العقوبة بدفع غرامة مالية وكذا بضرورة تطبيق المادة 11-132 ونفس المادة فقرة 15 من قانون العقوبات بحيث في حالة العود قد تصل إلى غاية الحبس.

### الفرع الثاني : تحديد حد أقصى لمدة البقاء في مكان العمل

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا يتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد وقد استثنى المشرع من التقييد بالحد الأقصى لمدة البقاء في مكان العمل العمال المشتغلين في أعمال متقطعة بطبيعتها وهذا بالنسبة للمشرع المصري.

أما مشرعنا حددها بعشر ساعات في اليوم، 44 ساعة في الأسبوع بالنسبة لعمال المناجم تحت الأرض 39 ساعة في الأسبوع، وقد سبق ووضحنا هذه الفكرة في الفرع الاول خاصة لدى المشرع الفرنسي.

ص 455-456 المرجع السابق، GH.Camerlynh - 1

ص 911، المرجع السابق، Jean pellessier et autre - 2

### الفرع الثالث : تحديد فترات تناول الطعام والراحة

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وهي متنوعة حيث نجد :

- **الراحة الأسبوعية:** لقد تقرر في جميع الأنظمة القانونية الحديثة فترة راحة أسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال من بينها التشريع الجزائري الذي اعتمد في جميع النصوص المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال منها المادة 33 من قانون علاقات العمل التي قضت منح يوم كامل للراحة الأسبوعية كمبدأ عام، إذ ترد عليه بعض الاستثناءات تحيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر مثل حالة العمل التناوبي.
- **العطلة السنوية:** هذه الأخيرة مدفوعة الأجر سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، فقد نصت التوصية رقم 37 لسنة 1954 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي على منح العمال البالغين عطلة سنوية أمدها الأدنى أسبوعين في نهاية كل سنة من الخدمة دون احتساب الإجازات المرضية، وإجازات حوادث العمل<sup>1</sup> على أن يستفيد القاصرون ممن هم دون الثامنة عشر من عمرهم من عطلة أطول<sup>2</sup>.

فالمشرع الجزائري حدد العطل المدفوعة الأجر وأخرى غير مدفوعة الأجر، حيث أن النوع الأول هو عبارة عن إجازات تمنح بناء على طلب العامل حددت شروطها وحالاتها في المادة 54 من قانون علاقات العمل المعدل وتشمل :

- حالة تأدية العامل المهام النقابية حسب الشروط المحددة في الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية، والنظم الداخلية.
- حالة متابعة العمال لفترة تربص أو تكوين مهني أو نقابي، وكذا تأدية المسابقات والامتحانات المهنية.

<sup>1</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، 2009، ص167.

<sup>2</sup> - جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص220.

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

- حالة وقوع المناسبات أو الحوادث الخاصة لدى العامل، وتشمل زواج العامل أو أحد فروعه، أو زيادة مولود لديه، أو وقوع حالة وفاة لأحد أصول العامل ... الخ.
- حالة تأدية العامل لفريضة الحج مرة واحدة خلال حياته المهنية.
- حالة عطلة الأمومة.

فهذه الحالات إذا الهيئة المستخدمة لم تقم بدفع الأجر للعامل يحق له أن يقوم بمطالبته حقوقه، وإن اقتضى الأمر تصل إلى غاية القضاء، وتعتبر مخالفة من طرف الهيئة المستخدمة للنصوص القانونية.

أما بخصوص النوع الثاني العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر يمكن أن يستفيد العامل من تغيبات غير مدفوعة الأجر وذلك لأسباب عديدة كالمشاركة في دورات رياضية أو علمية، حيث أخضعها المشرع للسلطة التقديرية لصاحب العمل وحسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

وفي هذه الحالة لا يحق لأي عامل أن يقوم بمطالبة الهيئة المستخدمة من دفع الأجر، خاصة أن المادة 56 من قانون علاقات العمل حيث نصت " يمكن للمستخدم ان يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

### موقف باقي التشريعات :

أولا نجد أن التشريع المصري يتفق في شأن تنظيم الحق في الإجازة السنوية مع الاتفاقيات الدولية العربية.

أما باقي تشريعات العمل الأجنبية تتباين في تحديد الحد الأدنى للعطل فأغلبها تحدد المدة الدنيا للعطل بخمسة عشرة يوما مثل ألمانيا.

ولتشريع الفرنسي للعامل الذي يثبت انه اشتغل عند نفس صاحب العمل مدة لا تقل عن شهر عمل فعلي في غضون السنة الحق في الحد الأدنى لإجازة سنوية لمدة يومين ونصف وهذا من خلال قانون العمل لسنة 2012 و 2014 المعدل والمتمم سنة 2016.

ملاحظة :

نستنتج مما سبق أن تشريعات العمل الأجنبية تختلف بدورها في تحديد الحد الأدنى للإجازة السنوية إلا أنه يلاحظ أن أغلبها تقل مستوياتها عن الحد الأدنى، ويتم الاتفاق في التشريعات المقارنة على منح نفس اليوم كفترة راحة لا يتم فيها العمل والمتمثلة في اليوم العالمي لعيد العمال و 1 ماي.

**المطلب الثالث : الحقوق المتعلقة بالأجور**

إن الأجر يمثل احد العناصر الأساسية لعقد العمل، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة السادسة في فقرتها الخامسة "الدفع المنتظم للأجر المستحق".

كما تجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الامتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والإطعام، وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي، إذ عرف الأجر من هذا المنطلق بقوله : "كل اجر أو مرتب أساسي غير مباشرة نقدا أو عينا من جانب صاحب العمل إلى العامل"<sup>1</sup>.

وقد سلك المشرع الجزائري ذات السلك في قانون علاقات العمل إذ اعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر إذن ما هو التحديد القانوني للأجور ؟ وما مدى دور مفتشية العمل في حماية الأجور؟ والأحكام الجزائية الواجبة الإلتباع ؟

للإجابة على هذه الأسئلة نتبع ضرورة دراسة الفروع التالية :

**الفرع الأول : التحديد القانوني للأجور**

لازالت الدولة تمارس سلطة منفردة في مجال تحديد الأجور وتقييدها بحد أدنى حدده بصفة انفرادية على المستوى المركزي.

ويعرف الأجر الأدنى بأنه الحد الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الجزء الثابت من الأجر، ذلك انه يعتبر من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها ومن القيود الواردة على حرية الأطراف عند تحديد الأجر والمستوى من الأجر الذي لا يجوز أن ينخفض عنه اجر العامل.

يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي، ويمكن تناولها وفقا لأحكام التشريع الجزائري كما يلي :

<sup>1</sup>- G.guerey, pratique de droit du travail –clet France , 3<sup>ème</sup> édition , 1985, p 193.

1 - الأجر الثابت : ويتكون من العناصر التالية :

- **أجر المنصب:** وهو الأجر المطابق للعمل أو المهام المنصب، ولا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، ويتحدد عموماً بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقاً لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة، وتترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب والمسؤولية وظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل.
- **الملحقات المتممة لأجر المنصب:** وتشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل والتي تفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به، وتتكون وفقاً للفقرة الثانية من نص المادة 81 من قانون علاقات العمل مما يلي :
  - تعويض الخبرة : حيث يعرض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجة في السلم المهني، الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى أخرى حسب فترة معينة، ويمكن أن تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة حسب التأهيل المهني المطلوب وتوفر منصب العمل.
  - تعويض الضرر: إن المشرع الجزائري بنص المادة 81 من قانون علاقات العمل المشار إليها في الفقرة الثانية ينص على التعويضات المدفوعة الأجر بحكم الأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المصير والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة كما ألزم الاتفاقيات الجماعية بمعالجة وتحديد هذه التعويضات وأخذها في الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل وتخفيضها أو إلغائها عند اللزوم.
  - تعويض المنطقة: وهو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته لعمل يقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة أو في قطاع نشاط معين يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة كما تحدده القوانين المعمول بها، والاتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تحديد هذا التعويض.
  - التعويضات العائلية:** وهي المنح والتعويضات العائلية التي تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالتة إلى غاية بلوغ سن الرشد.

2 - الأجر المتغير - التكميلي: وهي مجموعة من المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات والخاصة بمهارة العامل وقدرته، ومن تم تكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر الثابت عندما يتم منحها للعامل وتتمثل هذه العناصر فيما يلي :

-تعويض العمل التناوبي: وهذا النوع مقرر للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي للذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعمل الأفواج المتعاقبة.

-تعويض العمل الإضافي: وهو يمنح نتيجة القيام بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية للعمل سواء كان هذا العمل بصورة دائمة أو منقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، وبشرط أن لا يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية دون أن يتعدى في جميع الحالات نسبة 20 % من المدة القانونية ويحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة<sup>1</sup>، ويمكن كذلك تعويض هذه الساعات عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة التي قضاها العامل في العمل الإضافي.

-تعويض العمل الليلي: يشمل تعويض عن العمل في الأوقات غير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة، ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي أو بصفة فردية بين العامل وصاحب العمل.

-تعويض المصارف الخاصة: يشمل التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج أماكن العمل، والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحب العمل بتحملها إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها، وقد أقرها قانون علاقات العمل بالمادة 83 منه حيث نصت على أنه: "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، تبعات مماثلة)".

<sup>1</sup> - أنظر المادتين 31 و32 من قانون علاقات العمل المتممة بالأمر 21/96 المؤرخ في 09 يوليو 1996.

- الحوافز والمكافآت المختلفة: وهي متمثلة في مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل، وبالتالي فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تتحدد حسب اختلاف القطاعات<sup>1</sup>.

كما يمنح للعامل حسب ما يتطلبه منصب العمل، بعض المكافآت العينية وهي نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل، كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها.

وبهذا نكون قد حدنا الحقوق المترتبة عن أداء الأجر حيث أنه في حالة عدم التزام الهيئة المستخدمة بتنفيذ هذه الحقوق فيتنسب للطرف الثاني من العلاقة أي العامل أن يطالب بهذه الحقوق، سواء داخل الإدارة المستخدمة، ووفق نظامها الداخلي، أو تقديم شكوى لمفتش العمل، كما قد تصل إلى غاية القضاء.

### 3 - موقف القانون المقارن :

لقد نصت الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل رقم 1 لعام 1966 على أنه "تضع كل دولة أنظمة لتحديد حد أدنى للأجور، يضمن سد حاجات العمال الأساسية ويراعي في هذا التحديد الاختلافات القائمة بين مختلف الصناعات والمناطق".

كما جاءت الاتفاقية العربية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور بنظرة متقدمة نحو ضمان الأمان ومعيشة كريمة للعامل وذلك بنصها على أنه: " يقصد بالحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته".

واهتم المشرع المصري بنفس الطريقة التي اتخذها مشرعنا من حيث تنظيم مسألة الأجر، والحقوق المترتبة عنها وكذا المشرع الفرنسي من خلال المواد 1/3121 إلى غاية 3423.

إلا أن الأجر كحق يتطلب حماية قانونية، إذن ما هي الهيئة المكافئة بحماية هذا الحق؟

<sup>1</sup> - أنظر المادة 3/41 من قانون علاقات العمل السالف الذكر.

سنجيب على هذا السؤال من خلال الفرع الموالي :

### **الفرع الثاني : دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجور**

إضافة إلى الحماية القانونية التي نص بها المشرع الجزائري الأجر منذ تحديد قيمته إلى الوفاء به، أنشأ بموجب قانون رقم 90 - 03<sup>1</sup> جهاز يختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وهو مفتشية العمل، التي تسهر بموجب الصلاحيات الممنوحة لها على التحقق من احترام المستخدم لجميع الحقوق العمالية وحمايتها، وعدم الانتقاص منها، ومن بينها الحق في الأجر الذي يعد مورد عيشهم الوحيد بالنظر للوظيفة الاجتماعية التي يغطيها وسوف نعرض تباعا كيفية تدخل مفتشية العمل لحماية ورقابة الأحكام الخاصة بحماية الأجر<sup>2</sup>.

#### **أولا : رقابة تحديد وحساب الأجر**

إن تشريع العمل الحالي ترك الحرية لأطراف علاقة العمل في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى المضمون المنصوص عليه قانونا والمحدد بموجب النصوص التنظيمية فأصبح تدخل مفتش العمل ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم التزامه بدفع الأجر الأدنى المقرر بموجب النصوص التنظيمية والسهر على مطابقة قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى حيث اعتبر المشرع أن دفع المستخدم للعمال أجرا يقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرقابة الممارسة على قواسم ودفاتر الأجور التي يلزم المستخدم بمسكها بذلك فانه عند تحديد قيمة الأجر أن لا تقل الأجر الوطني الأدنى المضمون وهو نفس الموقف الذي اتخذه المشرع الفرنسي الذي قرر تدخل مفتش العمل للتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في تحديد الأجور واحترام الحد الأدنى للأجور.

<sup>1</sup> - قانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 6.

<sup>2</sup> - المادة 2 فقرة 1 من قانون 90 - 03 تنص على أنه : "تختص مفتشية العمل بما يأتي : مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والرقابة الصحية وأمن العمال".

كما يتدخل مفتش العمل لمراقبة تطبيق مبدأ المساواة الذي يقتضي ضرورة تحقق مفتش العمل من التزام المستخدم بالمساواة عند تحديد أجور العمال الذين يشغلون مناصب العمل نفسها أو كانت لهم مسؤوليات متماثلة دون أي تمييز أو أن يوفي بأجور متساوية القيمة لكل عمالة، إذ يعتبر المستخدم المسؤول الوحيد عن ضمان تطبيق هذه المساواة وهذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون رقم 90 - 11 : " يجب على المستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز".

أما بالنسبة لحساب الأجر لا يتدخل مفتش العمل إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك في حالة الأحكام والقواعد القانونية التي تشكل النظام العام للأجور ومن ذلك :

- أن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية وبما أن المشرع الجزائري أقر بضرورة حصول العامل على الحد الأدنى من الأجر وجعله من الإلتزامات التي تقع على عاتق المستخدم فإن القانون يقضي بضرورة تدخل مفتش العمل للتعرف على طريقة الحساب.
- مراقبة حساب أجر العامل الإضافي حيث يقع على عاتق مفتش العمل التأكد من أن ما دفع للعامل مقابل الساعات الإضافية المؤداة يساوي القيمة المحددة قانونا، فرغم أن القانون قد ترك للاتفاقيات الجماعية تحديد وحساب التعويضات والمكافآت كتعويض المنظمة وعلاوات المردودية والعمل التناوبي والمضر إلا في حالة أجر العامل الإضافي فقد حدد القانون صراحة بموجب المادة 32 من القانون رقم 90 - 11 طريقة حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر ومراقبة ما إذا كانت قيمة الاقتطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا بهدف ضمان حصول العامل على أجر يكفيه للإنفاق على أسرته ونفسه.

### ثانيا : رقابة عملية الوفاء بالأجر

تتم هذه المراقبة من قبل مفتش العمل، ولتوضيح هذه الدراسة لابد من التطرق إلى :

## 1 مراقبة وسيلة ومواعيد الوفاء :

ألزمت الإتفاقيات الدولية الموقع عليها من طرف الجزائر ضرورة وفاء المستخدم لعماله نقدا وبالعملة الوطنية المتداولة قانونا ويمنع على المستخدم الوفاء بالأجر عينا، وذلك دون أن يمنع من احتواء الأجر على مقدمات عينية، ويقتصر المنع على الوفاء الكلي للأجر عينا.

كما يقوم مفتش العمل بالتأكد من أن الأجر المسلم للعامل كان بوسائل نقدية وذلك حتى يقطع على المستخدم دفع أجور العمال بواسطة قواسيم أو وصلات شراء من محلات تابعة للمستخدم، ولا يمنع ذلك من الدفع بالشيكات أو التحويل إلى حساب العامل ويجب على مفتش العمل أن يسهر على مراقبة مدى مطابقة كل هذه الأحكام التشريعية والتنظيمية.

كما يلزم المستخدم بضرورة دفع أجور العمال بصفة منتظمة حتى يضمن للعمال الحصول على أجورهم في مواعيد محددة لكي يتمكنوا من تنظيم عملية الإنفاق، وحتى لا يضطروا للاقتراض.

وهو ما أورده المشرع في النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وهذا ما جاء في المادة 141 من قانون رقم 78 - 12 والمادة 88 من القانون رقم 90 - 11 ويجب على مفتش العمل أن يتحقق في هذه الحالة من أن المستخدم قد قام بدفع أجور العمال بصفة منتظمة عند حلول أجل استحقاقها.

فكل هذا يعتبر من قبل المخالفات التي يجب على مفتش العمل الكشف عنها إن وجدت.

## 2 مراقبة إجراءات الوفاء وإثباته :

إن كل التشريعات العمالية الدولية الحديثة ومنها التشريع الجزائري قضت بوجوب دفع الأجور المستحقة للعمال في أيام العمل وفي مكان العمل ذاته أو في مكان مجاور له.

مما يعني حظر الدفع خلال أيام العطل القانونية والراحة وكذلك في غير مكان العمل، وذلك لتجنب العامل مشقة التنقل في أيام الراحة وإنفاق أجره للتنقل إلى أماكن غير أماكن العمل للحصول عليه.

ويلزم تبعاً لذلك مفتش العمل بالتأكد من التزام المستخدم بأحكام الوفاء بالأجور عند دفعها للعمال.

كما يلزم المستخدم بإثبات الوفاء بأجور عماله عن طريق مسك دفاتر إجبارية وهي دفاتر الأجور والاحتفاظ بها لمدة محددة قانوناً تكون حجة لإثبات عملية الوفاء وهو ما نص عليه المشرع في المرسوم رقم 96 - 98 المنصوص عليها في المادة 02 الفقرة 03 التي تنص على أنه: "تتمثل الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي دفتر الأجور".

وكذا تسليم قسيمة الأجر المنصوص عليها في المادة 86 من القانون رقم 90 - 11 التي تنص على أنه: "يُدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم".

من أجل كل هذا فالمستخدم ملزم بتقديم دفتر الأجور إلى مفتش العمل المختص إقليمياً ويتوجب عليه أن يتدخل ويتخذ كل التدابير التي تسمح لمفتش العمل بالاطلاع عليه، والتأكد من عدم وجود أية مخالفة، كما يمكنه الاطلاع عليه في مقر المؤسسة المستخدمة وهو ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم رقم 96 - 98 .

### **ثالثاً: سلطات مفتش العمل**

يقوم مفتش العمل بتحرير الملاحظات الكتابية أو الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام والقواعد المتعلقة بالنظام القانوني للأجور.

حيث يقوم أولاً بإنذار المستخدم المكلف عن المخالفة والامتنال للأحكام القانونية خلال مهلة يحددها القانون بثمانية أيام وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 90 - 03<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - تنص المادة 12 من القانون رقم 90 - 03 على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الأمر في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بالامتنال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيام".

## □ الفصل الأول النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

غير أنه إذا رأى مفتش العمل أن المستخدم لم يلتفت إلى الإنذار الموجه له رغم فوات المهلة المحددة قانوناً ففي هذه الحالة يكون مفتش العمل ملزماً باتخاذ الإجراءات القانونية وهي تلك المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 12 السالفة الذكر، حيث يقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تكون ملزمة بالفصل خلال أول جلساتها بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف<sup>1</sup>.

ونظراً لكون معظم الأحكام التشريعية المنظمة للأجور من النظام العام وتتمتع بالصفة الأمرة فيمكن الاستنتاج أن المادة 12 تطبق حالة مخالفة المستخدم للأحكام الأمرة المكونة للنظام القانوني للأجور.

والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يفرد جهة خاصة للنظر في دعاوى الأجور حيث يعود الاختصاص إلى القسم الاجتماعي للمحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقاً لما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>2</sup>.

على عكس بعض التشريعات العربية، كالتشريع الأردني للعمل بنص على إنشاء قضاء خاص للفصل في دعاوى الأجور بتكون من أشخاص ذوي خبرة واختصاص في شؤون العمل وهذا ما نصت عليه المادة 54 من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه: "لمجلس الوزراء إن يتعين بناءً على تسبيب الوزير سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر للنظر في دعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص من الأجر المدفوع أو الخصم غير

---

<sup>1</sup> - تنص المادة 12 في فقرتها 02 على أنه: "وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضراً ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلساتها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

<sup>2</sup> - تنص المادة 24 من القانون رقم 90 - 04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، والصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه".

القانوني منه أو تأخير دفعة أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة<sup>1</sup>.

وتكون لإحكامها نفس حجية الأحكام القضائية ملزمة لصاحب العمل يجب عليه تنفيذها خلال المدة التي تحددها السلطة<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث : الأحكام الجزائية

لم يكثف المشرع الجزائي بتقرير البطلان والضمانات المدنية عند مخالفة أحكام قانون العمل الأمرة والتي تعتبر من النظام العام، بل فرض العقاب الجزائي عن طريق جزاءات عقابية منصوص عليها في قانون العمل تسمح بالتأكيد على وجود قانون جنائي خاص بالعمل توقع عقوبات عند مخالفة أحكام قانون العمل سواء من طرف العامل أو صاحب العمل أو أن تتم الإحالة على قانون العقوبات.

وقد عمل المشرع على فرض عقوبات جزائية متفاوتة الشدة على كل مخالفة لهذه القواعد من اجل ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل.

وتختلف طبيعة العقوبة من الغرامة التي تتكرر حسب عدد المخالفات المرتكبة كما يؤدي اعتياد المستخدم على ارتكاب المخالفات إلى تشديد العقوبة إلى الحبس.

واعتمد المشرع الجزائي منذ أولى التشريعات العمالية تخصيص قسم منفرد للعقوبات، فنجده في الأمر رقم 75 - 31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، قد أجمل في الكتاب السادس كل العقوبات المقررة لمخالفة أحكام الأمر ذاته مقسما إياها في كل العقوبات المقررة لمخالفة أحكام الأمر ذاته مقسما إياها في كل فصل على حدا ملما بالعقوبات الموقعة على صاحب العمل عند مخالفته لأحكام والقواعد الأمرة المتعلقة بالأجور في الفصل الثالث في قسمين :

<sup>1</sup> - غالب علي الدوادي، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر عمان، 2001، ص 122.

<sup>2</sup> - عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص 151.

**الأول :** ضمنه نص المادة 336 التي تقرر فرض غرامة مالية على المستخدم الذي يمنع للعمال أجورا اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ا وان لا يؤدي هذا الأجر بقيمة نقدية.

**أما الثاني :** جمع فيه كل العقوبات المقررة لأصحاب العمل الذين يخالفون الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية للأجور معتمدا على إقرار الغرامات المالية كعقوبة على المساس بالأحكام الأمرة المنصوص عليها معتبرا أنها مخالافات تكون العقوبة الواجبة التطبيق هي فرض الغرامات المالية وذلك في المواد 337، 338 339، 340 من الأمر رقم 75 - 31 .

والملاحظ أن المشرع لم يعتمد عقوبة الحبس إلا في حالة عود المستخدم إلى ارتكاب المخالفة التي سبق وأن عوقب عليها بالغرامة المالية، وأشار المشرع إلى أن الغرامة تتكرر بحسب عدد العمال المرتكبة في حقهم المخالفات.

ومن خلال أحكام الفصل الثالث من الأمر رقم 75 - 31 نلاحظ أن المشرع الجزائري كون النظام العام للأجور بصفة حصرية ويمكن تعداد القواعد الأمر للأجور من خلال ذلك وهي:

الحد الأدنى المضمون الأجر الوطني - النقد النقدي للأجر، دورية الوفاء بالأجر، وسائل إثبات الأجور - الدفتر والقسيمة، المساواة بين العمال من الجنسين في الحد الأدنى للأجور، عدم مخالفة الأحكام المتعلقة بالمقاصة والاقتطاع من الأجر، عدم إنشاء محلات ومخازن للعمال، ومكان وزمان دفع الأجور.

محاولة من الشرع تكريس حق العامل في الحصول على أجره خالصا من كل المشاكل والصعوبات وضمان حصوله عليه وتصرف فيه بكل حرية باعتبار أن القطاع الخاص يعتبر خارجا عن إدارة الدولة ورقابتها، فحاول المشرع من خلال هذه الأحكام فرض الحماية القصوى لأهم وأول حق مقرر للعامل المتمثل في الأجر وذلك عن طريق إحاطته في كل مراحل وجميع جوانبه بإحكام جزائية توقع على المستخدم حال قيامه بخرق

القواعد الأمرة التي ألزمه المشرع من خلالها احترام حق العامل في الحصول على الأجر.

أما في قانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ونتيجة التحولات الاقتصادية التي اعتبرت خلالها الدولة المستخدم وصاحب العمل الوحيد بعد سياسة التأميمات وسيطرتها على النشاطات الاقتصادية الكبرى التي تشغل كل العمال، فإن التشريع العمالي الموحد لم يتعرض لأيّة عقوبة جزائية تطبق على المستخدم، وعلى العكس فإن الباب السادس ضمنه المشرع الجزائي العقوبات المطبقة على العامل عند مخالفته أحكام قانون العمل باعتبار أن الدولة هي المشرع ورب العمل في نفس الوقت بالتالي لا يعقل أن تقوم بوضع قواعد قانونية ولا تعمل على تطبيقها.

غير أن الدولة كشخص معنوي لا تقوم هي بالتسيير والإدارة وإنما يعتبر المدير المسؤول الأول والرئيسي عن تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به في مجال قانون العمل، وفي حالة المخالفة أو المساس بأحكام قانون العمل تتحمل الدولة مسؤولية هذا المساس أو هذه المخالفة باعتبارها صاحب العمل وهنا يكمن النقص في قانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال المطبق في هذه المرحلة في الجزائر.

وأخيرا في قانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل أورد المشرع في الباب الثامن تحت عنوان "الأحكام الجزائية" المخالفات التي تعتبر مساسا بأحكام قانون العمل وهذا ما تضمنته المادة 138 أما من خلال المواد 148، 149 و150 فقد حدد المشرع العقوبات المقررة في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجور وخاصة تلك المتعلقة بعدم تسليم قسيمة الأجر، دفع الأجور تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون عدم دفع الأجر عند حلول أجل استحقاقه.

أما المادة 142 من نفس القانون فقد تضمنت العقوبة المقررة لكل مستخدم أقدم على التمييز بين عماله في الأجور.

وتتراوح العقوبات المقررة من دفع غرامات مالية إلى الحبس في حالة الاعتقاد أو العود، وتتعدد بتعدد المخالفات المرتكبة.

أما ضمن المادة 154 فإنها تنص على العقوبات المقررة عند عدم مسك المستخدم الدفاتر الإلزامية المنصوص عليها في المرسوم رقم 96 - 98 التي من بينها دفتر الأجور أو عدم تقديمها لمفتش العمل.

والملاحظ أن المشرع الجزائري قد حذا حذو التشريعات الحديثة وذلك من خلال تكريس إنشاء قانوني جنائي للعمل.

وهو نفس ما تضمنه قانون العمل المصري في المواد من 216 إلى 231 والتي نصت كلها على تعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة لأحكام قانون العمل الأمرة وذهب المشرع المصري إلى نفس ما ذهب إليه المشرع الجزائري من أن كل مساس بأحكام قواعد العمل الأمرة هو من قبيل المخالفات يعاقب عليه بغرامة مالية وفي حالة العود يعاقب المستخدم بعقوبة الحبس.

غير أن ما أقره المشرع المصري هو أن مصير الغرامات المحكوم بها عند مخالفة أحكام قانون العمل تخصص لتمويل الخدمات للعمال العاجزين<sup>1</sup>.

وقد عمد القانون الفرنسي إلى النص على تطبيق القاضي للعقوبات المقررة لمخالفات الدرجة الخامسة، وتلك المقررة لمخالفات تقع على أحكام قانون العمل التي اعتبرها من النظام العام الذي يضم الأحكام المتعلقة بالأجر الأدنى الشهري، المساواة في الأجور مكان وزمان الدفع، تسليم قسيمة الأجر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1964، ص142.

<sup>2</sup> - Code du travail français annoté 2000.

### **المبحث الثاني : إنهاء علاقة العمل**

إن تعسف أصحاب العمل بإنهاء علاقة العمل ومساسهم بحقوق العمال في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد إلى ضرورة تدخل الدولة بوضع أحكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات انتهاء علاقة العمل وتحديد أسبابها.

لذا تقتضي الدراسة ضرورة الاهتمام بالدرجة الأولى بالحالات غير العادية لانتهاء العمل وبعد ذلك دراسة قانونية لعقد العمل المحدد المدة.

### **المطلب الأول : جزاء مخالفة الالتزامات المهنية**

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الالتزامات تقع على عاتق العمل، تتعدد وتختلف حسب اختلاف طبيعة العمل ومستوياته منها ما هو منصوص عليه في قانون العمل والبعض الآخر تضعه عقود العمل الفردية والجماعية لذا سنقتصر في دراستنا الجزاء التأديبي، وما هي حالاته ؟

### **الفرع الأول : المقصود بالجزاء التأديبي وأسبابه**

#### **أ تعريف الجزاء التأديبي :**

يتمتع صاحب العمل بصلاحيات تأديب العامل، عند مخالفته للالتزامات المترتبة عليه، وارتكابه لخطأ مهني يستوجب المساءلة، وقد تضمنت التشريعات العمالية الحديثة النص على الجزاءات التأديبية، وقبل التعرض لعنصر العقوبات لابد من إعطاء تعريف للجزاء التأديبي الذي يرتبط توقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية، بصدور خطأ من جانب العمال ومخالفته للالتزامات المهنية المفروضة عليه بموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية والاتفاقية المعمول بها لدى صاحب العمل، ويمكن تعريف الخطأ التأديبي بأنه : "كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل"، سواء كان هذا السلوك ايجابيا أو سلبيا يرد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية.

السؤال الذي يطرح هو : هل أركان الخطأ التأديبي نفسها أركان الجريمة الجنائية ؟

ومن تم فإن الخطأ التأديبي مثل الجريمة الجنائية، يقوم على ركنين، الركن المادي ويتمثل في ارتكاب فعل مادي ملموس، أو الامتناع عن أداء واجب مهني، ثم الركن المعنوي المتمثل في اتجاه الإرادة إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عنه.

وبالتالي فإن الجزاء التأديبي ينطوي في جوهره على مفهوم الردع أو الزجر فهو يمثل نوع من العقاب مطابق للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر بقرار من صاحب العمل حيث يمس حالة العامل المهنية سواء من الناحية المعنوية كالتوبيخ أو من الناحية المادية كالخصم من المرتب أو كلاهما معا.

#### ب أساس السلطة التأديبية :

إن الصلاحيات المقررة لصاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل حين ارتكابه لمخالفة مهنية، اتجه الفقه في البحث عن مصدر هذه الصلاحيات والسلطات، حيث أجمع من حيث المبدأ على اعتبار عنصر التبعية وما ينتج عنه من حق الإشراف والرقابة يمثل أساس ومصدر هذه السلطة<sup>1</sup>، غير أن هذا الرأي لا يمكن التسليم به على إطلاقه لكون الاقتصار على عنصر التبعية كأساس وحيد لتبرير السلطة التأديبية لا يسمح لصاحب العمل بمساءلة العامل عن الأخطاء غير الواردة في النظام الداخلي، كما أن الأخطاء المهنية لا يمكن حصرها وتحديدها على غرار الجرائم الجنائية.

ولهذا فقد اتجه الفقه الحديث في البحث عن أساس ومصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل، انطلاقاً من حق الإشراف والرقابة المنبثق عن عقد العمل، وهذا باعتبار مقتضيات الأمن والانضباط في المؤسسة تتطلب منحه هذه السلطة لضمان الفعالية في تنفيذ الأوامر والتوجيهات من قبل العامل.

ومن تم فإن التشريعات العمالية الحديثة التي اعترفت بالسلطة التأديبية، قيدتها لصالح العامل منعا لحدوث تجاوز في استعمالها، وتحقيقاً لمبدأ التناسب بين الخطأ والجزاء

<sup>1</sup> - GH Camerlynh, le contrat de travail, dalloz, 12<sup>ème</sup> édition, 1986, p 423.

الموقع، حيث فرضت وضع نظام تأديبي يتضمن النص على الأخطاء المهنية والجزاءات المقررة لها والضمانات والإجراءات المتبعة أثناء التأديب لحماية العامل من التعسف.

### **الفرع الثاني : تنظيم السلطة التأديبية وأنواع الجزاءات المقررة لذلك**

إن التشريعات العمالية الحديثة تعتمد في تحديد شكل النظام التأديبي على نوعين أو اتجاهين :

**الاتجاه الأول :** يتمثل في وضع نظام تأديبي بواسطة النصوص القانونية والتنظيمية على غرار ما هو سائد في نظام الوظيفة العمومية، حيث تبين بنصوصها الخطأ التأديبي والإجراءات المتبعة في توقيع الجزاء، والضمانات المقررة للعامل وكذا الأجهزة التي تتولى مهمة التأديب.

**الاتجاه الثاني :** يعتمد على الأخذ بالنظرية التنظيمية، حيث يعتبر تنظيم السلطة التأديبية من الأمور الداخلية لأصحاب العمل تتحدد عن طريق الأنظمة الداخلية وعقود العمل الجماعية، والتي تبين على العموم الأخطاء المهنية ودرجة الجزاءات وإجراءات تنفيذها<sup>1</sup>.

كما يبرر هذا الاتجاه أهمية الفوارق والخصوصيات التي يتميز بها كل قطاع عمل، إضافة إلى توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات للعمال خاصة حين اشراكهم بواسطة ممثلهم في وضع النظام التأديبي الذي يتناسب وطبيعة عملهم.

كما أن منح سلطة التأديب لصاحب العمل يمثل دور فعال لمدى اتصاله المباشر بالعمل مما يجعله متمتعاً بقدر كبير في اكتشاف أسباب ارتكاب المخالفات التأديبية والوصول إليها بسرعة.

### **أنواع الجزاءات التأديبية:**

إن الجزاءات التأديبية تصنف في جدول يقسم إلى درجات تبعا لجسامة الخطأ المرتكب وتصنف في ثلاث درجات على النحو التالي :

<sup>1</sup> - وهو الاتجاه الذي اعتمده المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بنص المادة 77 في فقرتها الثانية منه.

- 1 #جزاءات من الدرجة الأولى: تتضمن بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب مثل الإنذار، التوبيخ وهي تدابير وإجراءات إحترازية وردعية تتخذ من طرف صاحب العمل، دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية نظرا لبساطتها.
- 2 #جزاءات من الدرجة الثانية: تحتوي على الجزاءات الأكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى، لأنها تمس العامل من الناحيتين المادية والمعنوية، مثل التوقيف عن العمل وهو عبارة عن تعليق لعلاقة العمل لفترة وجيزة، التوقف عن دفع الأجر، ونتخذ من طرف الهيئة التأديبية التي يرجع إليها الاختصاص للنظر في موضوع الخطأ تبعا للإجراءات التأديبية المعمول بها.
- 3 #جزاءات من الدرجة الثالثة: تتضمن أشد الجزاءات درجة التي تلحق العامل نتيجة إخلاله بالتزاماته المهنية<sup>1</sup>، مثل النقل الإجباري للعامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى، أو من مكان إلى مكان آخر، والفصل من العمل والذي يمثل أقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات لأنه ينهي علاقة العمل.

### الفرع الثالث : الضمانات التأديبية والرقابة القضائية عليها

إن جانب الإجراءات التي أقرتها التشريعات العمالية المشار إليها سابقا والمتعلقة بسلطة التأديب من حيث تحديد الأخطاء والعقوبات ودرجتها، توجد بعض الضمانات الأخرى المقررة لحماية العامل من تعسف صاحب العمل والمحافظة على شرعية الجزاءات التأديبية حيث يلزم صاحب العمل بإتباع الإجراءات المحددة مسبقا سواء بالنسبة للجزاءات الدرجة الأولى التي يعود إلى صلاحيات توقيعها أو بالنسبة للجزاءات الدرجة الثانية والثالثة حيث يرجع إلى اللجنة التأديبية المشكلة لهذا الغرض لدراسة ملف العامل المعني تم تكييف الخطأ والاقتراح الجزاء لمناسب وعليه فإن الإجراءات التأديبية إلزامية بالنسبة لصاحب العمل لاسيما فيما يخض درجات الثانية والثالثة اذ يتوجب في هذه الحالة إحالة الملف على اللجنة المختصة التي تقوم بدراسته والتأكد من عدم سقوط العقوبة بالتقادم من تاريخ الكشف عنها او توثيقها ثم التحقيق في ظروف وملابسات الواقعة

<sup>1</sup> - أنظر نص المادة 140 من المرسوم رقم 85 - 59 .

التأديبية وتمكين العامل من الدفاع عن نفسه والاستعانة بالشهود إضافة إلى وجود بعض الضمانات الخاصة بعقود التسريح والتي تقتضي على وجه الخصوص بضرورة الإسراع في تسوية وضعية العامل المسرح وإبلاغه كتابيا بقرار التسريح

#### فما موقف القضاء من تعسف صاحب العمل ؟

ينتج عن مخالفة صاحب العمل الشروط والضمانات الواردة لتوقيع الجزاء التأديبي والتعسف في استعمال هذه السلطة نشوء الحق للعامل في رفع دعوى قضائية لإلقاء الجزاء الصادر والتعويض على أي ضرر يكون قد نتج من جراء ذلك وبالتالي يمارس القضاء المختص عملية الرقابة على الدعاوى المرفوعة إليه، سواء من حيث المشروعية أي مدى توافر الشروط الشكلية لتوقيع الجزاء أو من حيث الملازمة أي التناسب الخطأ المركب والجزاء الموقع على العامل

#### الفرع الرابع : موقف القانون المقارن

إن التشريعات العربية أوضحت أن إلتزام العامل بأداء العمل الذي يجب أن ينفذه وفقا لأوامر وتعليمات صاحب العمل، وفي حالة أي مخالفة أو ارتكاب خطأ فإن معظم التشريعات العربية اتبعت نفس العقوبات المقررة في التسريح التأديبي التي اتخذ بها المشرع الجزائري.

فالمشرع المصري حدد صور المسؤولية التأديبية لأسباب لا ترجع إلى ارتكاب العامل خطأ جسيما حيث أن المادة 58 من قانون العمل المصري الحالي ذكرت سبع صور للمسؤولية التأديبية وهي :

- عدم أداء العامل العمل بنفسه تبعا لتوجيه وإشراف صاحب العمل.
- عدم الحرص على وسائل الإنتاج .
- عدم الاحتفاظ بأسرار العمل.
- عدم الاستمرار في تنمية مهاراته وخبراته المهنية والثقافية.
- استخدام العامل أدوات العمل خارج مكان العمل.
- عدم التزام العامل بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية.

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

ويلاحظ أن هذه الصور لم ترد على سبيل الحصر، وإنما على سبيل المثال، لأن الواجبات الواردة بهذه المادة ليست هي كل الواجبات المفروضة على العامل، ومن ثم يجوز لصاحب العمل أن يضمن لائحة تنظيم العمل بالمنشأة بواجبات أخرى لا تخالف النظام العام أو الآداب العامة أو تعرض العامل للخطر، وبالتالي ينص في لائحة الجزاءات التأديبية بالمنشأة<sup>1</sup> على صور أخرى.

كما أن قانون العمل المصري استمد هذه الواجبات من أحكام القانون المدني، وهذا ما نلمس وجوده في القانون الفرنسي لأن مشرعا أغلبية نصوصه أو معظمها مستمدة من التشريع الفرنسي.

---

<sup>1</sup> - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، ص518.

### المطلب الثاني : التسريح بسبب الخطأ الجسيم

إن تسريح العامل بسبب ارتكابه لخطأ جسيم أثناء العمل أو بمناسبة، على حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمؤسسة المستخدمة، وقد شكلت عملية تصنيف الأخطاء الجسيمة التي تمثل أسبابا حقيقية وجدية والمبررة للتسريح التأديبي، وهذا ما توضحه المادة 73 من القانون رقم 91 - 29 بالنص على : "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة" بناء على فحوى هذه المادة فيما تتمثل الأخطاء الجسيمة؟ وما هي العقوبات المقررة لذلك ؟

### الفرع الأول : موقف المشرع الجزائري

إن مشرنا موقفه صريح جدا، ويبدو هذا جليا من خلال فحوى المادة 73 - 2 بحيث تنص على أنه : "وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية :

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا ثبتت السلطة السلمية بها وأجازها القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إذا قام بأعمال عنف.

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات، المنشآت، الآلات، الأدوات، المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- إذا تناول الكحول، أو المخدرات داخل أماكن العمل.

### لكن كيف يتم تكيف الخطأ الجسيم بناء على هذه الحالات ؟

إن تكيف الخطأ الجسيم وتنفيذ قرار التسريح يخضع لبعض الإجراءات التي يلزم صاحب العمل باتباعها مثل الأخذ بالظروف المحيطة بجميع التسريحات المتعاقبة بحيث يجب على المستخدم أن يراعي على الخصوص عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يملكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة، هذا ما ذهبت إليه المادة 1/73 من القانون رقم 91 - 29.

مثال ذلك ملف رقم 95 - 1996 بتاريخ 10 - 10 - 2000، قضية (م،م،م) ضد (م،ن).

حيث أن استناد الحكم المتضمن إلغاء التسريح إلى الحكم القاضي ببراءة العامل في دعوى جزائية من تهمة إتلاف عتاد المؤسسة عمدا من جهة، وعدم إثبات الطاعة المؤسسة المستخدمة ارتكاب أعمال عنف اتجاه المسؤول، وعدم احترامها أحكام نص المادة 01/73 من قانون 91 - 29 من جهة أخرى يعد تطبيقا سليما للقانون.

حيث انه بالرجوع إلى المحضر رقم 96 - 01 بجلسة 30 - 09 - 1996 أين تم اتخاذ قرار التسريح على أساس أن المطعون ضده أتلّف عمدا عتاد المؤسسة المستخدمة، كما ارتكب أعمال العنف تجاه المسؤول عن المخزن حيث الفعل الأول تمت فيه متابعة جزائية انتهت بالبراءة والثاني لم تثبت الطاعة ولم تراعى في ذلك مقتضيات المادة 01/73 من القانون 91 - 29 عند تكيف الخطأ الجسيم، وظروف ارتكابه ومدى خطورته، والأضرار الملحقة مع سيرة العامل المرتكب الخطأ، ومتى لم يكن كذلك فالوجه المثار في غير محله.

ما هي الإجراءات الواجبة للإتباع للقيام بالتسريح ؟

للقيام بالتسريح لابد بدرجة أولى احترام النظام الداخلي، وكذا القيام بإجراء التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستمتاع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه.

أما في حالة القيام بإجراءات تعسفية بغية القضاء على العامل فإن مشرعنا من خلال المادة 3/73 من القانون رقم 96 - 29 نص على : " كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفا وعلى المستخدم أن يثبت العكس، كما أنه إذا وقع تسريح العامل مخالف لإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول به، وتمنح العامل تعويضا مالي على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 يعتبر عملا تعسفيا.

تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو في حالة رفض أحد الأطراف يمنح للعامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، ويكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض<sup>1</sup>.

هل للعامل المسرح حقوق ؟

يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي مدتها الدنيا في الإتفاقات أو الإتفاقيات الجماعية، كما يتمتع العامل المسرح الحق طوال مدة مهلة العطلة في ساعتين كل يوم قابلتين للجمع ومأجورتين حتى يتمكن من البحث عن منصب عمل آخر.

<sup>1</sup> - أنظر لنص المادة 4/73 من القانون رقم 96 - 29 المؤرخ في 9 جويلية 1996.

يمكن للهيئة المستخدمة أن تفي بالالتزام بإعطاء مهلة عطلة للعامل المسرح بدفعها مبلغا مساويا للأجر الكلي الذي يكون قد تقاضاه طوال المدة نفسها، ولا يجوز التوقف عن نشاط الهيئة المستخدمة من إلزامها بإحترام مهلة العطلة.

#### ملاحظة :

هناك فرق واضح بالنسبة لاستعمال المصطلح المذكور في المادة 73 على أنها في بداية الأمر الأخطاء المعاقب عليها أو التي صدر بشأنها حكم ذلك أن الأولى تقتضي صدور حكم قبل إصدار القرار التأديبي والثانية تكتفي بتجريم الفعل المنسوب للعامل لإصدار مثل هذه العقوبة وتأسيسا على هذا التحليل انتهت المحكمة العليا إلى أن الخطأ الجزائي نهائي<sup>1</sup> وكل عقوبة تصدر قبل الحكم المذكور تكون لاغية وبدون أثر، واعتمدت المحكمة العليا في تفكيرها على المبادئ الدستورية التي تمنح اختصاصا مانعا للمحاكم في إصدار الأحكام الجزائية، ومن ثم لا يمكن خارج السلطة القضائية تجريم فعل معين وتقدير ثبوته وإصدار عقوبة بشأنه ولو كانت غير ذي طابع جزائي، دون المساس بالمبدأ ودون مخالفة الحقوق الأساسية للدفاع.

أما من حيث خطورة الخطأ الجزائي أو جسامته فإن المحكمة العليا تعتبر أن المشرع يقصد الأخطاء التي توصف بالجرح والجنايات دون الأخذ بالمخالفات التي تفتقر للقصد الجنائي، والتي لا يمكن اعتبارها جسيمة.

أما استعمال مفهوم التشريع الجزائي فيعني هذا التشريع شاملا دون الإكتفاء بالجرائم، ولقد أثار هذا التحليل عدم تفهم مسيري المؤسسات الذين لم يدركوا كيف يؤمر بالغاء قرار طرد عامل اعترف بالسرقة مثلا ولم يتابع جزائيا لأسباب إنسانية.

<sup>1</sup> - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 428.

## الفرع الثاني: موقف القانون المقارن

أولاً : موقف المشرع المصري :

نص المشرع المصري عن صور المسؤولية التأديبية، وقد خص صور المسؤولية التأديبية التي ترجع إلى ارتكاب العامل خطأ جسيماً من خلال المادة 61 من قانون العمل المصري الحالي، وذكرت تسع صور لهذه المسؤولية متمثلة فيما يلي :

- انتحال العامل شخصيته غير حقيقية، أو تقديم شهادات أو توصيات مزورة.
- ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.
- عدم مراعاة العامل التعليق اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة.
- تغيب العامل بدون سبب مشروع.
- عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوية.
- إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة.
- الحكم على العامل أثناء العمل في حالة سكر بين.
- وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل.

ويلاحظ أن هذه الصور لم ترد على سبيل الحصر، وإنما على سبيل المثال، لأن الواجبات الواردة بهذه المادة ليست هي كل الواجبات المفروضة على العامل، ومن تم يجوز لصاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل بالمنشأة بواجبات أخرى لا تخالف النظام العام والآداب العامة، أو تعرض العامل للخطر.

وبالتالي ينص في لائحة الجزاءات التأديبية بالمنشأة على صور أخرى وكلا من المشرع الجزائري والمصري لم يضع تعريفاً للخطأ الجسيم، تم الاعتماد على التعريفات الفقهية والقضائية.

ثانياً : موقف المشرع الفرنسي وفق قانون العمل لسنة 2016:

بالنسبة للحالات المذكورة في القانون الجزائري هي نفسها المتواجدة في القانون الفرنسي، ولقد اتجه القضاء الفرنسي إلى أن خطأ العامل يكون جسيماً في حالة إخلاله

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

بحسن سير المنشأة ويترتب على ذلك أنه إذا لم يؤثر خطأ العامل على حسن سيرة المنشأة فلا يعد جسيمياً.

بينما القضاء المصري عرف الخطأ الجسيم بأنه الخطأ الذي يقع بدرجة غير يسيرة، ولا يشترط أن يكون متعمداً، أو مكوناً لجريمة جنائية وذلك بقولها: "الخطأ الجسيم في معنى المادة الرابعة من قانون إصابات العمل رقم 64- وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض هو الذي يقع بدرجة غير يسيرة، ولا يشترط أن يكون متعمداً".

كما نلمس وجود إمكانية رجوع العامل على صاحب العمل بالتعويض في كلتا القانونين.

### المطلب الثالث : التسريح لأسباب إقتصادية

ارتبط مفهوم الأسباب الإقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور وتطور التكنولوجيا الحديثة بغية التقليل من النفقات وزيادة في الإنتاج إضافة إلى الحالات المتكررة للالتزامات الإقتصادية والمالية التي تلحق هذه المؤسسات حماية للعمال وحتى لا نكون بصدد تسريح تعسفي فيجب معرفة ما المقصود بالتسريح الجماعي وما هي شروطه؟

وموقف المشرع بالنسبة للإجراءات القانونية.

هذا ما سنقوم بدراسته ضمن الفرعين التاليين والفرع الثالث نتركه لموقف القانون

المقارن

### الفرع الأول : مفهوم التسريح الجماعي وأسبابه

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محدد للتسريح الجماعي لأسباب إقتصادية، عدا ما ورد في الفقرة الثانية من المادة 69 لقانون علاقات العمل، التي نصت على أنه : "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذ برزت ذلك أسباب إقتصادية وإذا كان تقليص العدد ينبغي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي".

وعليه فإن التسريح الجماعي عبارة عن : "فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات إقتصادية، يتم في شكل دفعة واحدة أو دفعات متعاقبة".

فتقليص عدد العمال يبني على السبب المشترك ولا يرتبط بالأسباب الشخصية كما هو الشأن بالنسبة للتسريح التأديبي، أو بسبب إنتهاء مدة العقد وبالتالي يتم في شكل تسريحات متزامنة، غير أن أسبابها تكون في جميع الحالات واحدة، وهذا ما يميزها عن باقي حالات التساريح الأخرى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - نص المادة من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التأمين على البطالة على أنه : "لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة، والعمال المرسمون أو

إلا أن هذا التسريح يجب أن تتوفر فيه شروط معينة، إذن فيما تتمثل ؟

### 1 شروط التسريح لأسباب إقتصادية :

ينبغي على صاحب العمل قبل المبادرة قبل المبادرة بتسريح العمال لأسباب إقتصادية أن يلجأ إلى اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات من شأنها التقليل من عدد التسريحات، تتمثل وفقا لأحكام التشريع الجزائري في المبادرة بتخفيض ساعات العمل، والاستخدام الجزئي بعدد ساعات لا يقل عن نصف المدة القانونية للعمل، والإحالة على التقاعد تم تحويل العمال إلى مؤسسات أخرى.

بالإضافة إلى تدابير أخرى من شأنها تدعيم عمليات الحفاظ على مناصب العمل لأكبر عدد من العمال تشمل ما يلي<sup>1</sup>:

- تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته، بما فيه المرتبات المتعلقة بالإطارات المميزة أو تجميد الترقية.
- تنظم عمليات التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمل.
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد، وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق<sup>2</sup>.
- إدخال تقسيم العمل أو العمل بالتوقيت الجزئي.
- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

كما قررت بعض التدابير في شكل مساعدات عمومية لتجنب تقليص عدد العمال وتتمثل فيما يلي :

---

العاملون في البيت والعمالون لحسابهم الخاص أو ذو وعد مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي، أو استقالة أو ذهاب ارادي، الجريدة الرسمية، رقم 34.

<sup>1</sup> - محتوى المادة 70 من قانون علاقات العمل 90 - 11 .

<sup>2</sup> - أنظر المواد من 2 الى 4 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، رقم 34.

- تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح إجراء المؤسسة في إطار إتفاقية تربط المستخدم بمصالح الإداري المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة.

بعد استفتاء جميع هذه الشروط لابد من اتخاذ إجراءات قانونية كما حددها المشرع الجزائري، وإلا اعتبر التسريح تعسفي وغير قانوني هذا ما سيتم إيضاحه في الفرع الثاني.

### الفرع الثاني : الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع للقيام بالتسريح

بعد استفتاء واحترام جميع الشروط القانونية فيجب أن يتم التسريح وفق الإجراءات التالية:

#### 1 عرض تقرير لأسباب التسريح على لجنة المشاركة

وهو إجراء إلزامي يتم بموجبه إعداد تقرير من طرف صاحب العمل، يتضمن جمع الإجراءات السابقة الذكر والمتمثلة في تقليص عدد العمال بالتسريح، والضمانات الممنوحة لهم، إضافة إلى ذكر الأسباب الداعية لهذا التسريح ثم يعرض على لجنة المؤسسة وفقا للنظام المتبع في فرنسا<sup>1</sup>، وعلى لجنة المشاركة في النظام الجزائري أو الممثلين النقابيين عند عدم وجود هذه اللجنة وذلك لإبداء الرأي في أجل لا يتعدى خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التقرير<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أنظر GH.Camerlynk، عقد العمل، المرجع السابق، ص 596 - 597.

<sup>2</sup> نص المادة 4/94 من قانون علاقات العمل 90 - 11 .

## 2 التفاوض الجماعي :

وهي المرحلة الإجرائية التنفيذية الثانية بعد عرض التقرير على لجنة المشاركة، إذ يتوجب على صاحب العمل أو ممثله التفاوض مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح والإجراءات المتبعة في تنفيذه، وعدد العمال المسرحين والضمانات الممنوحة لهم وغيرها من الجوانب المرتبطة بموضوع التسريح.

ويتم التفاوض مع لجنة المشاركة والتنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات دورية تعقد خصيصاً لهذا الغرض<sup>1</sup>.

وقد أوجبت الأحكام التشريعية ضرورة الإلتزام أثناء الاجتماعات التشاورية حول موضوع التسريح، بتطبيق وإتباع الشروط التي تسمح بنجاح وتنفيذ الإتفاق، وتشمل ما يلي :

- اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الإقتضاء إلى التحكيم لحل كل خلاف يطرأ في هذا المجال.
  - قيام صاحب العمل أو ممثله بعرض وتوضيح الجانب الاقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح الجماعي والتدابير المتخذة بشأنه.
  - تمكين ممثلي العمال من طرح آرائهم وإقتراحاتهم حول الموضوع.
- ويترتب عن المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل وممثلي العمال، تحرير محضر يتضمن النقاط المتفق عليها، وعند الإقتضاء المسائل محل الاختلاف.
- كما يتم تطبيق الجانب المتفق عليه، بعد إيداع نسخة من محضر الإتفاق من طرف صاحب العمل لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليمياً.

<sup>1</sup> - نص المادة 10 من المرسوم التشريعي 94 - 09.

### 3 إخطار الأجهزة الإدارية للعمل

بعد الإنتهاء من المراحل السابقة يقوم صاحب العمل بإعلام المديرية المحلية للعمل والتشغيل طبقا للقانون الفرنسي، وذلك إما لاحقا إذا كان عدد العمال لا يتجاوز العشرة، ومسبقا إذا تجاوز هذا العدد<sup>1</sup>.

وهذا خلافا لما كان معمول به في النظام السابق، من حيث إشتراط الإذن الإداري المسبق لإدارة اليد العاملة.

ولم يتضمن التشريع الجزائري نصا مماثلا بهذا الشأن، مكتفيا بالنص على الإجراءات والتدابير السابق الإشارة إليها، والتي يلجأ إليها صاحب العمل قبل مباشرة التسريح، إضافة إلى الرقابة التي تمارسها لجنة المشاركة أثناء عمليات التفاوض.

### فيما تتمثل الضمانات القانونية للعمال المسرحين؟

يترتب على التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية بعض الحقوق للعمال المسرحين، أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية وتشمل ما يلي :

-الحق في مهلة الأخطار : تكون مدفوعة الاجر، تقدر كما سبقت الإشارة حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني، وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقات الجماعية.

-الحق في التعويض : ويمنع للعامل المسرح لتعويضه عن فقدان منصب العمل، ويقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال، ويساوي على العموم أجر ثلاثة أشهر يتحملها صاحب العمل<sup>2</sup>.

-الأولوية في تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة والمترتبة كديون على صاحب العمل.

-الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال آخرين بالمؤسسة المعنية.

<sup>1</sup> - Jean pelissier et autres , droit du travail, precis dalloz, 20<sup>ème</sup> édition, p 314.

<sup>2</sup> - نص المادة 89 من قانون علاقات العمل 90 - 11 .

## □ الفصل الأول النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

- الحق في الضمان الإجتماعي وتحصيل الأدياءات العينية للتأمين عن المرض والأمومة وكذا المنح العائلية في إطار نظام التأمين من البطالة<sup>1</sup>.
- الحق في الحصول على شهادة العمل، وتتضمن البيانات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة.

في حالة الإخلال بهذه الحقوق من طرف صاحب العمل، يحق للعامل المعني رفع دعوى قضائية أمام القسم الإجتماعي بالمحكمة المختصة والحكم بشأنها ابتدائياً ونهائياً.

إذن ما هي العقوبات المقررة لذلك ؟

- إن المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ومن خلال نص المادة 34، التي تنص على أنه : "يشكل عدم التصريح بتقليص عدد العمال، وعدم دفع الإشتراكات، كما هو منصوص عليه في المادة 20، مخالفة بمفهوم هذا المرسوم التشريعي يترتب عليها غرامة مالية تتراوح بين 2000 إلى 5000 دج وتتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين".

خاصة أنه لا يمكن المستخدم اللجوء إلى تقليص عدد العمال وتنفيذه إلا إذا كان يدفع بانتظام إشتراكات الضمان الإجتماعي بما فيها تلك الإشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق.

ويفتح في حالة التأخر سجل استحقاق للتسوية بالإتصال مع هيئات الضمان الإجتماعي، يمتد تنفيذه على فترة تحدد بموجب إتفاقية بين الأطراف المعنية.

- أما المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 المؤرخ في 26 ماس 1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية بخصوص نص المادة 39 تنص على أنه : "يعاقب على المخالفات لأحكام المواد 8

<sup>1</sup> - المادة 28 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 .

9 و 10 أعلاه بغرامة تتراوح من 5000 إلى 10000 دج عن كل مخالفة مثبتة تحسب بقدر عدد العمال المعنيين".

كما يستفيد الأجير زيادة عن الشروط الواردة أداءات التأمين عن البطالة إذا توفرت فيه الشروط التالية :

- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.
  - أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.
  - أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا.
  - أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.
- أما المادة 40 من المرسوم السالف الذكر تنص على : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 50000 دج عن كل أجير معين على عدم تأدية المستخدم المعني الشكليات والإجراءات المتعلقة بقبول الإجراء في نظام التأمين عن البطالة بغض النظر عن الشروط القانونية المتعلقة بذلك لاسيما تلك الواردة في المادة 21 من هذا المرسوم التشريعي.

يواصل تسجيل المخالفة في محضر كلما عاينت مفتشية العمل عدم تأدية الإلتزامات المذكورة في المادة 21 من هذا المرسوم التشريعي.

- المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، بخصوص المادة 31 التي تنص على : " يعد كل قرار تسريح لسبب اقتصادي يتخذ خرقا للمادة 5 أعلاه باطلا وعديم الأثر ويعرض المستخدم المخالف لغرامة مالية تتراوح بين 2000 و 10000 دج عن كل عامل معني ويعاين مفتشو العمل الخرق الذي يكون محل متابعات طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ويتعين على المستخدم زيادة على ذلك أن يدفع لصندوق التقاعد مساهمة لتحويل الحقوق تعادل ثلاث مرات تلك التي كان يفترض أن يدفعها.

وتكون هذه المساهمة مستحقة في غضون الأشهر الثلاثة من تاريخ إحالة الأجير المعني على التقاعد المسبق ويجب أن تدفع دفعة واحدة.

### الفرع الثالث: موقف القانون المقارن

أ- بالنسبة للمشرع المغربي: ومن خلال الفرع السادس من مدونة الشغل رقم 1.03.194 الصادرة في 11 سبتمبر بتنفيذ القانون رقم 99-65 الموضح للفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات محدد من المادة 66 إلى غاية المادة 71 فنلاحظ أنها تقريبا نفس الإجراءات إلا أن المصطلحات القانونية مختلفة مع وجود بعض الاختلافات الطفيفة فيما يخص الإجراءات بحيث المشرع المغربي يخصص بعض الإجراءات للتسريح لأسباب تكون تكنولوجية أو هيكلية من جهة.

وإجراءات أخرى خاصة بالتسريح لأسباب اقتصادية بحيث تنص المادة 32/67 على أنه: "يكون طلب الإذن مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية، وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء المنصوص عليه في المادة 66 أعلاه، في حالة الفصل لأسباب اقتصادية، يكون الطلب مرفقا علاوة على الوثائق المذكورة أعلاه بالإثباتات التالية:

- تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل،
- بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقولة،
- تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات،

يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف داخل أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ توصله بالطلب إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها والبت فيها في الأجل المحدد أعلاه.

يجب أن يكون قرار عامل العمالة أو الإقليم معللا ومبنيا على الخلاصات، والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة.

كما منح هذا القانون حق العمال في المطالبة بالتعويض من الهيئة المستخدمة كما يوضح مسألة قانونية مهمة وتمثلة في إعادة تشغيلهم وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 508 مع ضرورة مراعاة العناصر الآتية:

- الأقدمية،
- القيمة المهنية،
- الأعباء العائلية،

كما أن المادة 41 من مدونة الشغل التي اعتبرت احتساب التعويض يجب أن يكون بناء على قاعدة حسابية يجب الالتزام بها وهي: "يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة التي لها أن تحكم في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفا إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا...".  
وهذه المادة في حد ذاتها أثارت عدة إشكالات قانونية<sup>1</sup> وهي كالآتي:

- هل يتوقف التعويض عن الضرر الذي أصاب الأجير لطرده عن العمل أثبات الضرر الحاصل له ؟
  - هل يمكن الجمع بين الإرجاع إلى العمل والحكم بالتعويض عن الفصل التعسفي ؟
  - إذا حددت المادة 41 سقف 36 شهرا كتعويض وكحد أقصى، فما الحكم للأجير الذي طرد من العمل ولم يبق له مثلا إلا أربع أشهر عن القاعد، إذن هل تطبق المادة ؟
  - هل للمحكمة الحق في الحكم والرجوع إلى العمل ولو لم يطلبه الأجير طبقا لمبدأ الخيار للمحكمة في دعوى الرجوع ؟
- فبالنسبة للسؤال الأول: ننطلق من القاعدة العامة في مجال الإثبات للمادة الاجتماعية، أن المشغل هو المكلف بإثبات وجود مبرر مقبول للفصل تطبيقا للمادة 63

<sup>1</sup> بشرى العلوي، الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، دراسة ميدانية ودليل للعمل القضائي معزز بأحدث الاجتهادات القضائية، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، الطبعة الثانية سنة 2007، ص 334، 335، 336.

من مدونة الشغل، بالمقابل فإن الأجير محق في التعويض خاصة عند عجز رب العمل عن إثبات وجود خطأ جسيم من طرف العامل يتطلب التسريح<sup>1</sup>.

**أما بخصوص السؤال الثاني:** فإنه بالاطلاع على مجموع قرارات المجلس الأعلى نجد أنه لا يمكن أن يجمع بين الرجوع إلى العمل مع أداء الأجر والحكم بالتعويضات عن الفصل التعسفي، إذ لا يمكن أن يعرض الأجير مرتين فإما أن يحكم له بالرجوع إلى العمل بناء على طلبه، أو بناء على رغبة المشغل وتوافق الطرفين.

وهنا تحدد المحكمة الأجرة المستحقة من تاريخ الطرد إذا أثبت الأجير الشرطين المنصوص عليهما في الفصل 735 من قانون الالتزامات والعقود وهو ما أكده المجلس الأعلى في قراره عدد 434<sup>2</sup> حيث أكد أن الأجرة لا تستحق إلا عن العمل الفعلي ونص على ما يلي: "حيث يعيب الطاعن على القرار ضعف التعليل الموازي لانعدامه ذلك أن المحكمة ذهبت في إحدى حيثياتها إلى أن الشركة المطلوبة لم تثبت مغادرة الأجير (الطاعن) للعمل تلقائياً ورفضه العمل بمصلحة أخرى وأن الإنذارات لم يتوصل بها حتى تنتج آثارها وفي هذا إثبات لواقعة الطرد التعسفي وفي نفس الوقت ألغت الحكم الابتدائي في شقه المتعلق بأداء الأجر معللة قرارها بما يلي: "حيث أن الأجر هو مقابل العمل وبذلك يكون الحكم الابتدائي قد جانب الصواب عند قضائه بصرف أجر المستأنف عليه ويتعين إلغاؤه وفي هذا نفي لأحقية الأجير المطرود تعسفاً والذي ظل يضع خدماته رهن إشارة المشغل وبذلك يكون القرار قد تضمن حيثيتين متناقضتين، الأولى تثبت أن الفصل كان تعسفاً من طرف المشغل، والثانية رفض أداء الأجرة رغم أن الطاعن جعل خدماته رهن إشارة مشغله وبذلك فإن ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف اتجاه غير قانوني انطلاقاً من أن الأجير لا يستحق مبدئياً أي أجر إلا إذا قدم عملاً لأن هذا المنطق ينهار عندما يكون المشغل هو السبب في توقيف هذا العمل مما يعرض القرار للنقض."

**فكان جواب المجلس الأعلى:** "لكن حيث أنه طبقاً لمقتضيات الفصل 735 من قانون الالتزامات والعقود فإن الأجير لا يستحق الأجر إذا أثبت أنه وضع خدماته رهن إشارة

<sup>1</sup> - الحاج محمد الكوري، مدونة الشغل الجديدة أحكام عقد الشغل لسنة 2004 مطبعة الأمانة، الرباط ص 216.

<sup>2</sup> - قرار عدد 434 صادر عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى، بتاريخ 1999/5/5 ملف 98/298 .

مشغله لم يؤجرها للغير ما دام الطاعن لم يدل بما يثبت ذلك فإنه غير محق في الأجر وهو ما انتهى إليه القرار مما كان معه معللا بما فيه الكفاية والوسيلة على غير أساس".

**والجواب عن السؤال الثالث:** والمتعلق بالأجير على وشك التقاعد فتبقى الإشكالية مطروحة على الساحة العملية، فالمادة 41 من مدونة الشغل قد قلصت للمحكمة من السلطة التقديرية التي كانت تتمتع بها استنادا للفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود حيث كان لها الحق في الرفع من التعويض أو تخفيضه بناء على إبراز هذه العناصر من أجرة أو أقدمية الأجير في العمل والضرر الحاصل له من جراء فقدانه لعمله وفي حالة عدم إبراز عناصر الفصل 754 يكون قرار المحكمة معرضا للنقض وهذا ما أكده المجلس الأعلى في القرار رقم 27 للأجيرة بالتعويض رغم أن مقالها الافتتاحي اقتصر على طلب الرجوع إلى العمل فقط خارقا بذلك مقتضيات الفصل الثالث من قانون المسطرة المدنية.

فاعبت الطاعنة على قرار خرق مقتضيات الفصل الثالث من قانون المسطرة المدنية وذلك أن هذا الفصل ينص على أن المحكمة ثبتت في حدود طلبات الأطراف ولا يسوغ لها أن تغير تلقائيا موضوع أو سبب هذه الطلبات وأنه يتضح من خلال الرجوع إلى الحكم المطعون فيه أن محكمة الدرجة الثانية قد قضت للمطالبة في النقض بالتعويض والحال أنه لم يكن موضوع طلبها.

**فكان جواب المجلس الأعلى:** "وحيث ثبت صدق ما نعته الوسيلة على القرار، ذلك أن استئناف الأجير يرمي إلى الحكم بالرجوع إلى العمل مع أداء أجرتها من تاريخ الطرد إلى تاريخ الرجوع إلا أن القرار الاستئنافي قضى بإلغاء الحكم الابتدائي والحكم لها بالتعويضات مع أن أداء التعويضات لم يكن موضوع طلب في المرحلة الاستئنافية فجاء القرار المطعون فيه خارقا لمقتضيات الفصل الثالث من قانون المسطرة المدنية مما جعله عرضة للنقض والإبطال".

من خلال هذه القرارات يبدو جليا موقف كل من المشرع المغربي والقضاء من إجراء التسريح لأسباب اقتصادية وحالة وجود التسريح التعسفي والعقوبة المقررة في غالبيتها متمثلة في دفع غرامة مالية أو الحبس في حالة عدم احترام الإجراءات القانونية

المتعلقة بالتسريح لأسباب اقتصادية ومن تم تكون في إطار التسريح التعسفي الذي يتطلب دفع تعويض للعامل أو الحكم بالرجوع إلى منصب عمله.

كما أن القرار الثاني تحت رقم أو عدد 2000/895 صادر عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى المؤرخ في 11 أكتوبر 2000 ملف 2000/159<sup>1</sup>.

حيث يعيب الطاعن على القرار خرق مقتضيات الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود ذلك أن المحكمة قضت برفع التعويض عن الطرد التعسفي دون إبراز عناصر الفصل من قانون الالتزامات والعقود باستثناء مدة العمل فجاء معرضا للنقض.

"وحيث ثبت صدق ما نعاه هذا الفرع من الوسيلة على القرار ذلك أن المحكمة المصدرة له اقتضت في إبراز عناصر الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود على عنصر المدة وحدها للرفع من التعويض عن الطرد التعسفي دون إبراز باقي العناصر فجاء بذلك خارقا لمقتضيات الفصل المحتج بخرقه ومعرضا للنقض الجزئي."

فتبقى إذن الإشكالية مطروحة إلى أن يقع الحسم فيها من طرف الاجتهاد القضائي وصدور قرارات المجلس الأعلى في هذا الباب ليؤكد ما جاء في المادة 41 وتفسيرها تفسيراً ضيقاً ينصف هذا النوع من الملفات وجعل التوازن بين المشغل والأجير في الحقوق إذ لا يعقل أن يحكم للأجير على وشك التقاعد مثلاً بقي له ثلاثة أشهر ويأخذ تعويضاً عن 36 شهراً.

وآخر سؤال هل يحق للمحكمة أن تحكم بالرجوع إلى العمل ولو لم يطلبه الأجير طبقاً لمبدأ خيار المحكمة بين الرجوع إلى العمل والتعويض كما هو منصوص عليه في المادة 41 من مدونة الشغل؟

الإجابة واضحة من خلال قرار عدد 1147 صادر عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى المؤرخ بـ 27 أكتوبر 1981 ملف اجتماعي عدد 74/1/4/1175 الذي قضى بنقض القرار الاستئنائي.

**ب- موقف المشرع الفرنسي:** إن المشرع الفرنسي بطبيعة الحال كانت له المبادرة الأولى في توضيح مسألة التسريح لأسباب اقتصادية ودراستها من حيث شروطها وإجراءات

<sup>1</sup> - بشرى العلوي، المرجع السابق، ص 337.

## □ الفصل الأول \_\_\_\_\_ النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

التسريح وكذا العقوبات المقررة عن مخالفة نصوص قانون العمل المتعلقة بالتسريح، سوف لا نقوم بإعادة الشروط والإجراءات لأنها نفس التي سبق وأن درسناها في إطار المشرع الجزائري، والمشرع المغربي لكن سنوضح ما هي الجزاءات المقررة عن عدم احترام الإجراءات القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية؟

فبناء على المادة 321-11 من قانون العمل الفرنسي تؤكد على ضرورة دفع غرامة مالية مقدرة بـ 3750 أورو عن كل مخالفة يقوم بها لرب العمل خاصة في حالة عدم احترامه للمادة 321 في فقرتها الثالثة والسابقة<sup>1</sup>. وحالة العود قد تصل إلى الحبس.

هذا كل ما تعلق بالنزاع الفردي هل الإجراءات القانونية نفسها في النزاع الجماعي؟ وما موقف التشريعات المقارنة؟ والعقوبات أو الجزاءات المقررة في حالة وجود أي تصرف غير قانوني سواء من اتجاه الهيئة المستخدمة أو العمال؟ سنقوم بدراسة قانونية وتحليلية بغية الإجابة على هذه التساؤلات ضمن الفصل الثاني الذي يتمحور حول النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

---

<sup>1</sup> Alain Coeuret, Elisabeth Fortis, Droit pénale du travail, Edition des jurés classeur, 3<sup>ème</sup> édition, 2004 p 409



## الفصل الثاني

النزاع الجماعي وموقف المشرع  
الجزائري والتشريعات المقارنة

إن الإضراب حق من الحقوق المهنية يمارسه العمال متى اضطروا إلى ذلك ويعرف على أنه: "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة قصد إجبارها على تلبية مطالبهم"<sup>1</sup>.

وهذا ما جسده جميع الدساتير الجزائرية إلى غاية دستور 1996، الذي أقر في مادته 57 منه ك" الحق في الإضراب معترف ويمارس في إطار القانون". كما أن المشرع الجزائري ذهب إلى أبعد من ذلك وهذا بإصدار القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسته حق الإضراب<sup>2</sup>، الذي نص صراحة في مادته 24 على أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد تراه في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

إلا أننا نلاحظ واقعا أن ممارسة الإضراب في الكثير من الأحيان لا يكون لصالح العمال بسبب عدم احترام الممثلين النقابيين لإجراءات القانونية لشن الإضراب المتمثلة في الإجراءات الوقائية والعلاجية كالتفاوض الجماعي، لجان المشاركة، المصالحة والوساطة والتحكيم.

وفي حالة ما إذا باءت بالفشل، فلا بد من توفر الشروط القانونية لمباشرة حق الإضراب والمتمثلة في أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية العمال، وضرورة القيام بالإشعار المسبق بالإضراب.

فبعد هذه الدراسة نجد أنفسنا أمام تسائل ما هي العقوبات المقررة لعدم احترام الإجراءات والشروط القانونية لشن الإضراب ؟ في إطار التشريع الجزائري وباقي التشريعات المقارنة ؟

الإجابة على هذا التساؤل نكون ضمنا مبحثين حيث يتضمن المبحث الأول الطبيعة القانونية لممارسة حق الإضراب والمبحث الثاني حول مدى مشروعية الإضراب.

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل في القانون الجزائري، د م ج سنة 1996، ص 138.

<sup>2</sup> - الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990، ص 231.

### المبحث الأول : الطبيعة القانونية لممارسة حق الإضراب

إذا كان القصد من الإضراب هو توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل، فهل هذا شرط كاف لمباشرة هذا الحق واعتباره شرعي دون تسليط أي عقوبة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تكون بالدراسة التالية :

### المطلب الأول : العقوبات المقررة جراء عدم احترام إجراء المصالحة والوساطة، والتحكيم في إطار التشريعات المقارنة

إن كل من المطالعة والوساطة يعتبران من الإجراءات الوقائية لتفادي الوقوع في الإضراب، لذا في حالة عدم احترام هذه الإجراءات من قبل الهيئة المستخدمة أو العمال أو الممثلين النقابيين فلقد حدد المشرع الجزائري عقوبات تقع على عاتقهم ويتضح هذا ضمن الفرعين التاليين :

#### الفرع الأول : المصالحة

لا نجد تعريفا دقيقا لإجراء المصالحة من طرف المشرع الجزائري، إنما يوضح الكيفية القانونية الواجبة للإتباع، بحيث من خلال المادة 06 المعدلة من قانون رقم 90 - 02 تنص على أنه : «تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال».

لهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للأخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقيه للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، يتضح لنا

أن هناك نوعان من المصالحة متمثلان في كل من المصالحة الإتفاقية conciliation  
1.conventionnelle.

المصالحة القانونية conciliation légale حيث أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح  
ما بين 500 دج و 2000 دج<sup>2</sup>.

كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن  
جلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون، وهذا ما ذهبت إليه  
المادة 53 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية  
النزاعات الجماعية وحق ممارسة الإضراب.

أما بالنسبة لباقي التشريعات المقارنة فنلمس وجود نفس العقوبات المذكورة في  
التشريع الجزائري مع اختلاف بسيط في تحديد مبلغ الغرامة.

فبالنسبة للمشرع المغربي من خلال المادة 551 من ظهير شريف رقم 194 - 03  
- 1 صادر في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99 - 65 المتعلق بمدونة الشغل  
ينص على أن "يكون كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي  
موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو  
العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية  
للبحث والمصالحة وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي طبقا للمواد 552 - 556-  
565 أدناه" وفي حالة عدم احترام هذا الإجراء فإن المشرع المغربي ترك السلطة  
التقديرية في تحديد الغرامة للقاضي أو اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

---

<sup>1</sup> - المصالحة الاتفاقية : تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء يقصد إيجاد الحلول المناسبة  
للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو يقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد يحدث بشأن  
تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين على أساس (التساوي في الأعضاء أي على شكل لجان متساوية الأعضاء).

<sup>2</sup> - المصالحة القانونية: توكل مهمة هذه المصالحة الى مفتش العمل خاصة بعد فشل المصالحة الاتفاقية، وهذا ما  
توضحه بدقة فحوى المادة 06 من القانون رقم 91 - 27 المعدل القانون رقم 90 - 02 "تقوم مفتشية العمل المختصة  
إقليميا التي يرفع إليها بخلاف الجماعي في العمل وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال".

كما أنه إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقابلة فإن محاولة التصالح تجرى أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أما إذا كان الخلاف يهم مقابلة واحدة، فإن محاولة التصالح تجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل، ويتم الشروع فورا في محاولة التصالح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقابلة.

بناء على ذلك يحزر المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل فورا، في ختام جلسات الصلح محضر يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي أو عدم التصالح وكذا عدم حضورهم عند غيابهم، ولا بد من توقيع المحضر من طرف المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل، والأطراف وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء، وإذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق فإن المندوب الإقليمي المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بالتفتيش أو احد الأطراف، يبادر داخل اجل ثلاثة ايام يرفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وهذا ما تؤكد عليه المواد من 552 إلى غاية 556.

فما هي الجزاءات المقررة في إطار هذا التشريع عن مخالفة نصوص قانون العمل المغربي؟

حسب فحوى المادة<sup>1</sup> 494، فيعاقب عن مخالفة أحكام المادة 478 بغرامة من 25 ألف إلى 30 ألف درهم.

كما يعاقب عن مخالفة الأحكام الأخرى بغرامة من 10 آلاف إلى 20 ألف درهم، وفي حالة العود تضاعف الغرامات المذكورة.

<sup>1</sup> - جواد الغماري، جرائم قانون الشغل، المققتضيات الزجرية في مدونة الشغل، الطبعة الاولى، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، الدار البيضاء، سنة 2011، ص223.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

أما المشرع الفرنسي فيوضح لنا إجراء الوساطة عن طريق المادة 1/155 حيث في حالة مخالفة فحوى المادة 6/1152 فيعاقب بالحبس لمدة سنة، ويدفع غرامة مالية مقدرة بـ 3750 أورو، وهذا بموجب قانون العمل لسنة 2012 المؤرخ في 6 أوت 2012 وكذا من خلال المادة 2/1155 فيعاقب بدفع غرامة مالية والحبس كما سبق ذكرها في الفقرة الأولى من نفس المادة، لكن في التحرش المعنوي أو التحرش الجنسي وفق المواد 2/1152، 2/1153، 3/1153 وبناء على تطبيق قانون العقوبات في مادته 131-35 فعقوبة الحبس تكون قاسية وفي حالة العود تضاف كل من الغرامة والحبس.

### الفرع الثاني : الوساطة

إن الوساطة في إطار علاقة العمل والإدارات العمومية ترجع إلى عهد قريب بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء تسوية النزاعات التي تقوم في محل الأجور عند التفاوض أو تعديل الإتفاقيات الجماعية وذلك بمقتضى القانون المؤرخ في 05 ماي 1955 ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى وذلك بمقتضى قانون 26 جويلية 1957<sup>1</sup> وهذا ما أتى به المشرع الفرنسي، حيث اعتبر هذا الإجراء إختياري تارة وإجباري تارة أخرى.

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري اعتبر الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع وفي هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون رقم 90 - 02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق ممارسة الإضراب على أنه: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط، وبشر كان في تعيينه".

كما تضيف المادة 11 الموالية على أن: " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته وإلى جانب الوسيط تلعب مفتشية العمل دور بالغ الأهمية كل هذا بغرض الفصل في النزاع، وهذا الحل اقتراح أو توصيه

<sup>1</sup> - ELLENE Sinney, la grève, traité de droit du travail, tome 6, 1966, p 2.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

يقدمها الأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الإلتزام بما يعرضه أو يقره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه.

وفي حالة غياب طرفي الخلاف الجماعي فان مشرعنا من خلال المادة 53 من القانون رقم 90 - 02 ينص على: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون.

ويمكن أن ترفع هذه الغرامة إلى 5000 دج في حالة العود.

كما ذهب مشرعنا إلى أبعد من ذلك في نص المادة 54 بحيث احتوت على أن يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج و 2000 دج وشهرين إلى ستة أشهر حبس أو بإحدى هاتين العقوبتين.

كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة، أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارها أو توصيتهما.

### موقف المشرع المغربي :

في إطار المادة 475 من الظهير الشريف رقم 194 - 03 - 1 الصادر في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99 - 65 المتعلق بمدونة الشغل.

فيعرف الوساطة على أنها جميع العمليات الهادفة إلى تسهيل إنقضاء العرض والطلب في مجال التشغيل وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من اجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني، كما يتم هذا الإجراء عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، والخدمات التي تقدمها هذه المصالح لطالبي الشغل وللمشغلين تكون مجانية، لكن في حالة عدم احترام هذا الإجراء القانوني ما هي العقوبة المقررة لذلك ؟

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

فالمشرع كان صريح في نص المادة 494 من قانون الشغل رقم 194-03-1 السالف الذكر، بحيث يعاقب عن مخالفة أحكام المادة 478 بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم ويعاقب عن مخالفة الأحكام الأخرى من هذا الباب بغرامة من 10000 إلى 20000 درهم وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

### ملاحظة :

ما تتم ملاحظته أن المشرع الجزائري كان أكثر صرامة في تحديد العقوبات المخالفة لعدم احترام إجراء المصالحة بحيث في حالة العود قد تصل العقوبة إلى غاية الحبس وهذا ما ذهب إليه أيضا المشرع الفرنسي. بينما المشرع المغربي اكتفى بتضاعف الغرامة.

### أما بالنسبة للمشرع الكويتي :

من خلال القانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي<sup>1</sup> فمن خلال المادة 125 في حالة عدم التوصل إلى حل في النزاع الجماعي من خلال المفاوضة المباشرة، فلا بد من القيام بتسوية المنازعة وديا عن طريق لجنة التوفيق، والتي يقصد بها إجراء الوساطة إلا أنه ما تمت ملاحظته أن هناك ثغرات قانونية بحيث لا نلمس وجود عقوبات في حالة عدم احترام إجراء اللجنة التوفيقية.

### الفرع الثالث : إجراء التحكيم

إن التحكيم يعتبر من ضمن الإجراءات العلاجية يستوجب على طرفي النزاع اللجوء إليه في حالة فشل كل الإجراءات الوقائية والمصالحة والوساطة وهذا ما نصت عليه المادة 09 في فقرتها الثانية على أنه : " يمكن للطرفان أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام هذا القانون".

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية لحكومة دولة الكويت، المؤرخة 21 فبراير 2010، العدد 693.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

وفي حالة عدم احترام هذا الإجراء فإن العقوبة تكون ما بين دفع غرامة مالية من 5000 دج إلى 20000 دج وشهرين إلى ستة أشهر حبسا، أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>1</sup>.

أما موقف المشرع الكويتي بخصوص إجراء التحكيم ومن خلال القانون رقم 06 لسنة 2010 فاهتم بهذا الإجراء من المادة 128- 129- 130 مع وجود بعض الاختلافات بالنظر للمشرع الجزائري فمن حيث التشكيلة فيعتبرها المشرع الكويتي إحدى دوائر محكمة الإستئناف تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة سنويا، هذا ما جعل العقوبات المقررة في حالة تجاوز هذا الإجراء من إختصاص المحكمة وبحسب وقائع كل نزاع وقضية وتكون العقوبة مقررة بغرامة تركت السلطة التقديرية للقاضي لتحديد مبلغ الغرامة وفي حالة العود الحبس فمدته ترجع لقاضي الحكم.

والمشرع الفرنسي قد أعطى اهتماما كبيرا لهذا الإجراء في إطار قانون العمل في نص المادة 523-3، حيث يعتمد المحكم على القانون فيما يخص الإشكاليات القانونية التي تعرض عليه وعلى مبادئ العدالة فيما يخص الإشكاليات الاقتصادية<sup>2</sup>، مع النص انه يجوز التحكيم في منازعات العمل الجماعية وكل بند في الاتفاقية الجماعية ينص على التحكيم في منازعات العمل الفردية يعتبر باطلا، وهذا وفق قانون العمل الفرنسي القديم.

أما بخصوص القانون الفرنسي للعمل لسنة 2012-2014، و2016 فلقد اهتم المشرع بإجراء التحكيم من خلال المادة 2524 حيث الفقرة الأولى من هذه المادة أوضحت لنا أن المفاوضة والاتفاق الجماعي للعمل له حق اقتراح هيئة تحكيمية، أو الخضوع لإجراء التحكيم مع تقديم للمؤسسة أو للهيئة المستخدمة قائمة بأسماء المحكمين متفق على اختيارهم من قبل الأطراف.

وباقى فقرات المادة نفسها من الفقرة الثانية إلى غاية الفقرة السادسة إلا في حالة فشل كل من إجراء الوساطة والمصالحة.

<sup>1</sup> - المادة 54 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق ممارسة الإضراب.

<sup>2</sup> - teyssie, repertoire de droit du travail, op.cit,p 13.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

ونفس المادة 2524 فمن الفقرة السابعة الى غاية الفقرة العاشرة فتوضح لنا المحكمة العليا للتحكيم ودورها في قبول الطعون في حالة استعمال السلطة أو خرق لأي إجراء قانوني أو اتفاقي اتفق عليه من طرف الأطراف.

كما وضحت لما كذلك تشكيلة هذه المحكمة وما مدى تنفيذ قراراتها.

ما هي الجزاءات المقررة في حالة وجود مخالفة أو عدم احترام إجراءات التحكيم؟

فالمشرع الفرنسي لقانون العمل فصل في ذلك بفضل محتوى المادة 2525 حيث في الفقرة الأولى توضح العقوبة المقررة في حالة عدم احترام أحكام المادة 2522-3، 2522-4 بدفع غرامة مقررة بـ 3750 أورو.

أما الفقرة الثانية من المادة 2525 فتوضح العقوبة المقررة في حالة عدم احترام أحكام المادة 2523-9 بغرامة تقدر بـ 3750 أورو.

المطلب الثاني : الوضعية القانونية للعمال في حالة عدم احترام الشروط القانونية للممارسة حق الإضراب

إذا كان القصد من الإضراب هو توقف أرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف العمل، فهل هذا شرط كافي لمباشرة هذا الحق واعتباره شرعي؟ وفي حالة عدم إحترام الشروط القانونية هل حدد المشرع الجزائري وباقي التشريعات المقارنة عقوبات جزائية لذلك؟

للإجابة على هذه التساؤلات تكون بإتباع الدراسة القانونية التالية :

### الفرع الأول : موقف المشرع الجزائري

إن المشرع الجزائري عالج هذا العنصر من خلال قانون رقم 90 - 02 وبالتحديد في الباب الثالث المتعلق بممارسة حق الإضراب، في الفصل الأول المتضمن كيفيات ممارسة حق الإضراب حيث القسم الأول خصه للشروط العامة في المادة 24 التي تنص على : " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون."

كما أنه لا يحق الشروع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في الوساطة والمصالحة، ومن تم لا بد من وجود شروط خاصة بحق ممارسة الإضراب داخل الهيئة المستخدمة وتمثلة في النقاط التالية :

أولاً: أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية العمال :

يجب أن يكون هذا القرار صادرا من أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، حيث يجب أن يتم ذلك في إجتماع أو جمعية عامة لكافة، أو على الأقل لأغلبية العمال في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد تبليغه بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، ومع

ضرورة استماع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية ساء على طلبهم<sup>1</sup>.

كما يوضح مشرعنا في المادة 28 من نفس القانون على أن: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية على الأقل".

#### ملاحظة :

إن قرار هذه الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب، وبالتالي إن عدم إضراب الأغلبية ومن خلال ما ذكر يتضح أن الإجراءات المقررة لشرعية الإضراب، تعد أحكاما شرطية حيث أنه في حالة إقرار الشروع في الإضراب دون مراعاة واحترام الإجراءات والخطرات السابقة الذكر، فإن هذا القرار يكون مخالفا للقانون، ويمكن الطعن فيه من قبل صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة، الغرفة الإجتماعية بالمحكمة المختصة إقليميا إما بالبطلان أو بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به، أو ستلحق به.

فمثلا: قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 20 جوان 1995 ملف رقم 113332، حيث أن الإضراب لا يعتبر شرعيا إذا شمل سوى ثلث عدد العمال<sup>2</sup>.

حيث أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون 90 - 01 المؤرخ في 06 فبراير 1990 وخاصة المادة 02 منه، ذلك أن الإضراب الذي شارك فيه المطعون ضده لم يكن يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية بل كان عبارة عن إضراب سياسي دون مراعاة الأحكام القانونية التي ترتب الإضراب، فضلا على أنه تعرض للزبائن الأجانب بغرض شل الحركة التجارية وهذه التصرفات كلها مخالفات للمواد 26،

<sup>1</sup> - المادة 27 من قانون 90 - 02.

<sup>2</sup> - حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الاول، دار الخطاب، سنة 2010.

34، 36، 35 من القانون السالف الذكر، وبالتالي فالأخطاء المرتكبة هي أخطاء جسيمة بمعنى المادة 73 من القانون رقم 90 - 11<sup>1</sup>.

### ثانيا : الإشعار المسبق بالإضراب :

بعد الحصول على الموافقة بأغلبية العمال، لابد من القيام بإجراء قانوني ضروري تتمثل في الإشعار المسبق للهيئة المستخدمة مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته، وإن كان محدد المدة، أو مفتوح وهو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، هذه المهلة التي يمنحها العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على التسوية الودية للخلاف القائم.

كما أن مدة الإشعار المسبق بالإضراب تحسب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، ويتم تحديدها عن طريق المفاوضات، ولا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه ومن ثم يلتزم المستخدم وممثلو العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال، وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام المادتين 30 - 31 من قانون 90 - 02 ويحتكم في هذه الحالة إلى وصل التسليم أو الإستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إرادته، ومفتش العمل كذليل على التاريخ الفعلي الذي يتم فيه إستلام الإشعار بالإضراب.

لذا ففي حالة عدم احترام هذه الشروط القانونية سواء من الهيئة المستخدمة أو من العمال فإن مشرنا حدد عقوبات جزائية.

فمثلا في حالة محاولة الإعتداء على العمال الغير مضربين من طرف العمال المضربين، فهذا يعتبر مساس بحرية العمل ونص في المادة 56 من نفس القانون أنه : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج، وخمسة عشر يوما إلى

<sup>1</sup> - قانون العمل، في ضوء الممارسة القانونية، طبعة 2006 - 2007، منشورات رتي، ص 165.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا أو إعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

وفي حالات معينة في حالة ارتكاب أخطاء جسيمة فقد تصل إلى غاية متابعة قضائية.

والمثال الثاني: في حالة ما إذا كان الخطأ مرتكب من طرف الهيئة المستخدمة فالعقوبة تبد جليا من خلال فحوى المادة 57 بحيث "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000.00 دج إلى 50000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

### الفرع الثاني: موقف التشريعات المقارنة

معظم التشريعات المقارنة اتفقت مع المشرع الجزائري من حيث التعريف والإجراءات الوقائية والعلاجية السابقة لشن الإضراب وبعد فشلها لابد من توفر الشروط القانونية المتمثلة في موافقة جماعة من العمال والقيام بالإشعار المسبق، وأنه المطالب يجب أن تكون مطالب مهنية تعبر عن أهداف العمال المضربين، رغم وجود بعد الدول لا تعترف بوجود الإضراب في دساتيرها كالدولة التي تتبع النظام الاشتراكي التي تسمى بدول الديمقراطية الشعبية<sup>1</sup>. مثل ما كان الإتحاد السوفياتي سابقا ويوغسلافيا وبلغاريا لكن تغيرت الظروف والأوضاع القانونية حيث نجد أنها تعترف بالإضراب صوريا.

<sup>1</sup> - ناهد العجوزة، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر الدول العربية، الطبعة الأولى سنة 1996، منشأة المعارف بالاسكندرية، ص 193.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

وأيضاً الدول ذات الأنظمة السياسية العسكرية والديكتاتورية تنكر حق ممارسة الإضراب بحجة مزيفة هي أن المصلحة القومية تقتضي منع الإضراب وعدم بلوغ شعوبها درجة من الوعي تؤهلها لممارسة حق الإضراب بطريقة مشروعة.

### أما موقف المشرع الفرنسي

إن أول القوانين المتعلقة بالإضراب هي تلك التي صدرت لتعاقب على ممارسة هذا الحق ومنعه بطريقة غير مباشرة بقانون لوشابولي le chapelier الذي صدر لمنع التكتلات سواء للإجراء أو لغير الإجراء<sup>1</sup>، إن هذا التجريم الذي أصبح معروفاً بـ «جناحة التكتل» جعل ممارسة الإضراب مستحيلة.

لقد استمر هذا الوضع إلى سنة 1864 حيث صدر قانون بتاريخ 25 ماي الذي أزال الطابع الجنحي على تكتل المهنيين لتمكينهم من الدفاع عن مصالحهم المهنية من جهة وجرم عرقلة حرية العمل لكن على مستوى القانون المدني كانت ممارسة الإضراب تعتبر خطأ يبرز فسخ عقد الشغل وذلك إلى حين صدور قانون 11 فبراير 1950 الذي أقر أن الإضراب يوقف عقد الشغل ولا ينهيه.

وفي إطار الدستور الصادر في 27/10/1946 تم النص على أن قانون الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه واعتبرت ديباجة الدستور أن الإضراب وسيلة أساسية للدفاع عن المصالح المهنية.

لقد تفادى المشرع الفرنسي إقرار تقنين شامل وكامل لممارسة الحق في الإضراب الشيء الذي دفع القضاء بمختلف المحاكم لابتكار مبادئ وقواعد كفيلة بتأطير هذه الممارسة وفي قراره Dehaene الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 7 ماي 1950 تم التأكيد على مشروعية الإضراب للأعوان العموميين والاعتراف للسلطة التنظيمية بتحديد الإطار الخاص لممارسة الإضراب في المرافق العمومية وذلك تحت مراقبة القضاء<sup>2</sup>، لكن

<sup>1</sup> - la loi de chapelier, « toutes tentatives des gens de métier de se réunir pour discuter de leur intérêts de refuser de concert ou de n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leur travaux ».

<sup>2</sup>-tehoval, brigite, le droit de grève dans le secteur public, revue pratique du droit social n°419 mars1980, p71

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

بعد أحداث المجلس الدستوري سنة 1985 برز توجه جديد للاجتهاد القضائي الدستوري بحيث اعتبر المجلس الدستوري ان الطابع الدستوري للإضراب يستوجب تحديد شروط وضوابط ممارسة هذا الحق عن طريق قوانين يقرها المشرع، لكن المشرع الفرنسي اكتفى بهذا التقنين فقط بالنسبة للقطاع العام في حين أن التقنين في القطاع الخاص لم يتم، لكن الاجتهاد لقضائي لعب دورا هاما في تأطير ممارسة الحق في الإضراب في هذا المجال<sup>1</sup>.

كما أن القانون الصادر في 31 جويلية 1963 وقوانين أخرى وضعت الإطار القانوني المنظم لكيفية ممارسة الحق في الإضراب إلى غاية قانون العمل لسنة 2012 – 2014، وأخير قانون العمل الفرنسي لسنة 2016، وتشتت النصوص القانونية لممارسة الحق في الإضراب ضرورة مراعاة مهلة الأخطار وشن الإضراب من طرف النقابة التمثيلية.

أ -إلزامية مراعاة مهلة الأخطار: نصت المادة 2/2512 على أن الأعوان السالفي الذكر الذين يعتزمون شن اضراب ملزمون باحترام ومراعاة الأخطار le préavis وذلك لتفادي الإضرابات المفاجئة التي قد تؤثر على مصالح الأفراد وصحتهم وأمنهم، كما أن مهلة الأخطار تشكل مناسبة للتفاوض مادام أن النقابة غير ملزمة بتنفيذ الإضراب عندما تعلن ذلك وان الأطراف ملزمة بالتفاوض مادام أن النقابة غير ملزمة بتنفيذ الإضراب عندما تعلن ذلك وأن الأطراف ملزمة بالتفاوض خلال فترة الإضراب.

كما نصت المادة 1-2512 من قانون العمل الفرنسي على أن تبلغ مهلة الأخطار إلى السلطة الرئاسية ا وإلى إدارة المؤسسة او المقولة أو الهيئة المعنية خلال مدة خمسة أيام قبل تنفيذ الإضراب من جهة وعلى أن يتضمن هذا التبليغ المجال الجغرافي للإضراب، ساعة بداية الإضراب، المدة المحددة او غير المحددة للإضراب المتوقع.

<sup>1</sup> - احمد بوهرو، الحاج الكوري، إشكالية تنظيم وتقنين ممارسة حق الإضراب بين القانون الدولي، والتشريعات الوطنية مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، 202، ص 45.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

ب- الهيئة النقابية: إن الهيئة المستخدمة خولت الحق في ممارسة الإضراب فقط للنقابة ذات التمثيلية حسب نطاق الإضراب، وتكون مستويات هذه التمثيلية أما على صعيد الوطني أو على صعيد المقابلة، أو على مستوى المصلحة المعنية ويجب على هذه النقابة أن توضح أسباب اللجوء إلى الإضراب.

وبخصوص القانون الصادر في 31 جويلية 1963 المنظم لقانون الإضراب المرافق، والمصالح العمومية فرض توفير حد أدنى من الخدمة لضمان استمرار بعض الأنشطة الأساسية services essentiels أو حد أدنى للسلامة في العمل.

إن القانون يمكن أن يقر توفير حد أدنى من الخدمة وذلك استنادا إلى المبدأ الدستوري المتعلق باستمرارية وديمومة المرفق العمومي<sup>1</sup>.

إذا كان مفهوم الحد الأدنى يهتم بالأساس المرافق العمومية، فإنه يجد أيضا تعبيراً في المقاولات الخاصة ويرتبط بقضايا السلامة في العمل إذ يجب على بعض العمال خلال مدة الإضراب مراعاة السلامة المهنية، وكل امتناع عن تنفيذ هذا الحد الأدنى يعرض صاحبه لعقوبات تأديبية.

هذا ما يؤدي لضرورة التساؤل حول الجزاءات المتعلقة بحق ممارسة الإضراب بالنسبة للعمال؟

فالمشرع الفرنسي كان صريحا وواضحا في قانون العمل الفرنسي لسنة 2016، فإن الإضراب لما يكون غير شرعي فإنه يؤدي بالضرورة لتوقيع عقوبات على العمال أو على الهيئة النقابية المخالفة لأحكام قانون العمل، تتمثل في عقوبات تأديبية وذلك بناء على المادة 2512-2 وتكون في صورة العزل، أو التنزيل من الدرجة، فإذا كان العامل ينتظر التقاعد فإنه في حالة ارتكابه لمخالفة يتعرض للعقوبة التأديبية مع الحفاظ على حقه في التقاعد كما قد تصل العقوبة إلى درجة الحبس خاصة لما يكون الإضراب من ضمن الإضراب الدائري والإضراب السياسي، والإضراب البطيء، تعد إضرابات غير

<sup>1</sup>-Chopin frederique, le droit de grève, lharmattan, 2003, p 43-44.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

مشروعة لما لها من آثار سلبية ومن تنفيذ غير سليم لعقد الشغل، وابتكر مفهوم التعسف في استعمال الحق في الإضراب<sup>1</sup>.

كما عالج المشرع الفرنسي من خلال المادة 1/2511 على أنه لا يمكن تبرير ممارسة الحق في الإضراب فسخ لعقد العمل إلا في حالة ارتكاب العامل الخطأ الجسيم".

### موقف المشرع المصري:

إن قانون العمل المصري رقم 138-1971 يعطي الحق لمباشرة الإضراب شريطة احترام الإجراءات القانونية وفي حالة مخالفتها سواء من العمال المضربين أو الهيئة المستخدمة فالعقوبة تكون بين الحبس ودفن الغرامة، كما وضحت المادة 192 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 والمعدل بالقانون لسنة 2008 والقانون رقم 125 لسنة 2010 على أن: "للعمال حق الإضراب السلمي وتكون ممارسته لمنظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".

ومن بين الضوابط المنظمة في هذا القانون تحديد مهلة الإخطار ومنع الإضراب في بعض الحالات وترتيب بعض الآثار عن ممارسة الإضراب.

أ- مهلة الإخطار: تنص المادة 2/192 من القانون المصري لسنة 2010 على أنه: "في حالة عزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية على الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون يجب على اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي أعضائه، إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بخمسة عشر يوماً على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول".

- فإذا لم يكن بالمنشأة أي بالهيئة المستخدمة لجنة نقابية يكون الإخطار بالرغم على الإضراب من العمل النقابية العامة المعنية، ويجب على الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها

<sup>1</sup> أحمد بوهرو، الحاج الكوري، المرجع السابق، ص49.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

بالأغلبية النصوص عليها في الفقرة السابقة بالإخطار المشار إليها ويجب أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له وفي حالة عدم احترام هذه الإجراءات فما هي العقوبات المقررة لذلك؟

إن المشرع المصري كان صريحا في نصوصه القانونية حيث أنه في حالة عدم القيام بالإخطار للهيئة المستخدمة زائد القيام بتصرفات غير قانونية فهذا يضع الإضراب في إطار غير شرعي وتوقع عقوبات تأديبية كالتنزيل من الرتبة، أو التحويل.

ب متى يعتبر الإضراب غير شرعي وفق المشرع المصري؟ الإجابة كانت ضمن المادة 193، وحددت حالتين يمنع فيهما الإضراب وهما:

- الدعوة إلى الإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

- أما المادة 194 فتضيف الحالة الثالثة والمتمثلة في الإضراب أو الدعوة إليه في المنشأة الاقتصادية الحيوية التي يؤدي الإضراب فيها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، ويتم تحديد هذه الهيئات أو المنشآت بناء على قرار يتخذه رئيس الوزارة.

### وما هي الآثار المنسوبة على ممارسة حق الإضراب؟

يترتب عن الإضراب توقف عقد العمل خلال فترة الإضراب وعدم استحقاق الأجر عن تلك الفترة، ويجوز إنهاء هذا العقد في حالة مخالفة العامل للضوابط والإجراءات المقررة في المادة 194، هذا ما أدى بالمشرع المصري من خلال نص المادة 195 النص على: "عدم استحقاق الأجر عن تلك الفترة".

### موقف المشرع المغربي:

رغم مرور نصف قرن على دسترة حق الإضراب في المغرب والإحالة على قانون تنظيمي لوضع شروط وكيفيات ممارسته لم تستطع السلطات العمومية إخراج هذا

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

القانون حيز التنفيذ وحيز الوجود<sup>1</sup>، الشيء الذي جعل هذه الممارسة تخضع لموازن القوى وليس لقوة القانون من جهة، وإلى الأضرار بمصالح الأطراف هيئات مستخدمة نقابات وعمال ومجتمع من جهة أخرى.

وفي غياب قانون تنظيمي للإضراب فإن القضاء لم يلعب دوراً مهماً إلا ابتداء من بداية التسعينات لذا فإن تقنين وتنظيم ممارسة حق الإضراب في المغرب يمكن أن يستتير بأحكام لاجتهاد القضائي، والممارسة الوطنية ومبادئ وقواعد القانون المقارن الملائمة لخصوصية وواقع المحيط السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي<sup>2</sup>.

### ملاحظة:

وما تمت ملاحظته أن القانون الجنائي المغربي يتضمن بعض المقتضيات التي تؤدي إلى معاقبة بعض سلوكات المضررين الخاطئة التي قد تنجم عنها مسؤولية جنائية، وتخص هذه الأحكام عرقلة حرية العمل والاعتداء على آليات الإنتاج داخل المؤسسات التي تعرف اضطرابات، أن الفصل 288 من القانون الجنائي والمقتبس شكلاً ومضموناً من الفصل 414 من القانون الجنائي الفرنسي ينص على أنه: "يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى سنتين وبغرامة من مائة وعشرين (120) إلى خمسة آلاف (5000) درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط من حمل على التوقف الجماعي عن العمل أو على الاستمرار فيه، أو حاول ذلك مستعملاً الإيذاء أو العنف، أو التهديد أو وسائل التدليس متى كان الغرض منه هو الإجبار على رفع الأجور أو خفضها أو الأضرار بحرية الصناعة أو العمل.

إذا كان العنف أو الإيذاء أو التهديد أو التدليس قد ارتكب بناء على خطة متواطأ عليها جاز الحكم على مرتكبي الجريمة بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات".

<sup>1</sup> - احمد بوهرو، الحاج الكوري، المرجع السابق، ص71.

<sup>2</sup> - بلال العشيرى، مدى مشروعية إضراب الموظفين العموميين بالمغرب، ندوة "الإضراب والإغلاق بين التقيد والإطلاق"، جامعة القاضي عياض، كلية الحقوق، مراكش، 2009، ص 352.

المبحث الثاني : الحماية القانونية للعمال في حالة مخالفة الهيئة المستخدمة للإجراءات القانونية في التشريعات المقارنة

إن المستخدم يتمتع بسلطات واسعة إلى درجة توقيع عقوبات على العمال خاصة في حالة ارتكابها لأخطاء قد تصل إلى توقيع جزاء تأديبي، أو إذا صدر من العمال أخطاء جسيمة قد توقع عليه عقوبة التسريح بسبب الخطأ الجسيم، وفي حالة معينة يلجأ رب العمل إلى التسريح لأسباب اقتصادية لكن ما هي الإجراءات القانونية الواجبة الإلتباع في هذه الحالات دون المساس بحقوق العمال حتى لا نكون بصدد الفصل التعسفي، تتوضح لنا هذه الدراسة بالتعرض للفروع التالية :

الفرع الأول: من حيث السلطة التأديبية وأنواع الجزاءات المقررة لذلك في إطار التشريعات المقارنة

إن الخطأ التأديبي يعتبر كل سلوك وظيفي يستدعي المساءلة عن طريق الجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل، سواء كان هذا السلوك إيجابيا أو سلبيا برد مخالفا للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية<sup>1</sup>.

ومعظم التشريعات المقارنة اعتبرت أن الخطأ التأديبي مثل الجريمة الجنائية يقوم على ركنين، الركن الأول المادي ويتمثل في ارتكاب فعل مادي ملموس، أو الإمتناع عن أداء واجب مهني، ثم الركن المعنوي المتمثل في اتجاه الإرادة إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عنه، وبالتالي فإن الجزاء التأديبي ينطوي في جوهره على معنى الردع، فهو يمثل نوع من العقوبات مطابقة للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر بقرار من صاحب العمل حيث يمس حالة العامل المهنية سواء من الناحية المعنوية كالتوبيخ أو من الناحية المادية كالخصم من الراتب، أو كلاهما معا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشار، بيروت، 1983، دون طبعة، ص 150.

<sup>2</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، سنة 2009، ص 88 - 89.

إلا أننا نتساءل دائما فيما تتمثل أساس السلطة التأديبية؟ وما هي الجزاءات المقررة في هذا الإطار؟

أ - أساس السلطة التأديبية وفق التشريع الفرنسي الجزائري والبناني :

انطلاقا من الصلاحيات المقررة لصاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل حين ارتكابه لمخالفة مهنية، اتجه الفقه في البحث عن مصدر هذه الصلاحيات والسلطات، حيث أجمع من حيث المبدأ على اعتبار عنصر التبعية وما ينتج عنه من حق الإشراف والرقابة يمثل أساس ومصدر هذه السلطة<sup>1</sup>.

غير أن هذا الرأي لا يمكن التسليم به على إطلاقه، لكون الإقتصار على عنصر التبعية كأساس وحيد لتبرير السلطة التأديبية لا يسمح لصاحب العمل بمساءلة العامل عن الأخطاء غير الواردة في النظام الداخلي، كما أن الأخطاء المهنية لا يمكن حصرها وتحديدها على غرار الجرائم الجنائية، وهذا ما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي والجزائري والبناني.

لهذه الأسباب اتجه الفقه الحديث في البحث عن أساس ومصدر السلطة التأديبية لصاحب العمل انطلاقا من حق الإشراف والرقابة، ومن ثم فإن التشريعات العمالية الحديثة التي اعترفت بالسلطة التأديبية قيدتها لصالح العامل منعا لحدوث تجاوز في استعمالها، وتحقيقا لمبدأ التناسب بين الخطأ والجزاء الموقع، حيث وضعت نظامها تأديبيا يتضمن النص على الأخطاء المهنية والجزاءات المقررة لها، والضمانات والإجراء المتبعة أثناء التأديب لحماية العامل من التعسف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - GH Camerlynk, droit du travail, le contrat du travail, Dalloz, 12<sup>ème</sup> édition, 1986, p 423.

<sup>2</sup> - عصام يوسف القيسي، المرجع السالف الذكر، ص 151.

ب - أنواع الجزاءات التأديبية :

ب-1- موقف المشرع المصري :

لم يحدد قانون العمل الملغى رقم 137 لسنة 1981 الجزاءات التأديبية التي يملك صاحب العمل توقيعها، وإنما أحال هذا التحديد إلى الوزير المختص فقد نصت المادة 60 من هذا القانون على أنه: " يصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب".

وبناء على هذا التفويض صدر في ذلك الوقت قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم 24 لسنة 1982 الذي نصت المادة الأولى منه على أن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي : الإنذار، الغرامة، الوقف عن العمل، الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها، الإنذار الكتابي بالفصل، الفصل من الخدمة<sup>1</sup>، وعلى خلاف الوضع في قانون العمل الملغى، قام قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 بالنص على الجزاءات التأديبية في صلبه فأوردتها في المادة 60 منه والتي تنص على أن: " الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفق للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

- الإنذار.
- الخصم من الأجر.
- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي يتقاضاه.

<sup>1</sup> - صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، سنة 2012، ص 60.

- الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون".

فهذه العقوبات المذكورة على سبيل الحصر، ولا يجوز لصاحب العمل النص كما نصت المادة 59 في فقرتها الثالثة من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الإنتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما"<sup>1</sup>.

على غير تلك العقوبات في لائحة الجزاءات أو توقيفها في غير الحالات المقررة بالقانون أو توقيع عقوبة على العامل غير واردة في لائحة الجزاءات، وأي كانت العقوبة باطلة ويحق للعامل في هذه الحالة اللجوء إلى القضاء للحكم بهذا البطلان وبالتعويض.

#### ب-2- موقف المشرع الفرنسي والجزائري :

عادة ما تصنف الجزاءات التأديبية التي يذكرها النظام الداخلي في جدول يقسم إلى درجات تبعا لجسامة الخطأ المرتكب، وتصنف على العموم في ثلاث درجات على النحو التالي :

- الجزاءات من الدرجة الأولى وتحتوي على الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب، مثل الإنذار والتوبيخ وهي تدابير وإجراءات احترازية وردعية تتخذ من طرف صاحب العمل دون الرجوع إلى الهيئة التأديبية.
- الجزاءات من الدرجة الثانية : تتضمن بعض الجزاءات أكثر شدة من جزاءات الدرجة الأولى لأنها تمس العامل من الناحيتين المادية والمعنوية، كتوقيف عن العمل وهو عبارة عن تعليق لعلاقة العمل لفترة وجيزة، يحرم خلالها العامل من الأجر.
- الجزاءات من الدرجة الثالثة : وتتضمن أشد الجزاءات درجة التي تلحق العامل نتيجة إخلاله بالتزاماته المهنية، مثل النقل الجبري للعامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى، أو من مكان إلى مكان آخر، والفصل من العمل والذي يمثل أقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات لأنه ينهي علاقة العمل.

<sup>1</sup>- أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، مصر، المجلة الكبرى، سنة 2009، ص 259.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

ونظرا لمدى خطورة هذا الجزاء فلقد أحاطه مشرعا الجزائري ببعض القيود والضمانات للتأكد من تناسبه مع الخطأ المرتكب، وهو ما نص عليه المشرع في قانون علاقات العمل رقم 90 - 11 من عدم اللجوء إلى الفصل أو التسريح إلا في حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم.

ومن خلال المادة 73 من قانون علاقات العمل المعدلة رقم 91 - 29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة".

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات الأفعال الآتية:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطق الصنع، والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أدنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
- إذا قام بأعمال عنف.
- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات، المنشآت، الآلات، الأدوات، المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل".

مثال تطبيقي عن الأخطاء الجسيمة :

من خلال الملف رقم 155985 بتاريخ 10 فبراير 1998 قضية ( م.و - ص ح )  
ضد (ن.ع.ق).

من المقرر قانونا انه يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب أخطاء جسيمة، ولما تبث في قضية الحال ان المؤسسة الطاعنة قامت بتسريح العامل على أساس ارتكابه طبقا لنظامه الداخلي خطأ من الدرجة الثالثة والتمثل في عدم امتثاله لعملية التفتيش عند الخروج من العمل.

ومن ثمة فإن قضاة الموضوع لما اعتبروا هذا الخطأ من ضمن الأخطاء المؤدية إلى التسريح فإنهم أخطأوا في تطبيق القانون، مما يستوجب معه الرفض.

عن الوجه الأول : المأخوذ من انعدام أو قصور الأسباب وإنعدام الأساس القانوني.

حيث أن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه عدم أخذه بالخطأ المرتكب من طرف المطعون ضده والمعترف به والتمثل في عدم امتثاله لعملية التفتيش عند الخروج من العمل هو خطأ بنص عليه النظام الداخلي.

ولكن حيث إن الخطأ المنسوب للمطعون ضده حق وإن نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة، فإنه لا يوجد ضمن الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى الطرد المنصوص عليه في المادة 73 من القانون رقم 90 - 11<sup>1</sup> على سبيل الحصر.

وحيث انه لا يمكن أن يكون النظام الداخلي مخالفا لصريح النص القانوني وعليه فإن الخطأ المنسوب للمطعون ضده ومهما كانت ظروفه وملابساته لا يمكن أن يترتب عن ارتكابه طرد العامل من منصب عمله.

<sup>1</sup> - قانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 ابريل 1999 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم: بالقانون رقم 91 - 21 المؤرخ في 21 ديسمبر 1999، بالمرسوم التشريعي رقم 94 - 03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، بالمرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، بالأمر رقم 96 - 21 المؤرخ في 9 جوان 1996، بالأمر رقم 97 - 02 المؤرخ في 11 جانفي 1997 والأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

• قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 11- 04 - 2000 ملف رقم 191271<sup>1</sup>

حيث انه من الثابت فقها وقضاء أن تناول المشروبات داخل أماكن العمل أو حيازتها من الأخطاء الجسيمة المستوجبة للطرد دون تعويض وسابق إخطار وفقا لما نصت عليه المادة المذكورة أعلاه وهو الخطأ الذي يجب إثباته بالرجوع إلى قضية الحال فإن الطاعنة لم تقدم ما يثبت ذلك لقاضي الموضوع الذي أسس حكمه على انعدام المتابعة الجزائية فيما يتعلق بمحاولة السرقة وعدم تقديم الملف التأديبي وما يثبت صحة الإجراءات وسلامتها وإنعدام ما يثبت تناول المطعون ضد المشروبات الكحولية أو إدخالها أثناء ممارسة نشاطه خاصة وأن المادة 61 من القانون الداخلي للطاعنة في فقرتها الثانية تشير بوضوح إلى لجنة التأديب تعطي رأيها بعد الاستماع إلى العامل المخطأ معتمدة في ذلك على الملف المحتوي على ملاحظة الخطأ وعلى التقرير الذي أعده المسؤول الإداري للعامل المخطئ، وبالتالي فالنعي على خلاف ذلك في غير محله.

**النتيجة المتوصل إليها من خلال القضيتين التاليتين :**

أنه يتوجب على المستخدم ان يراعي على الخصوص عند تحديد الوصف للخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة، مع ضرورة احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي بحيث يجب القيام بتبليغ كتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة ان يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه وهذا ما أكدت عليه المواد كم 73 - 1، 73 - 2، 73 - 3.

<sup>1</sup> - حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الاول، دار خطاب، سنة 2010،

ب-3- موقف المشرع المغربي :

من خلال ظهير شريف رقم 03.194.0 الصادر في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99 - 65 المتعلق بمدونة الشغل ومن خلال المادة 37 يوضح لنا المشرع المغربي ما هي العقوبات التأديبية ؟ حيث حدد العقوبات التأديبية في حق العامل او الأجير بالمصطلح المغربي المستعمل لارتكابه خطأ غير جسيم العقوبات التالية :

- الإنذار.

- التوبيخ.

- التوبيخ الثاني، أو التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام.

- التوبيخ الثالث، أو النقل إلى مصلحة أو مؤسسة أخرى عند الإقتضاء مع مراعاة مكان سكنى الأجير.

تطبق على العقوبتين الواردتين في الفقرتين 3 و4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62<sup>1</sup>.

كما اعد المشرع المغربي من خلال المادة 38 أن يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج في العقوبة ويمكن له بعد استفاد هذه العقوبات داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير، ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلا مبررا.

وكباقي التشريعات المقارنة حدد المشرع المغربي الأخطاء الجسيمة من خلال فحوى المادة 39 حيث نصت على ما يلي : " تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير :

- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية.

---

<sup>1</sup> - المادة 62 من ظهير الشريف رقم 03.194.1 تنص على : " يجب قبل فصل الأجير أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالإستماع إليه من طرف الشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه. - يحزر محضر في الموضوع من قبل ادارة المقابلة يوقعه الطرفان وتسلم نسخة منه إلى الأجير. - إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة يتم اللجوء الى مفتش الشغل".

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

- ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل.
- السرقة.
- خيانة الأمانة.
- السكر العلني.
- تعاطي مادة مخدرة.
- الإعتداء بالضرب.
- السب الفادح.
- رفض إنجاز شغل من إختصاصه عمدا وبدون مبرر.
- التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهر.
- إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات او الآلات أو المواد الأولية عمدا نتيجة بإهمال فادح.
- إرتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل.
- عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة.
- التحريض على الفساد
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو مشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقولة.
- يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

لم يكتفي المشرع المغربي بسرد الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرف العامل بل ذهب إلى أبعد من ذلك وذكر الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد العامل من طرف الهيئة المستخدمة، وهذا يبدو جليا من خلال نص المادة من نفس القانون السالف الذكر حيث نصت على: "يعد من الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقولة أو المؤسسة ما يلي :

- السب الفادح.

- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير.

- التحرش الجنسي.

- التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها بمثابة فصل تعسفي".

ما نستخلصه من خلال النصوص القانونية المغربية وخاصة السالفة الذكر أن المشرع المغربي أعطى حماية قانونية و ضمانات لكل من الهيئة المستخدمة والعامل بينما مشرنا الجزائري ذكر الأخطاء الجسيمة من خلال المادة 73 من قانون العمل رقم 90 - 11 المعدل والمتمم ولم ينسى له حرصها.

نظرا للمتغيرات والظروف الاقتصادية وكذا للوضعية القانونية لكل هيئة مستخدمة بحسب نظامها الداخلي والذي في حالات كثيرة تتم إضافة حالات أخرى من الأخطاء الجسيمة من خلال لوائح الأنظمة الداخلية لذا نلتمس ان يقع تعديل لقانون العمل الجزائري حتى يكون مساير للأوضاع الحالية وأن نقضي على بعض الثغرات القانونية، الموجودة بغية تحقيق حماية لكل من أطراف علاقة العمل وتجسيد لمبدأ المساواة، ومن تم يصبح للقضاء الجزائري دور فعال.

مثال تطبيقي عن خطأ جسم عن طريق القرار عدد 33 المؤرخ في 26 جانفي 1987، الملف الاجتماعي عدد 80. 94 / 1986<sup>1</sup>.

خطأ جسم ممتثل في تغيب الأخير بسبب السكر.

تكون المحكمة قد طبقت عن صواب مقتضيات الفصل 12 من النظام النموذجي وذلك عند تغيب الأجير عن العمل لمدة ثمانية أيام بدون عذر مشروع إذا كان بسببه

<sup>1</sup> - مجلة القصر المغربية، في القضايا العمالية، العدد 19، يناير 2008.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

وبإرادته الحرة وهو السكر والسياسة في حالته ولا بد للمشغلة فيه، وبعد المداولة وطبقا للقانون :

في شأن الوسيلة الأولى :

حيث يستفاد من محتويات الملف، ومن القرار المطعون فيه الصادر عن المحكمة الاستئنافية بالدار البيضاء بتاريخ 1985/12/30 ملف عدد 312-1985، أن السيد زهوى عبد الله أقام دعوى اجتماعية ضد المطلوب ضده النقص أعلاه بموجب مقال سجل لدى المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء، وآخر إضافي طلب فيهما الحكم بإرجاعه إلى عمله الذي طرد منه بدون موجب، وبعد تعويضات مفصلة بالمقالين، فأجابت المدعي عليها بأن الطرد كان مبرر لتخلف المدعي عن العمل بدون موجب، وبعد فشل محاولة الصلح أصدر قاضي الدرجة الأولى باعتبار الطرد مبررا والحكم برفض الطلب بخصوص التعويضات الناشئة عنه كما حكم بعدة تعويضات أخرى بناء على الخبرة القضائية بعله تبث تخلف المدعي عن العمل لمدة ثمانية أيام، كان معتقلا فيها اعتقالا احتياطيا بجريمة السكر والسياسة في حالته وأدين من أجل هذه التهمة، فستأنفه المدعي فقضت المحكمة الاستئنافية بتأييده مع تبني علله وأسبابه.

وحيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق قاعدة مسطرية أضر بأحد الأطراف، ذلك أنه لم يقع التشطيب في القرار المذكور في الصفحة الثانية منه على العبارة التي لا فائدة فيها مما يستفاد منه أنه لا يمكن معرفة ما إذا وقعت تلاوة التقرير أم وقع الإعفاء منه حتى يتسنى للمجلس الأعلى مراقبة هذه القاعدة الأخرى، وفي ذلك خرق لمقتضيات الفصل 345 من قانون المسطرة المدنية الأمر الذي يعرضه للنقض.

لكن حيث إن خرق القاعدة أعلاه تتعلق بالشكل، ولم يبين الطاعن الضرر الذي لحقه من جراء خرقها، عملا بمقتضيات الفصل 359 من قانون المسطرة المدنية، إضافة إلى أنه مارس حقوق دفاعه كاملة ولم يتعرض على عدم تلاوة التقرير المذكور في الوقت المناسب، مما يجعل هذه الوسيلة غير ذات الاعتبار.

### وفي شأن الوسيلة الثانية :

حيث يعيب الطاعن على القرار أعلاه خرق مقتضيات جوهرية للقانون ذلك أنه دافع في المرحلتين الابتدائية والاستئنافية بأن الطاعن تغيب عن عمله بسبب اعتقاله احتياطيا على إثر ارتكابه حادثة سير عشية يوم السبت خارج أوقات العمل، الشيء الذي كان سببا في غيابه عن عمله.

وان المحكمة ذهبت إلى كون غيابه لم يكن مبررا، إعتقادا على كون الإدانة والتغيب سببهما مخالف للقانون مع العلم أن تغيب العرض لم يكن إراديا.

وأن المحكمة لما اعتبرت تخلف العارض مخالفا للقانون الجزائي، السكر والسياسة في حالته مبررا للطرد، تكون بذلك قد حرقت مقتضيات الفصل 12 من النظام النموذجي المؤرخ في 1984/10/23 وتكون أمام نوعين من العقاب في الميدان الجنحي وفي ميدان الشغل وفي ذلك ما فيه من مساس بحقوق العارض، الأمر الذي يعرض القرار للنقض.

لكن حيث أن الوسيلة تنتقد تقييم المحكمة للوقائع والحجج المعروضة عليها التي لا رقابة عليها من طرف المجلس الأعلى إلا من حيث التعليل وقد عللت قضاءها بتخلف الطاعن عن العمل لمدة ثمانية أيام بدون عذر مشروع وهو تعليل كاف عملا بمقتضيات الفصل 12 من النظام النموذجي أعلاه.

إضافة إلى أن لا ينازع في كونه تغيب عن العمل لمدة ثمانية أيام بدون عذر مشروع، إذا كان بسببه وبارادته الحرة وهو السكر والسياسة في حالته وبذلك تكون المحكمة طبقت عن صواب مقتضيات الفصل 12 من النظام النموذجي أعلاه، وبذلك تبقى الوسيلة غير ذات أساس.

### وفي شأن الوسيلة الثالثة :

حيث يعيب الطاعن على القرار أعلاه نقصان التعليل الموازي لانعدامه ذلك انه لم يجب عن دفوعاته التي أثارها أمام محكمة الاستئناف، والتي سبق أن بسطها أمام المحكمة

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

الابتدائية إذ اكتفت بحيثية واحدة فقط يستفاد منها أن الحكم الابتدائي مصادف للصواب مع العلم أنها لم توضح الأسباب التي اعتمدها في استخلاص عدم تعسفية الطرد.

وكيف أن التعويضات المحكوم بها مطابقة للقانون وفي ذلك ما فيه من نقصان التعليل الموازي لانعدامه، وبذلك يتعرض للنقض.

لكن من جهة إن الوسيلة لم تبين الدافع التي أثارها الطاعن ابتدائيا واستئنافيا، الأمر الذي يجعلها غير مقبولة.

ومن جهة أخرى فإن القرار المطعون فيه أيد الحكم الابتدائي مبنيًا على أسبابه، وأن الحكم الابتدائي معلل بما فيه الكفاية بخصوص الطرد المبرر وبيان التعويضات التي يستحقها العامل عملا بتقرير الخبرة القضائية، وذلك بالحيثيات التالية :

- وحيث صرح المدعي بأنه كان عرضة للاعتقال الاحتياطي نتيجة حادثة سير وذلك لمدة ثمانية أيام بالإضافة إلى إدانته بعقوبة مالية فقط، وأن ذلك لا يستدعي الفصل لعدم وجود عنصر الخطأ الجسيم.

- وحيث بالرجوع إلى الحكم الجنحي فإنه يتضح أن المدعي أدين فعلا من أجل السكر المتسبب في الحادثة بالإضافة إلى الاعتقال لمدة ثمانية أيام وهي تفوق المدة التي يمكن فيها طرد الأجير المتمثلة في أربعة أيام أو ثمانية أيام، نصف يوم داخل 365 يوما، ولهذا فلا يعتبر التغيب مبررا ما دامت الإدانة والتغيب واضحين وسببهما مخالف للقانون.

- وحيث بالرجوع إلى تقرير الخبرة فقد تأكد أن المدعي مازال محقا في مبلغ 1150.00 درهم عن الأجرة و 663.46 درهم عن العطلة، و 1545.36 درهم عن المكافأة و 84.00 درهما عن التعويضات العائلية، وهي مبالغ لم يطعن فيها من طرف الشركة، بل كانت محل مصادفة من جانبها، وهكذا يكون القرار معللا تعليلا كافيا، وإذا تبقى الوسيلة خلاف الواقع وغير مرتكزة على أي أسباب.

- لهذه الأسباب قضت برفض الطلب وبتحمل رافعة الضرر.

### الفرع الثاني : من حيث التسريح للأسباب الاقتصادية

ارتبط مفهوم الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور وتطور التكنولوجيا الحديثة، وعمليات تحديد وسائل وطرق عمل المؤسسات الصناعية والتجارية للتقليل من النفقات وزيادة الإنتاج إضافة إلى الحالات المتكررة للأزمات الاقتصادية والمالية التي تلحق هذه المؤسسات، وقد أدت هذه الأسباب إلى بروز الحاجة للتسريح والتقليص من عدد العمال كإجراء أولي وأساسي يتخذه أصحاب العمل بغرض التقليل من الأزمات، وإعادة تشغيل مؤسساتهم وفقا لمتطلبات السوق، والوضعيات الاقتصادية، إلا أننا ما تمت ملاحظته واقعا أن الكثير يستغلون التسريح لأسباب اقتصادية الذي قد يتحول إلى التسريح التعسفي للعامل لذا ما هو موقف التشريعات المقارنة في حالة مخالفة الإجراءات القانونية للتسريح لأسباب اقتصادية والآثار المترتبة عن ذلك ؟

#### أولاً: موقف المشرع الجزائري والفرنسي

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا محددًا فيه التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، عدا ما ورد في المادة 2/69 لقانون 90 - 11 الخاص بعلاقات العمل والتي نصت على أنه: " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برزت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

فمثلا ملف رقم 202970 بتاريخ 2000/02/19 قضية (م.أ) ضد (ب.ر)

خالفت الطاعنة (مؤسسة إنجاز بركة) أحكام المادة 69 من قانون رقم 90 - 11 لما قامت بتوظيفات جديدة دون إعطاء الأسبقية للعمال الذين شملتهم عملية التقليص<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - قانون العمل، في ضوء الممارسة القضائية، برتي، الطبعة الخامسة لسنة 2010 - 2011، ص 72.

وحتى لا نكون في إطار الفصل التعسفي لابد من احترام الشروط القانونية للتسريح لأسباب إقتصادية.

### أ-1- الشروط القانونية للتسريح لأسباب إقتصادية

يتوجب على صاحب العمل قبل المبادرة بتسريح العمال لأسباب اقتصادية أن يلجأ إلى إتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات من شأنها التقليل من نسبة التسريحات وهذا وفقا لأحكام تشريع العمل الجزائري في المبادرة بتخفيض ساعات العمل، والاستخدام الجزئي بعدد ساعات لا يقل عن نصف المدة القانونية للعمل، والإحالة على التقاعد ثم تحويل العمال إلى مؤسسات أخرى<sup>1</sup>.

كما أضيفت بعد التدابير الأخرى من شأنها تدعيم عمليات الحفاظ على مناصب العمل لأكبر عدد من العمال<sup>2</sup> تشمل ما يلي :

- تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل.
- إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته، بما فيه المرتبات المتعلقة بالإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمل.
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية.
- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية على التقاعد وأولئك الذين يمكنهم الاستفادة من التقاعد المسبق.
- إدخال تقسيم العمل أو العمل بالتوقيت الجزئي.
- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 70 من قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

كما قررت أيضا بعد التدابير في شكل مساعدات عمومية لتجنب تقليص عدد العمال من خلال المادة 26 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية حيث احتوت على التدابير التالية :

- تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية.
- إعانة في باب التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.
- منح الصندوق الوطني لترقية الشغل ضمانات للحصول على قروض تمويل استثمارات دفع طاقات الإنتاج القائمة أو لإنشاء نشاطات جديدة.

لكن كيف تتم هذه الإجراءات ؟

### أ-2- الإجراءات القانونية الواجبة الإلتباع من طرف الهيئة المستخدمة

فبعد استنفاد التدابير السابقة الذكر، كمرحلة تمهيدية قبل اتخاذ قرار التسريح والذي يتم وفقا للطرق والإجراءات التالية :

- **عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة :** وهو إجراء إلزامي يتم بموجبه إعداد تقرير من طرف صاحب العمل، يتضمن جميع الإجراءات السابقة الذكر والمتخذة لتقليص عدد العمال بالتسريح والضمانات الممنوحة لهم إضافة إلى ذكر الأسباب المؤدية لهذا التسريح، ثم يعرض على لجنة المؤسسة وفقا للنظام المتبع في فرنسا<sup>1</sup> وعلى لجنة المشاركة في النظام الجزائريين أو الممثلين النقابيين عند عدم وجود هذه اللجنة وذلك لإبداء الرأي في أجل لا يتعدى خمسة عشرة يوما من تاريخ تقديم التقرير حسب المادة 94 في فقرتها الرابعة من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.
- **التفاوض الجماعي:** وهي المرحلة الإجرائية التنفيذية الثانية بعد عرض التقرير على لجنة المشاركة، إذ يتوجب على صاحب العمل أو ممثله التفاوض مع ممثلي العمال

<sup>1</sup> - GH. Camerlynk, droit du travail, le contrat du travail, Dalloz, 12<sup>ème</sup> édition, 1986, p 596.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

حول موضوع التسريح والإجراءات المتبعة في تنفيذه وعدد العمال المسرحين والضمانات الممنوحة لهم وغيرها من الجوانب المرتبطة بموضوع التسريح.

ويتم التفاوض مع لجنة المشاركة والتنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات دورية تعقد خصيصا لهذا الغرض كما نصت على ذلك المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 10 وقد أوجبت الأحكام التشريعية ضرورة الالتزام أثناء الاجتماعات التشاورية حول موضوع التسريح بتطبيق وإتباع الشروط المساعدة لتنفيذ الاتفاق وتشمل ما يلي :

- اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل خلاف يطرأ في هذا المجال.
- قيام صاحب العمل أو ممثله بعرض وتوضيح الجانب الاقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح الجماعي والتدابير المتخذة بشأنه.
- تمكين ممثلي العمال من طرح آرائهم واقتراحاتهم حول الموضوع ويترتب عن المفاوضات تحرير محضر يتضمن النقاط المتفق عليها، وعند الاقتضاء المسائل محل الاختلاف، كما يتم تطبيق الجانب المتفق عليه بعد إيداع نسخة من محضر الاتفاق من طرف صاحب العمل لدى كتابة الضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا هذا ما أكدته المواد من 10 إلى 15 من المرسوم التشريعي السالف الذكر.

• **ضرورة إخطار الأجهزة الإدارية للعمل:** بعد الانتهاء من الإجراءات السابقة يقوم صاحب العمل بإعلام المديرية المحلية للعمل والتشغيل طبقا للقانون الفرنسي وذلك إما لاحقا إذا كان عدد العمال لا يتجاوز العشرة ومسبقا إذا تجاوز هذا العدد<sup>1</sup>، وهذا خلافا لما كان معمول به في النظام السابق من حيث اشتراط الإذن الإداري المسبق لإدارة اليد العاملة، ولم يتضمن التشريع الجزائري نص مماثلا بهذا الشأن.

<sup>1</sup> - Hean Pellession, alain surpiot, antoine jeammans, droit du travail, precis Dalloz, 20<sup>ème</sup> édition, 2000, p 314.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

وبهذه الطريقة القانونية سنحافظ على حقوق العمال المسرحين ويتمتعون بضمانات قانونية سنقوم بدراستها.

### أ-3- الضمانات القانونية للعمال المسرحين :

يترتب على التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية بعض الحقوق للعمال المسرحين أقرتها مختلف القوانين والتنظيمات العمالية وخاصة التشريع الفرنسي وتبعه في ذلك التشريع الجزائري وتشمل ما يلي :

- **الحق في مهلة الإخطار:** وتكون مدفوعة الأجر تقدر كما سبقت الإشارة حسب مستوى التأهيل المهني للعامل المعني وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.
- **الحق في التعويض:** ويمنح للعامل المسرح تعويض عن فقدان منصب العمل ويقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال ويساوي على العموم أجر ثلاثة أشهر يتحملها صاحب العمل محتوي المادة 28 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 السالف الذكر.
- **الأولوية في تحصيل الأجور والتعويضات المستحقة و المترتبة:** كديون على صاحب العمل فحوى المادة 89 من قانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.
- **الأولوية في التوظيف عند إعادة توظيف عمال آخرين بالمؤسسة المعنية.**
- **الحق في الضمان الاجتماعي:** وتحصيل الأداءات العينية للتأمين عن المرض والأمومة وكذلك المنح العائلية في إطار نظام التأمين من البطالة، المادة 11 من المرسوم السالف الذكر.
- **الحق في الاستفادة من أداءات الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة الأخيرة:** وذلك بالنسبة للعمال المستفيدين من التأمين عن البطالة - المادة 28 من المرسوم التشريعي السالف الذكر.
- **الحق في الحصول على شهادة العمل:** وتتضمن البيانات المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة

نستنتج انه في كل من المشرع الفرنسي والمشرع الجزائري سعى للحفاظ على حقوق العمال المسرحين اقتصاديا وفي حالة عدم احترام أو أي خرق للنصوص القانونية أو لإجراءاتها وشروطها فسنكون بصدد عقوبات صارمة تقع على الهيئات المستخدمة وهذا برفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة والحكم بشأنها ابتدائيا ونهائيا.

ب-العقوبات المقررة على الهيئة المستخدمة في حالة عدم تطبيق الإجراءات القانونية المتعلقة بتسريح العمال لأسباب إقتصادية :

إن المشرع الجزائري من خلال المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ومن خلال نص المادة 34 فإنه : " يشكل عدم التصريح بتقليص عدد العمال وعدم دفع الاشتراكات كما هو منصوص عليه في المادة 20 أعلاه<sup>1</sup>، مخالفة مفهوم هذا المرسوم التشريعي تترتب عليها غرامة مالية تتراوح بين 2000 دج إلى 5000 دج، وتتضاعف بقدر عدد العمال المعنيين".

وأیضا من خلال المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية، ومن خلال المادة 39 : " يعاقب على المخالفات لأحكام المواد 8، 9، 10 أعلاه<sup>2</sup> بغرامة تتراوح من 5000 إلى 10000 دج عن كل مخالفة مثبتة تحسب بقدر عدد العمال المعنيين.

<sup>1</sup> - المادة 20 : " لا يمكن للمستخدم اللجوء إلى تقليص عدد العمال وتنفيذه إلا إذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها تلك الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق. ويفتح في حالة التأخر سجل استحقاق للتسوية بالاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي بمتد تنفيذه على فترة تحدد بموجب اتفاقية بين الأطراف المعنية".

<sup>2</sup> - المادة 8: " يستفيد الأجير الذي تتوفر فيه الشروط المحددة قانونا في المادتين 6 - 7 من هذا المرسوم التشريعي، أداءات نظام التأمين عن البطالة بمجرد ما يدفع مستخدمه مساهمة تسمى تحويل الحقوق".

المادة 9: " تحسب مساهمة تحويل الحقوق حسب أقدمية الأجير المعني المعتمدة من آخر هيئة أجيرة مستخدمة له بنسبة 80% من أجل شهر عن كل سنة أقدمية ضمن حد إجمالي قدره 12 شهرا".

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

وكذا المادة 40: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 50000 دج عن كل أجير معني على عدم تأدية المستخدم المعني الشكليات والإجراءات المتعلقة بقبول الإجراء في نظام التأمين عن البطالة بغض النظر عن الشروط القانونية المتعلقة بذلك لاسيما تلك الواردة في المادة 21 من هذا المرسوم التشريعي<sup>1</sup>.

يوصل تسجيل المخالفة في محضر كلما عاينت مفتشية العمل عدم تأدية الإلتزامات المذكورة في المادة 21 من هذا المرسوم التشريعي.

### ثانيا : موقف المشرع المغربي :

فيما يخص التسريح لأسباب اقتصادية فلا نلمس وجود اختلافات كبيرة مبين المشرع الجزائري إلا أننا نلاحظ أن المشرع المغربي يركز على إجراء آخر وهو الذي يخص الفصل التعسفي في الأجير فالأستاذة القاضية بشرى العلوي أعطت توضيحات قانونية واسعة فيما يخص الفصل التعسفي على ضوء العمل القضائي، ونلمس وجود بعض الاختلافات من حيث توقيع العقوبات، والمشرع المغربي يستعمل مصطلح مؤيدات قاعدة الإعفاء الإقتصادي، ومن المستخدمين لا يحترم الإجراءات القانونية والشروط للتسريح لأسباب الإقتصادية فيتعرض لعقوبة الحبس بالنسبة لمخالفة مقتضيات إغلاق كل مؤسسة تجارية أو صناعية تشغل أو لا تشغل أجراء والمتمثلة في توقف إغلاقها كلا

---

المادة 7 : " يستفيد الأجير زيادة عن الشروط الواردة في المادة 6، أداءات التأمين عن البطالة إذا توفرت فيه الشروط التالية:

- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.
- أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.
- أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين هو محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا.
- أن يكون مسجلا كصاحب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.

<sup>1</sup> - المادة 21 : " تقرر الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة وإدارته قبول كل أجير للإستفادة بالعقوبات الجزائية التي ينص عليها القانون".

او بعضا على إذن عامل العمالة أو الإقليم<sup>1</sup>، وقد جعل المشرع مدة الحبس تتراوح بين شهرين وسنتين ويتضح ذلك من الفصل الرابع من القانون.

ويلاحظ أن هذا النص يجعل ارتباط بين عقوبة الحبس والغرامة النقدية عندما يتعلق الأمر بالإغلاق.

إلا أن المشرع المغربي يحدد أسباب الفصل الخاصة بالمشغل وأسباب أخرى خاصة بالأجير.

#### أ - الأسباب الخاصة بالمشغل للقيام بالفصل :

تنص المادة 34 من مدونة الشغل رقم 194.03.1 أنه يمكن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة بإرادة المشغل بشرط احترام أجل الإخطار ما لم يصدر خطأ جسيما من الأجير والفصل الذي يتخذه المؤجر ضد الأجير لارتكابه خطأ جسيما يعد فصلا مشروعاً ويفقد الأجير لكثير من حقوقه وإمتهيازاته، أما إذا كان طرده تعسفياً فبالرغم من كونه يملك حق الفصل فإنه لا يجوز له التعسف في استعمال هذا الحق وقد تدخل المشرع لاتخاذ قواعد قانونية لهذه العملية<sup>2</sup>.

كما يمكن فصل الأجير دون مراعاة أجل الأخطار ودون تعويض عن الفصل ولا تعويض عن الضرر عند ارتكابه خطأ جسيما والملاحظ هنا أن المادة 62 جاءت تكريسا لإتفاقية المنظمة الدولية للشغل رقم 158 المتعلقة بالتسريح.

#### فمثلا لدينا موقف المجلس الأعلى من فصل الأجير للتقاعد قبل الأوان

إن المشغل الذي يحيل العامل على التقاعد المبكر دون موافقة الأجير يكون ما قام به إجراء تعسفي يستحق عنه الأجير التعويض كما أكد المجلس الأعلى أن مندوب الأجراء لا تدخل في مهامه إنهاء العقود الخاصة بالشغل المتعلقة بالتقاعد قبل الأوان وإنما مهمة

<sup>1</sup> - الصديق بزوي، قانون الشغل، الفصل لأسباب إقتصادية، مطبعة دار النشر المغربية سنة 1999، ص 80 - 81.

<sup>2</sup> - بشرى العلوي، الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، الطبعة الثانية سنة 2014، مطبعة النجاح الجديدة، دار البيضاء، ص150.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

الدفاع عن حقوق العمال والدفاع في مصالحهم وهو ما أكده المجلس الأعلى في قرار عدد 1505<sup>1</sup>، إذا عابت الطاعنة على القرار خرق المادة 54 من مرسوم 24 نوفمبر 1963 وخرق القانون وعدم الإرتكاز على أساس قانوني ونقصان التعليل وعدم الجواب، ذلك أن المادة من المرسوم السالف الذكر تنص على أنه: "الإعفاء لا يقع إلا بعد أخذ رأي لجنة المستخدمين لأحد الأسباب التالية: التحقيق من مناصب العمل لأجل تدابير عامة ومن أجل التنظيم الداخلي للمقاولة".

وأن ما أقدمت عليه الطاعنة كان نتيجة ضائقة مالية وما تعرضت له من منافسة خارجية علما أن القانون الداخلي التنظيمي للمكتب يعطي الصلاحية للمديرية العامة من طرف التعويضات لأعاونها في حالة الإعفاء والإحالة على المعاش على أساس حد أقصى وهو 6 أشهر وشهرين كحد أدنى والمحكمة لما اعتبرت في حيثياتها.

إن المطلوب كان في حالة طرد تعسفي لعدم حضوره وعد استشارته في موضوع هذا القرار والحال أنه كان ممثلا من طرف مندوب الأجراء وتوصل بمستحقاته تصفية لكل حساباته وتعويض تحفيزي مقابل قبوله الإحالة على المعاش المبكر ولا دليل بالملف على أن الطاعنة قد طردته طردا تعسفيا تكون المحكمة قد قلبت عبء الإثبات ولم تجعل لقضائها أساس قانوني يتعين نقضه.

كما أن المجلس الأعلى أكد أن المشغل الذي يحيل الأجير قبل بلوغه سن التقاعد وهو 60 سنة اعتبر في حالة طرد تعسفي يستحق التعويض كما هو الحال في قراره عدد 190<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - قرار عدد 505 صادر عن الغرفة الإجتماعية للمجلس الأعلى بتاريخ 11 ماي 2005، ملف 2005/152، غير منشور.

<sup>2</sup> - قرار عدد 190 صادر عن الغرفة الإجتماعية للمجلس الأعلى بتاريخ 23/02/2005، ملف 2005/1014، غير منشور، الذي جاء فيه: "حيث أن المشغل قد عجز عن إثبات ما يزعمه من كونه قام بإغلاق الفندق بعد حصوله على إذن السلطات الإدارية بأية وسيلة من وسائل الإثبات، وأنه قام بتسريح العمال ومعهم المدعى سنة 1998، وأن هذا الأخير لم يبلغ سن التقاعد إلا في سنة 2000 كما هو ثابت من وثيقة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي المؤرخة في 2000/03/30، والمحكمة لما اعتبرت أن فصل الأجير كان بطريقة قانونية لإحالته على التقاعد كان ما قضت به غير مرتكز على أساس يتعين نقضه".

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

إذ عاب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي وإنعدام الأساس القانوني وانعدام التعليل ذلك أن الطاعن أثار أمام محكمة الاستئناف أنه عمل من 1974/03/13 إلى تاريخ طرده سنة 1998، أي قبل إحالته على التقاعد بسنتين أي سنة 2000، وأن القرار بني على كون العلاقة بين الطاعن ومشكلته قد انتهت بحكم بعد إحالته على التقاعد في نفس سنة تسريح العمال أي سنة 1998 ولم يحال على التقاعد إلا في 2000 مما يجعل الطرد كان تعسفياً.

وبنت المحكمة على دفعات غير جدية وغير ثابتة فكان قرارها منعدم التعليل وخارقاً للقانون.

فنستنتج أن أغلبية تشريعات العمل تتجه إلى أحقية العامل للتعويض عما لحقه من ضرر أثر الفصل التعسفي في غير الأحوال الجائز الفصل فيها، بالإضافة لما قد يستحقه من تعويضات قانونية كمكافأة نهاية الخدمة.

### ج- موقف باقي التشريعات العربية المقارنة :

#### ج-1- بالنسبة للمشرع المصري:

الأصل أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً لذا المشرع المصري يذكر حالات الخطأ الغير جسيم التي لا يحق فيها فصل العامل<sup>1</sup>، وهي التالية :

- عدم أداء العامل العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل.
- عدم امتثال العامل لأوامر صاحب العمل.
- عدم حرص العامل على وسائل الإنتاج وأدوات العمل.
- عدم الإحتفاظ بأسرار العمل.
- عدم الإستمرارية في تنمية مهاراته وخبراته المهنية والثقافية.
- استخدام العامل أدوات العمل خارج مكان العمل.
- عدم إتزام العامل بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية.

<sup>1</sup> - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل والدول العربية، الطبعة الأولى، سنة 1996، منشأة المعارف الاسكندرية، ص 627.

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

وإذا حصل أن قام صاحب العمل بفصل العامل رغم ذلك فإن فصله يكون بغير مبرر وغير جائز قانونياً، أي يكون فصلاً تعسفياً.

كما ذهب المشرع المصري إلى أبعد من ذلك بوضعه صور للفسخ التعسفي :

كفصل العامل بسبب النشاط النقابي، وعدم إعادة العامل لعمله بعد تبرئته من تهمة ما كالمادة 68 من قانون العمل المصري المعدلة بالقانون رقم 198223 على أنه : " إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً".

أيضاً الفصل في حالة مرض العامل: ذلك أن المشرع قد حظر على صاحب العمل أن ينهي خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاد مدة الإجازة المرضية المستحقة وهذا وفقاً للفقرات الثلاثة الأولى من قانون العمل السالف الذكر.

وكذا صورة معاملة صاحب العمل الجائرة: ويقصد بها كل تصرف من صاحب العمل يكون غير عادل لمخالفته القانون أو شروط التعاقد بينه وبين العامل، لما يشوه من تعسف في استعمال الحق كنقل العامل إلى منطقة نائية بعيدة عن مقره السكني بغير حق فتعد بمثابة فصل تعسفي واجب التعويض.

وآخر صورة من صور الفسخ التعسفي متمثلة في الفصل لتجنيد العامل بنص المشرع المصري على جواز للمجندين والموضوعين تحت الطلب للخدمة في كتائب الأعمال الوطنية كالتقدم للعمل بالشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة بالمشروعات الفردية أو الجماعية ويحتفظ لهم بوظائفهم أو بأعمالهم بعد التعيين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - ناهد العجوزة، المرجع السابق، ص 635.

ج-2- أما باقي التشريعات العربية :

كدولة الإمارات العربية المتحدة: إذا فصل العامل فصلا تعسفيا فللمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته، هذا ما أكدته المادة 123 من القانون الاتحادي رقم 7 لسنة 1970.

أما المملكة العربية السعودية: الصادر بمقتضى المرسوم الملكي رقم 1379/21 هـ التعويض عن الفصل التعسفي إذا فسخ العقد لغير سبب مشروع، كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره اللجنة على أن يراعي فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية واحتمالية"، المادة 1/84 من القانون السالف الذكر.

الخلاصة :

إن معظم التشريعات العمالية المقارنة تحتوي على قاعدة عامة متمثلة في أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة فلا يجوز لأي طرف من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل المدة القانونية المحددة في بنود العقد لهذا فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بمجرد حلول الآجال القانوني. وهذا الحكم مجرد تطبيق للقاعدة التي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون، لذا فتتقضي علاقة العمل لأحد الأسباب التالية :

- 1 انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة.
  - انتهاء الموسم إذا كان يعمل موسميا.
  - انتهاء العمل المرضي أو المؤقت.
- 2 وفاة العامل حقيقة أو حكما، ويكون تقرير وفاة العامل حكما بموجب حكم قضائي نهائي.
- 3 استقالة العامل.
- 4 عجز العامل كلياً عن أداء عمله الأصلي أو عجزه عجزاً جزئياً مستديماً .

## □ الفصل الثاني — النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة

من خلال الدراسة القانونية للباب الأول للجوانب الجزائية في إطار علاقات العمل وفق التشريعات المقارنة، وانصب اهتمامنا بتحديد الأفعال الغير قانونية المرتكبة من طرف العمال أو الهيئة المستخدمة في جميع التشريعات المقارنة، وكذا ضرورة معرفة العقوبات الواجب تنفيذها على مرتكبي التصرفات الغير قانونية.

إلا أنه بعد القيام بهذه الدراسة تتبادر إلى الذهن التساؤلات التالية:

- ما مدى تدخل الهيئة المستخدمة في ارتكاب العمال للأخطاء والتصرفات الغير قانونية؟

- وما هي المسؤولية المنصبة على الهيئة المستخدمة هذا ما ستنم دراسته في الباب الثاني من خلال عرضنا للمسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة.

# الباب الثاني

## المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

-وفق التشريعات المقارنة-

تتعرض دول العالم في غالبيتها إلى تغيرات جذرية ،وتحولات هامة في مختلف الميادين، لاسيما في مجال علاقات الإنتاج التي تحدد نوع وطبيعة العمل سواء ما يتعلق بتقديم الصناعة و تطور التكنولوجيا ،وكذا تغير المفاهيم التقليدية لتعريف المستخدم ،بحيث لم يعد يتجسد فقط في الشخص الطبيعي بسبب ظهور التكتلات الاقتصادية التي فرضتها المنافسة الاقتصادية ،وسيما أن بعضها لا يتمتع بالشخصية القانونية التي هي أساس المساءلة القانونية مهما كان نوعها.

لكن ما يثير التساؤلات الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة في حالة عدم احترامها للنصوص القانونية بمعنى المسؤولية على من تقع؟ خاصة بعدما تعرضنا في الباب الأول لدراسة الجوانب الجزائية في تشريعات العمل ووضحا العقوبات المقررة لذلك، إلا أن هذا غير كاف فلا بد من معرفة المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة وتوضيح مدى صعوبة هذه المسؤولية الآثار المترتبة عن ذلك ضمن فصلين، الأول يتمحور حول صعوبة تحديد الهيئة المستخدمة ومسؤوليتها القانونية من جهة، ومن جهة أخرى الفصل الثاني حول آثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة .

# الفصل الأول

طعوبة تحديد

المسؤولية للهيئة

المستخدمة

إن الهيئة المستخدمة بوصفها الطرف الأقوى في علاقة العمل فإنها ملتزمة تجاه العامل التزاماً قانونياً، ولا يمكن أن تقوم مسؤوليتها إلا بتوافر شرطها المتمثلين في وجود علاقة عمل بينها وبين العامل، علاوة على عدم تنفيذها لالتزاماتها المقررة قانوناً و اتفاقاً.

إلا أن مسؤولية الهيئة المستخدمة بصفتها الشخص المعنوي تنص مسؤوليتها على ممثلها القانوني أي على الشخص الطبيعي، أم أمام ظاهرة تعدد المنشآت وتعدد المسيرين الذين يتقاسمون هذه السلطات فيما بينهم، فما هي الوضعية القانونية، وعلى من تقع المسؤولية حتى يتسنى لنا ذكر أن العمال يتمتعون بحماية قانونية في جميع التشريعات العمالية المقارنة، وبهذا يجد العمال أنفسهم في مواجهة عدة صعوبات سواء تلك المتمثلة في تحديد الهيئة المستخدمة المسؤولة التي يمكن متابعتها قضائياً، وكذا الإشكالات المتعلقة بتغيير الوضعية القانونية لها.

سنقوم بالإجابة على هذه التساؤلات القانونية من خلال الدراسة القانونية للمبشرين التاليين، حيث نتعرض في المبحث الأول حول الطبيعة القانونية لمسؤولية الهيئة المستخدمة، بينما المبحث الثاني يتمحور حول المسؤولية القانونية في حالة تغيير الهيئة المستخدمة.

### المبحث الأول: الطبيعة القانونية لمسؤولية الهيئة المستخدمة

إن المستخدم قد يكون شخص طبيعي أو شخص معنوي يقوم ببعض الأفعال أو التصرفات التي تسبب ضرر للعامل، مما يترتب عن ذلك مسؤولية مدنية أو مسؤولية جزائية لكن كيف يتم تحديد الطبيعة القانونية لكل نوع من المسؤولية سواء كان المستخدم فردا واحدا، أو يتمثل في مجموعة من المسيرين؟

قبل الإجابة على هذا الإشكال القانوني لابد من توضيح التعريف الاصطلاحي للمستخدم فهو غير وارد في مختلف التشريعات المتعلقة بالعمل، فمثلا المشرع الجزائري في مادته 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن فحوى المادة يعرف العمال الأجراء، غير أنها تتطرق إلى المستخدم بقولها: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدوي أو فكريا، مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو عمومي أو خاص يدعى المستخدم"، فمن خلال هذا التعريف يمكن استنتاج تعريف اصطلاحي للمستخدم بمفهوم المخالفة على أنه هو: "كل شخص طبيعي أو معنوي أو عمومي أو خاص يستخدم أشخاص يؤدون لهم أعمالا يدوية أو فكرية مقابل أجر في إطار التنظيم".

أما بالنسبة للمشروع المغربي في مدونة الشغل ظهير شريف رقم 194-03-1 صادر في 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65، فنلاحظ من خلال نصوصه القانونية أن المصطلحات مختلفة، فلا نلمس مصطلح المستخدم أو الهيئة المستخدمة بل نجد مصطلح الشغل، والمستأجر، فمن خلال المادة 6 من القانون السالف الذكر وفي الفقرة الثانية تعرف المشغل أي المستخدم بأنه: "يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر".

وباقى التشريعات العربية كالمشرع الليبي، التونسي، الاماراتي والقطري فيتعقون في التعريف القانوني مع المشرع الجزائري وعلى استعمال نفس المصطلح على خلاف المشرع المغربي فيتعقون معه في التعريف القانوني ولا يستعملون نفس المصطلح.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

ومقارنة بالمشرع المصري فان هذا الأخير استعمل لفظ الاستخدام بنصه في المادة الأولى الفقرة(ب) من قانون العمل المؤرخ في 2003 بالقول: "يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر."

أما القانون الفرنسي فقد تجنب النقص الذي وقع فيه المشرع الجزائري من خلال حديثه عن الأنواع المطروحة لمصطلح المستخدم في الحياة الاقتصادية، فنجد المستخدم المزدوج Mixte و هي الحالة التي تطرح لما يكون هناك استعمال مشترك لعدد معين من الإمكانيات من دون وضع شكليات لذلك وقد إزداد هذا النوع من الاشتراك لاسيما مع تطور شركات الساهمة.

وهناك حالة أخرى للمستخدم في فرنسا بحيث ظهر للوجود ما يسمى بتجمع أرباب العمل Groupement d'employeurs بموجب قانون رقم 85-772 وهو القانون الذي سمح بإنشاء تجمعات لأهداف أخرى كثيرة كالاستفادة من خدمات عامل موهوب وله مهارات خارقة أو لمواجهة الأعمال الموسمية...الخ.

بعد الدراسة القانونية لمفهوم المستخدم فنتفق غالبية التشريعات المقارنة على أن يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، فهنا إذا كان هو من يمارس فعليا سلطات الإدارة والتسيير، وتسبب بخطئه في مخالفة أحكام قانون العمل فهو يتحمل مسؤولية أخطائه دون وجود إشكالية في تحديد المسؤولية إن كانت مدنية أو جزائية.

أو شخصا معنويا يقوم بالدارة الهيئة المستخدمة بواسطة المسير، أو الممثل القانوني، أو المدير، كما قد يكون فردا، أو جماعة.

**إذن كيف تتحدد المسؤولية ؟**

الإجابة على هذه الإشكالية تكون ضمن المطلبين التاليين:

**المطلب الأول: تحديد المسؤول قانونا في ظل أحادية السلطة**

بعدها وضحا وجود الشخص المعنوي، و الشخص الطبيعي للهيئة المستخدمة فيصبح من الأولى تحديد مسؤولية كل واحد منهما على حدى ضمن الفرعين التاليين :

**الفرع الأول: تحديد مسؤولية الهيئة المستخدمة كشخص معنوي**

إن تعريف الشخص المعنوي تعرض له المشروع الجزائري في المادة 49 من القانون المدني الجزائري رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، يذكر من هم الأشخاص الاعتبارية، وفي آخر فقرة يعطي التعريف القانوني بحيث نصت على: "الأشخاص الاعتبارية هي:

- الدولة، الولاية، البلدية.
- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- الشركات المدنية و التجارية.
- الجمعيات و المؤسسات.
- الوقف.

كل مجموع من أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية"

ما نستخلصه أنه تم تحديد الأشخاص الاعتبارية على سبيل المثل لا الحصر وبينها بصورة مجملة في النص السالف الذكر. إلا أن دراستنا تخص القانون الاجتماعي، لذا يستوجب علينا تحديد مفهوم الهيئة المستخدمة باستبعاد كل ما لم يشمل القانون المذكور، بما في ذلك الدولة ومؤسساتها المركزية واللامركزية وكذا مؤسساتها ذات الطابع الإداري، وهذا ما نصت عليه المادة 3 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة."

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

من تم يتسنى لنا إعطاء تعريف للهيئة المستخدمة بأنها: "ذلك الكيان المعنوي الذي يعتبر طرفا أساسيا في علاقة العمل المحدد إطارها في قانون العمل، وتلك العلاقة التي ترتب مجموعة من الالتزامات والحقوق المتقابلة بينها وبين العمال الأجراء التابعين لها."

أما فيما يخص تحديد مسؤولية الشخص المعنوي، فإنه يجب أن نفرق بين المسؤولية المدنية و المسؤولية الجزائية.

### أ- فبالنسبة للمسؤولية المدنية والشخص المعنوي:

فإنه من المستقر فقها وقضاء يجوز مساءلة الشخص المعنوي عن الأخطاء التي يرتكبها ممثلوه القانونيون عند القيام بإدارة شؤونه، على اعتبار أن المسؤولية المدنية لا تستلزم سوى التعويض عن الضرر الذي أصاب العامل، و يكون عبارة عن التزام مالي يمكن أن يتحملة الشخص المعنوي كما يتحملة الشخص الطبيعي ما دام أن لكل منهما ذمة مالية، فإذا سرح مدير شركة على سبيل المثال عاملا وكان التسريح على أساس أن المدير هو من يمثل إدارة هذا الشخص المعنوي<sup>1</sup> وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري.

أما بخصوص المشرع الجزائري فله نفس الاتجاه الذي اعتمد عليه المشرع المصري مع توضيح أن المسؤولية المدنية تنصب على الشخص المعنوي للهيئة المستخدمة ويحق للعمال المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي ألحقت بهم، حيث انه في الفصل الثاني من القانون المدني الجزائري يخص التنفيذ بطريق التعويض حيث أن المادة 176 منه تنص على: "إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكما عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه، ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا بد له فيه، و يكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه ومسألة تقدير التعويض ترجع للسلطة التقديرية للقاضي وهذا ما أكد عليه فحوى المادة 177 من القانون المدني الجزائري رقم 05 - 10.

النتيجة المتوصل إليها أن غالبية التشريعات العربية كالمشرع المغربي، والمشرع التونسي، والليبي والمشرع السعودي يؤكدون على ضرورة التعويض الذي ينص على المسؤولية المدنية للشخص المعنوي للهيئة المستخدمة، ونفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي.

<sup>1</sup> - نبيل ابراهيم سعد، النظرية العامة للالتزام - مصادر الالتزام - دار الجامعة الحديدة مصر سنة 2004 ص 404 - 405.

مثال تطبيقي عن التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل محدد المدة:

ينتهي عقد العمل محدد المدة بحلول الأجل المتفق عليه في العقد أو بإنجاز العمل المبرم لأجله العقد، ولم يشر المشرع الجزائري إلى أي تعويض يمنح للعامل عند انتهاء العقد بحلول الأجل وهذا عكس ما فعله المشرع الفرنسي، حيث يمنح العامل في حالة انتهاء عقد العمل محدد المدة تعويضا يسمى بالتعويض عن عدم إثبات أو الاستقرار أو l'indemnité de précarité<sup>1</sup>.

كما قد ينتهي عقد العمل محدد المدة قبل حلول أجله أو قبل انجاز العمل المتفق عليه وقد يكون هذا الإنهاء مشروعاً يرجع لسبب لا بد للمستخدم فيه كحالة القوة القاهرة، وفاة العامل أو صدور خطأ جسيم منه فهناك مجال للتعويض.

كما قد يكون هذا الإنهاء غير مشروع كأن يتعسف المستخدم في إنهاء العقد قبل حلول أجله ففي هذه الحالة لا بد من تعويض العامل حسب القواعد العامة للقانون المدني المادة 106 منه: "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون".

إلا انه يتبادر إلى الذهن التساؤلات التالية:

كيف يتم تحديد التعويض؟ وما هي الكيفية القانونية لتقدير التعويض؟

قد يحدد التعويض عن طريق القانون كما هو الحال بالنسبة للمادة 9 من الأمر 96 - 21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 المعدلة للمادة 4/73 من القانون رقم 1190 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري حيث قدرت التعويض بـ 6 مرات ما يقابل أجره العامل، كما قد يجد التعويض مصدره في الاتفاق وفق قواعد المسؤولية التعاقدية وهو ما يسمى بالشرط الجزائي.

حيث يجوز للطرفين أن يقدرا مبلغ التعويض مقدما والذي يكون مستحقا لأحد المتعاقدين نتيجة إخلال المتعاقد الآخر بالتزامه التعاقدية وذلك وفق المادة 183 من القانون

<sup>1</sup> - Gérard Lyoncaen, Jean Pelissier, Alain Supiot : droit du travail, œuvre collective, 18ème édition dalloz, p 3023.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

المدني الجزائري والتي نصت على: "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد أو في اتفاق لا حق وتطبق في هذه الحالة أحكام المواد 176 إلى 181".

أما بخصوص كيفية تقدير التعويض فيقدره كما يقدره الأطراف لكن قد يحصل إلا يكون التعويض مقدرا في القانون ولا في العقد فهناك يكون للقاضي دورا في تقدير التعويض وهذا ما نصت عليه المادة 1/12 من القانون المدني السالف الذكر بقولها: "إذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد أو في القانون فالقاضي هو الذي يقدره...".

الهدف من التعويض في قانون هو أن عقد العمل انشأ للعامل حقا في اجر طيلة مدة العقد وحرمانه منه يلحق العامل ضررا ماديا ومعنويا، لذا يكون التعويض على أساس ما لحق العامل من خسارة، وما فته من كسب.

ويتدخل القاضي أيضا من أجل تخفيض أو زيادة الشرط الجزائي، فيمكن للقاضي أن يخفض من التعويض إذا نفذ المدين الجزء الأكبر من التزاماته ولم يبق منها إلا القليل ويأخذ القاضي بعين الاعتبار عند تقدير التعويض المنافع التي حرم منها العامل في عمله الجديد مقارنة بعمله السابق وعلى العموم فان القاضي حر في تقصير التعويض بشرط أن يبين في قراره الأسباب التي استند عليها في تقدير التعويض<sup>1</sup>، هذا بالنسبة للمشرع الجزائري.

### مثال 2 - التعويض لعقد عمل غير محدد المدة:

بخصوص المشرع المغربي: فينص في المادة 52 من مدونة الشغل

ظهير القانون رقم 194-03-1 صادر في 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99 - 65 المتعلق بمدونة الشغل على أنه "يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة تعويضا عند فصله بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقابلة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه".

<sup>1</sup> - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات برتي، الجزائر، سنة 2010،

إلا انه كيف يتم تحديد مبلغ التعويض ؟

بحسب المادة 53 من القانون السالف الذكر فانه يعادل مبلغ التعويض عن الفصل عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي ما يلي:

- 96 ساعة من الأجرة في ما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية.
- 144 ساعة من الأجرة في ما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشر.
- 192 ساعة من الأجرة فيما يخص مدة الاقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشر.

كم يمكن النص في عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير، ويحق للأجير أن يستفيد أيضا وفق القوانين والأنظمة الجاري العمل، من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية.

**ملاحظة:**

إن المشرع المغربي دقيق في تحديد التعويض وفق الحالات المذكورة في المادة 53 السالف الذكر إلا انه قانون العمل القطري<sup>1</sup> من خلال مادته 40 ينص: "إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته على خمس سنوات، ويجوز تجديد هذه المدة لمدة أو مدد أخرى مماثلة باتفاق الطرفين.

وإذا لم يحدد العقد واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح يعتبر العقد محدد المدة غير محددة بالشروط الواردة فيه وتعتبر مدة التجديد امتدادا للمدة السابقة وتحسب خدمة العامل اعتبارا من تاريخ دخوله في خدمة صاحب العمل لأول مرة.

يذكر أنواع عقود العمل بنوعيه المحدد وغير المحدد إلا أننا لا نلمس وجود توضيحات ودراسات قانونية واسعة من طرف المشرع القطري، فمسألة التعويض لم يتعرض لها قط، ومن الناحية العملية في حالة وجود نزاع في مثل هذا النوع تترك السلطة التقديرية للقاضي.

<sup>1</sup> - قانون العمل القطري، المؤرخ في 27 اكتوبر 205، رقم 1، المتعلق بتعديل بعد أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2004.

### ب- المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي:

إن القانون الفرنسي القديم كان يقرر المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية باعتبار أن مساءلة الشخص المعنوي كان ينسجم ومنطق الحكم الملكي المطلق، الذي كان سائد آنذاك ففي تلك الفترة الزمنية كان الملك أو البرلمان لباريس يوقع عقوبات جماعية على المدن مثال ذلك العقوبة التي وقعها البرلمان على مدينة تولوز بحرمانها وتجريدها من حقها ككائن قانوني، ومصادرة ذمتها المالية لسنة 1331<sup>1</sup>.

وفي هذه الحقبة التاريخية كانت المسؤولية الجزائية مختلطة بالمسؤولية الدينية التي تقوم على أساس الانتقام الفردي، وأقدم نص قانوني اقر المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في العصر الحديث، يعود إلى الأمر الملكي - كولبار - في فرنسا 1670، الذي نص صراحة على أنه: "يتم متابعة تجمعات المدن والقرى والشركات التي ترتكب حركات التمرد والعنف والجرائم"، ونظرا للتغيرات الجذرية التي عرفتتها الدولة الفرنسية في جميع المجالات وخاصة في إطار العمل فان جميع نصوصها القانونية بما فيه قانون العقوبات وقانون العمل الفرنسي رقم 73 - 957 المؤرخ في 13 نوفمبر 1973 يقران على ضرورة تحديد المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي للهيئة المستخدمة بحسب الفعل المرتكب.

فبالنسبة للمشرع الجزائري فانه يساير المشرع الفرنسي لان هذا الأخير كان نافذا في الجزائر بعد الاستقلال إلا ما تعلق بالسيادة الوطنية.

كما أن المشرع الجزائري لم يكن يعترف بمساءلة الشخص المعنوي إلا بعد تعديل قانون العقوبات في 2004، غير أن تجريم أفعال الأشخاص الاعتبارية كان موجودا في بعض القوانين الخاصة، التي صدرت حتى قبل تعديل قانون العقوبات.

إن نطاق المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنويين تكرر كمبدأ بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم لقانون العقوبات بصفة قاطعة من خلال المادة 51 مكرر. وذلك بعدما أوصت به لجنة إصلاح العدالة في تقريرها سنة 2000، التي أقرت شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي إذن، فيم تتمثل هذه الشروط؟

<sup>1</sup> - ابراهيم على صالح، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية، دار المعارف، القاهرة، سنة 1980، ص112.

ب 1- شروط قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي:

▪ موقف المشرع الجزائري:

إن جرائم العمل لا تقع على المستخدم بصفته رئيس المؤسسة كشخص طبيعي أو كونه ممثلاً لها، بل إن إقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، جعلها تتحمل المسؤولية الجزائية مباشرة بصفتها شخصاً معنوياً، لذا هذه المسؤولية لها شروط وأسس تقوم عليها وضحتها المادة 51 مكرر من قانون العقوبات مع العلم أن المشرع الجزائري لم يوضح هذه الأسس في جرائم قانون العمل الذي صدر في بداية التسعينات بسبب سياسة الانفتاح الاقتصادي، واعتماد سياسة الاقتصاد الحر التي تفرض المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، غير أن المشروع في قانون العقوبات تأخر كثيراً لإقرار هذه المسؤولية لأن المادة 51 مكرر جاءت في سنة 2004 فقط حيث احتوت على : "...باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام يكون الشخص المعنوي مسؤولاً جزائياً عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو مثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك، إن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأفعال."

نستنتج من خلال تحليل المادة المذكورة أعلاه، أنه ليس كل الأشخاص المعنوية مسؤولة جزائياً بل أن المشروع استثنى الدولة والجماعات المحلية، والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام من تحمل أعباء المسؤولية الجزائية، وبمفهوم المخالفة فإن كل الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص تسأل جزائياً، سواء كانت غايتها تحقيق الربح كالمؤسسات الاقتصادية والتجارية أو غير ذلك لا تسعى لتحقيق الربح.

نستنتج أن كل مؤسسة مسؤولة جزائياً ما دامت خاضعة للقانون الخاص مهما كان نوعها وتنظيمها أو مهما كان الشكل الذي تتخذه.

فالمادة 51 مكرر حددت شروط المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي والمتمثلة في النقاط القانونية التالية :

أولاً: أن يرتكب الشخص المعنوي جريمة:

حتى نستطيع مساءلة شخص معنوي يخضع إلى القانون الخاص بالتحديد، فإنه يجب إثبات فعل مجرم، أي أن تقوم المؤسسة بخرق واعد قانونية أمره، أي أن الهيئة المستخدمة يجب أن تقوم إما بفعل سلبي أو إيجابي حتى نستطيع مساءلتها جزائياً.

ثانياً: أن ترتكب الجرائم لحساب الشخص المعنوي:

الغاية من وقوع الجريمة تحقيق منفعة وفائدة لصالح المؤسسة كشخص معنوي وليس لشخص آخر، بمعنى أن الهيئة المستخدمة تستفيد من سلوكها السلبي وخرقها للقواعد القانونية مثلاً: تقديم عمولات مالية كرشاوى للحصول على مشاريع، فالمقصود من عبارة -لحسابه- المنصوص عليها في المادة 51 مكرر من قانون العقوبات أن يحصل الشخص المعنوي على فوائد لمصلحته فقط.

ثالثاً: أن تتم الجرائم بواسطة أجهزة الشخص المعنوي أو ممثليه الشرعيين:

بالرغم من تمتع الشخص المعنوي بالاستقلالية إلا أنه يبقى كيان افتراضي الوجود لا ينفصل ويستغني عن الشخص الطبيعي الذي يمثل هذه الإرادة التي تفسر ركنا معنوياً لقيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، فقد حصر المشرع الجزائري من خلال المادة 51 من قانون العقوبات في أجهزة الشخص المعنوي أو ممثليه القانونيين.

فما المقصود بالأعضاء والممثلين؟

المقصود بأعضاء الشخص المعنوي الأشخاص المؤهلين قانوناً في التصرف، والتكلم، والتعاقد باسمه وفي الغالب تكون هياكل أو هيئة جماعية كمجلس الإدارة أو جمعية المساهمين أو المكتب الجماعي للإدارة...<sup>1</sup>

أما الممثلين فيقصد بهم الأشخاص الطبيعيين الذين لهم السلطة القانونية أو الاتفاقية في التصرف باسم الشخص المعنوي-على اعتبار أن السلطة القانونية مصدرها القانون مباشرة أما الاتفاقية فمصدرها عقد أو نظام تأسيس الشخص المعنوي-وبهذا فقد يكون الممثل المدير

<sup>1</sup>- صمودي سليم، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، دار الهدى، الجزائر، سنة 2006، ص 42.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

العام بمفرده أو المدير الإداري، أو رئيس مجلس الإدارة ومؤدى ذلك أن العضو قد يكون ممثلاً والعكس صحيح إلا في حالات قليلة كحالة المدير الإداري المؤقت<sup>1</sup>.

وبناء على هذا الشرط وطبقاً للمادة 51 مكرر المذكورة لا تقوم المسؤولية الجزائية للهيئة المستخدمة إلا إذا ارتكبت المخالفة من طرف أحد أعضائها أو ممثليها الشرعيين، لذلك لا نكون أمام قيام مسؤولية جزائية شخصية للهيئة المستخدمة إذا ما قام مثلاً عامل لمؤسسة ما بسرقة آلات ملكاً للهيئة المستخدمة، فالمسؤولية الجزائية تقع على عاتقه فقد دون الشخصية المعنوية للشركة.

### ▪ موقف المشرع الفرنسي<sup>2</sup> :

إن المشرع الفرنسي بموجب تعديل قانون العقوبات بتاريخ 1 مارس 1994 أقر المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، حيث أنهى الخلاف الكبير الذي عرفه الفقهاء حول ما إذا كان من المناسب الاعتراف بهذه المسؤولية أم لا، إلا أنه وقبل ذلك فقد أقرت بعض القوانين الخاصة بالمسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية نذكر منها قانون 5 ماي 1945 المتعلق بمكافحة حوادث العمل والساري المفعول لحد الآن<sup>2</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنه ولقيام المسؤولية الجزائية اشترطت المادة 121 من قانون العقوبات الفرنسي المؤرخ في 10 جويلية 2000 المذكور سابقاً شرطين مبدئيين هما :

- ارتكاب الجريمة لحساب الشخص المعنوي، المادة 2/121
- ارتكاب الجريمة بأحد أعضاء الشخص المعنوي أو ممثله 1/121

وهادين الشرطين ركزت عليهما جميع التشريعات المقارنة لتحديد المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي للهيئة المستخدمة. وهذا الذي تم تجسيده وإثباته عن طريق القرار الصادر في 2 ديسمبر 1997 الصادر من محكمة النقض الفرنسية<sup>2</sup> فبمجرد توفر هذين الشرطين يتم تجسيد المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي .

<sup>1</sup>- عمر سالم، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية وفقاً لقانون العقوبات الفرنسي الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة،

الطبعة الأولى لسنة 1990 ص 49

<sup>2</sup>- عمر سالم، المرجع السابق، ص 5.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

بعد قيامنا بدراسة قانونية لشروط المسؤولية الجزائية للشخص المعنوية للهيئة المستخدمة فلا بد من طرح السؤال التالي :

فيما يتمثل الجزاء المسلط على الأشخاص المعنوية ؟ أو ما هي العقوبات المقررة قانونا للشخص المعنوي في حالة وجود المسؤولية الجزائية ؟

هذا ما ستعرض له في النقطة القانونية التالية :

### ب 2- العقوبات المقررة على الأشخاص المعنوية :

إن المشرع الجزائري مثلا تدارك التطور السريع، و النقص الذي كان يعثري قانون العقوبات خاصة وأنه لم يكن يعترف بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي ولكن بعد التعديل الذي أنصب على قانون 04- 15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 الذي أقر المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي من خلال المادة 51 مكرر منه، فبعد إقرار المسؤولية للشخص المعنوي تضمن قانون العقوبات الجزاءات المسلطة عليه من خلال المادة 18 مكرر التي عدلت بموجب القانون رقم 06- 23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 حيث اعتمد نفس التقييم من خلال فرض عقوبات تطبق على الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجنح، والمخالفات، وكذا نفس التقييم من خلال فرض عقوبات أصلية وأخرى تكميلية .

1- فالعقوبة الأصلية المسلطة على الشخص المعنوي هي الغرامة التي تساوي من واحد إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي، والغرامة كعقوبة أصلية تطبق في مواد الجنايات والجنح .

إن الغرامة هي عقوبة مالية تعني إلزام الشخص المعنوي المحكوم عليه بجناية أو جنحة بدفع مبلغ مالي من أمواله إلى الخزينة العامة للدولة، غير أن المشرع حدد الغرامة من الحد الأدنى إلى الحد الأقصى على أن تكون الغرامة نفسها المحكوم بها على الأشخاص الطبيعية أو المنصوص عليها في قانون العقوبات، و تركت حرية تقديرها إلى سلطة القاضي في تحديدها من مرة واحدة إلى خمس مرات كحد أقصى<sup>1</sup>.

1 - جهل محمد، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مذكرة ماجستير، سنة 2010-2011، ص 148

لكن السؤال الذي يطرح هل أن هذا التعديل يطبق على الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل ؟

للإجابة على هذا السؤال فإن صيغة الأحكام الجزائية جاءت عامة، لم تفرق بين الجاني إن كان شخصا طبيعيا، أو شخصا معنويا كما أن التعديل في قانون العقوبات يسري على الجرائم المحددة فيه، أما جرائم قانون العمل، فإنها محددة بموجب نصوص تشريعية خاصة .

إن أحكام قانون العقوبات تفسر تفسيراً ضيقاً لصالح المتهم فإن القانون الأصلح للمتهم هو الذي يطبق وبالتالي فلا مجال لتطبيق أحكام المادة 18 مكرر على الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، حتى ولو ارتكبت الجرائم بعد التعديل، ولو ارتكبتها شخص معنوي، وبالتالي فإنه من الضروري مراجعة الأحكام الجزائية حتى تتطابق مع ما هو موجود عليه في قانون العقوبات، والاتجاه الحديث الذي جاء بعد التعديل لسنة 2004

**أما العقوبات التكميلية المسلطة على الشخص المعنوي<sup>2</sup>:**

تتمثل عقوبات يمكن الحكم بواحدة منها أو أكثر على نفس الجاني أي الشخص المعنوي وهي:

■ **حل الشخص المعنوي:**

إن الحل القضائي هو أقصى عقوبة يمكن أن يحكم بها كعقوبة تكميلية، بالإضافة إلى العقوبة الأصلية و هذا يعني تصفية المؤسسة، وإنها تواجهها نهائياً من الحياة الإقتصادية.

وهي عقوبة تكميلية يحكم بها في مواد الجنايات والجنح، ويلجأ إليها في حالة أن الشخص المعنوي في حالة مواصلة نشاطه يشكل خطورة على المجتمع، وهي عقوبة تعادل الإعدام بالشخص المعنوي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - ابراهيم علي صالح، المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي، مرجع سابق، ص 314.

▪ **غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز خمس سنوات:**

تعد عقوبة قاسية تطبق على الشخص المعنوي في حالة ارتكابه لجناية أو جنحة، والغلق يعني توقيف المؤسسة عن ممارسة النشاط، وإفقال ورشاتها لمدة قد تصل إلى خمس سنوات كحد أقصى، هذا ما يؤدي بالضرورة إلى فقدان الشخص المعنوي مكانته في السوق، من خلال فقدان الزبائن وتحمل الأعباء الناجمة عن عملية الغلق التي تؤدي في غالب الأحيان إلى الإفلاس.

وهنا المشرع إما يحدد غلق المؤسسة كلية أو احد فروعها، فتركت السلطة التقديرية للقضاء، ونجد لهذه العقوبات عدة تطبيقات في قانون العمل الجزائري خاصة عندما يتعلق بأمن وصحة العمال.

▪ **الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز خمس سنوات:**

هذا النوع من العقوبات يناسب كل المؤسسات فإنها عقوبة متروكة للسلطة التقديرية للقاضي، وتطبق على الأشخاص المعنوية التي تعتمد في نشاطها على الصفقات العمومية كمؤسسات البناء، شركات النقل ...

كما أن عقوبة المنع من مزاوله نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو اجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر تعد عقوبة تكميلية تطبق على الشخص المعنوي في حالة ارتكابه جنحية أو جنحة ويمكن أن يحكم بها أولاً فهي عقوبة اختيارية وليست إجبارية.

▪ **وعقوبة نشر الحكم وتعليقه:**

يعتبر إجراء قانوني لا بد منه بغية تحذير الأشخاص المعنوية الأخرى من التعامل مع هذا الشخص المعنوي الذي حكم عليه بعقوبة أصلية فالتعليق والنشر نفسه عقوبة، لأنه يمس بسمعة الشخص المعنوي وأنشطته التجارية.

▪ ويكون الوضع تحت الحراسة القضائية:

لمدة تتجاوز خمس سنوات، وتنصب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة، أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبةه أن هذه العقوبة احترازية أو وقائية أكثر منها عقوبة ردعية أو زجرية، وتبقى مجرد عقوبة تكميلية يحكم بها إضافة إلى عقوبة الغرامة من مرة واحدة إلى خمس سنوات.

أما العقوبات المطبقة على الشخص المعنوي في مواد المخالفات هي :

متمثلة في عقوبتين هي الغرامة المالية والمصادرة الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها.

فالغرامة المالية هي الغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة، التي تساوي مقدار مرة واحدة إلى خمس مرات كحد أقصى، فهنا عقوبة الغرامة هي عقوبة أصلية في مواد المخالفات.

أما المصادرة بخلاف المصادرة كعقوبة تكميلية في مواد المخالفات، هي عقوبة أصلية عكس المصادرة المنصوص عليها في المادة 18 مكرر، غير أن المشرع ترك الحرية للحكم بها فهي عقوبة اختيارية.

إن المشرع الجزائري في المادة 18 مكرر 2 تدارك أن بعض العقوبات المنصوص عليها في مواد الجنايات والجنح لا تحتوي على غرامات، فان المقياس لتطبيق الحد الأقصى للغرامة المحتسب لتطبيق النسبية القانونية المقررة للعقوبة فيما يخص الشخص المعنوي يكون كالآتي:

- مليونين دينار جزائري عندما تكون جناية معاقب عليها بالسجن المؤقت.
- خمسمائة ألف دينار جزائري بالنسبة للجنحة.

كما أن الخرق الذي يمس التدابير التكميلية المنصوص عليها في المادة 18 مكرر فانه يعرض المخالف الشخص الطبيعي والشخص المعنوي كذلك للعقوبة المقررة في المادة 18 مكرر 3.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

بالإضافة إلى أن معظم جرائم قانون العمل هي جنح ومخالفات بسيطة لا تتعدى فيها العقوبة الغرامة التي تقدر بأربعة أو خمسة آلاف دينار جزائري مع العلم انه لا يمكن تطبيق العقوبات التكميلية إلا إذا نصت الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل على ذلك صراحة، نظر المبدأ الشرعية المعتمد عليه في التجريم، فلا عقوبة ولا جريمة إلا بنص قانوني.

إلا انه في غياب تعديل الأحكام الجزائية المساييرة لتعديل قانون العقوبات الجديد، الذي اعتمد على مبدأ إقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، كما انه على المشرع الاعتماد على تقنين موحد لجميع الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل لما فيه من فائدة من خلال جمع كل الأحكام في قانون واحد، يسهل على الخاضعين لهذه الأحكام استيعابها والعلم بها، وبالتالي التقيد بها حتى لا يتدرع الأشخاص بعدم العلم، رغم انه لا يعذر احد بجهل القانون.

### النتيجة:

أن تعديل قانون العقوبات وإقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية لم يؤثر على الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، ولم يقدم ولم يحقق أي هدف من الأهداف التي توخاها المشرع من خلال التعديلات الأخيرة.

فكل من التشريع المصري، والتونسي، والمغربي اعتمد في تحديد المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي للهيئة المستخدمة، وفي تحديد العقوبات المقررة لذلك وفق قانون العقوبات تركز على نفس العقوبات المقررة في التشريع الجزائري مع خلاف في تحديد المدة القانونية لغلق المؤسسة أو الاقصاء، وكذا في تحديد الغرامة مل حسب قانونه الجزائي، وعقوبات جزائية أخرى في إطار قانون العمل سبقت وإن درسناها.

أما المشرع الفرنسي فيمكن القول أن له الصدارة في تحديد المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي للهيئة المستخدمة في إطار قانون العقوبات الفرنسي وكذا في تحديد العقوبات المقررة لذلك وهذا في إطار قانون العقوبات المؤرخ في 10 جويلية 2000 حيث احتوى على نفس العقوبات المذكورة في النصوص الفرنسية، والأصل أن المشرع الجزائري

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طهوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

هو الذي اتبع المشرع الفرنسي في تحديد العقوبات المقررة للشخص المعنوي مع اختلاف في تحديد قيمة الغرامة، وهذا في المواد 131 - 37 و 131 - 39، 131 - 46 والعقوبات في هذا التشريع متمثلة في<sup>1</sup>:

- La dissolution حل الشخص المعنوي
- L'interdiction d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou social
- المنع من الممارسة المباشرة أو الغير مباشرة لمختلف الأنشطة المهنية والاجتماعية.
- Le placement sous surveillance judiciaire
- الوضع تحت الرقابة القضائية.
- La fermeture définitive ou pour une durés de cinq ans au plus نهائيا  
غلق المؤسسة او لمدة 5 سنوات فأكثر
- L'exclusion des lâchés publics الإقصاء من الصفقات العمومية
- L'interdiction de faire appel public à l'épargne
- L'interdiction d'émettre des chèques ou d'utilisation de cartes de paiement المنع من استعمال الشيك أو بطاقات الدفع
- La confiscation de la chose مصادرة الشيء
- L'affichage de la décision prononcée عقوبة نشر الحكم وتعليقه.

### الفرع الثاني: المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة كشخص طبيعي:

إن الشخص الطبيعي يعتبر ممثل لإدارة الشخص المعنوي، لكون هذا الأخير كيان افتراضي أوجدته الضرورة وليس له من وجود مادي، وبهذا تأتي إرادة ممثله القانوني معبرة عن إرادته التي تكون محل مساءلة قانونية في حالة ارتكاب أي خطأ مما يعرضها للمسؤولية الجزائية، أو المسؤولية المدنية لذا يطرح التساؤل التالي: كيف تتحدد كل من المسؤولية الجزائية والمدنية للشخص الطبيعي؟

وهذا ما سنتم دراسته من خلال النقاط القانونية التالية:

<sup>1</sup> - Alain coeuret, elisabet fortis, droit pénal du travail, 3<sup>ème</sup> édition du juris classeur, paris, p 183 - 185.

**أ المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي:**

إن مبدأ الأساسي في التشريع الجنائي الحديث أن الجريمة تتولد بوجه عام نتيجة فعل أمر يعاقب عليه القانون، أو عدم احترام النصوص القانونية بحذافيرها، لذا فالشخص الطبيعي يعتبر الكيان الوحيد الذي توجه إليه أحكام قانون العقوبات، لأنه هو وحده الذي يدركها ويفهم ماهيتها ويستطيع ضبط سلوكه طبقاً لذلك.

إلا إن الدراسة القانونية للمسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي تتطلب ضرورة التعرض لشروط هذه المسؤولية في التشريعات المقارنة.

**أ-1- الشروط القانونية الواجب توافرها في المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي:**

هذا الموضوع أثار جدلاً وخلافاً كبيراً في الفقه القانوني خاصة بالتعرض إلى مسألة أولية هي - الجبر والاختيار<sup>1</sup> وبمعنى آخر هل أعمال الشخص الطبيعي تكون بمحض إرادته الخالصة أم أن أعماله مقدره عليه دون اختيار؟

الإجابة على هذا الإشكال القانوني يكون ضمن المذاهب الثلاث التالية:

▪ **النظرية التقليدية أو مذهب حرية الاختيار:**

تقوم هذه النظرية على أساس حرية التقدير في أعماله المختلفة، ويستطيع أن يختار الطريق الذي يريده دون إجبار وهذا يستلزم أن يكون مدركاً لأعماله، ومميزاً لها، فإذا ارتكب جريمة فإنها تكون راجعة إلى محض إختياره، ومن أجل ذلك يكون مسؤولاً عنها من الناحية الأدبية.

وبناء على ذلك تقوم المسؤولية الجزائية وكذا شرط القدرة على التمييز، فإذا فقد الجاني الشرط الأول بان كان مكرهاً على الفعل، أو فقد الشرط الثاني لعاهة في عقله فهو لا يسأل،

---

<sup>1</sup> - ناهد العجوزة، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، 1996، منشأة المعارف الاسكندرية، ص 397.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

وعلى قدر نصيبه من الحرية والإدراك يكون تقدير مسؤوليته وبذلك يتحقق في العقوبة العدالة، والزجر<sup>1</sup>.

### ■ النظرية الواقعية أو مذهب الجبر:

تقوم هذه النظرية على أساس وانعدام الاختيار، أي كل ما يقوم به الشخص الطبيعي ليس نتيجة الإرادة الحرة بل يخضع في أعماله إلى عوامل مختلفة مؤثرة، فمنها ما هو نتيجة شخصيته والمزاج والميول والطباع الموروثة عن أسلافه ومنها م هو اجتماعي يرجع إلى البيئة والوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه، والجريمة باعتبارها حدثا اجتماعيا ككل الأحداث ترجع إلى أسباب إذا ما توافرت كان وقوعها امراً محتوماً، وبناءاً على ذلك لا تقوم المسؤولية الجنائية على المسؤولية الأدبية بل على المسؤولية الاجتماعية، والعقوبة لا يقصد بها تحقيق العدالة، ولا التكفير عن الذنب، وإنما هي وسيلة لدفاع الجماعة عن نفسها ضد الجريمة<sup>2</sup>.

### ■ النظرية التوفيقية أو محاولة التوفيق بين المذهبين:

يسعى فقهاء هذه النظرية للجمع بين مذهب حرية الاختيار ومذهب الجبر حيث أن الشخص الطبيعي يحتفظ بقدر من حرية الإرادة فإذا ارتكب أي خطأ فيكون مسؤول عنه ويستحق العقاب عليه، لأن هذا القدر من حرية الاختيار الذي يختلف باختلاف الأشخاص والظروف يكفي لتأسيس المسؤولية الجنائية على أساس المسؤولية الأدبية كما يكفي لتبرير العقوبة من حيث العدالة، فإذا امتنع الاختيار فلا محل للمساءلة<sup>3</sup>.

وهذا لا يمنع من اتخاذ ما يلزم من التدابير ضد من يرتكب الجريمة من فاقد الإدراك ممن يفضل الخطر على مصلحة الجماعة.

<sup>1</sup> - Garraud René, de la notion de responsabilité morale et pénale, bulletin de l'union internationale de travail penal E VI, 897, p 330,46.

<sup>2</sup> - ناهد العجوزة، المرجع السابق، ص 399.

<sup>3</sup> - Vidal georges et magnol joseph, cours de droit criminel et science pénitentiaire, 1947,1999, p109

ملاحظة:

ما يتم استخلاصه من هذه النظريات أن جميع التشريعات المقارنة أخذت بالنظرية التوفيقية ومن خلال تم التركيز على وجوب توافر شرطين قانونيين لتحديد المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي:

- الشرط الأول ضرورة توفر الإدراك والتمييز

- الشرط الثاني: حرية الاختيار

كما أن هذه التشريعات المقارنة كالمشرع الفرنسي، الجزائري والمصري اتفقا في تحديد مفاهيم لهاذين الشرطين واعتبارهما ضروريان لتحديد المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي حيث أن:

• الشرط الأول الإدراك والتمييز:

يقصد به قدرة الشخص الطبيعي على فهم ماهية أفعاله وتقدير نتائجها بمعنى مونه فعلا تترتب عليه نتائج العادية، وليس فهم ماهيته في نظر قانون العقوبات، لأنه يسأل عن فعله ولو كان يجهل أن القانون يعاقب عليه، عملا بقاعدة "لا يقدر أحد بجهله للقانون" ويختلف الإدراك عن الإرادة فالإدراك هو: "القدرة على التفرقة بين الأعمال المباحة والممنوعة"، أما الإدارة هي: "توجيه الذهن إلى تحقيق عمل من الأعمال ولكنها قد تكون إرادة واعية أو غير واعية"<sup>1</sup>.

• الشرط الثاني: حرية الاختيار:

يقصد به قدرة الشخص الطبيعي على توجيه نفسه إلى عمل معين أو الامتناع عنه، وهي لا تقتصر على الحرية المادية بعدم وجود المؤثر المادي الذي يحول دون توجيه إرادته إلى هذا العمل، بل تشمل الحرية الأدبية بعدم وجود المؤثر الأدبي الذي يعمل في الإرادة ويفرض عليها إتباع وجهة خاصة بالشخص الذي يرتكب جريمة وهو حر في عدم ارتكابها

<sup>1</sup>- Roux (ja), cours de droit criminel français, 1927, 1999, p 143.

يكون مسؤولاً، أما إذا اكره على فعلها فلا مسؤولية عليه، لأنه لا يملك حرية الاختيار فيما ارتكبه.

### ملاحظة:

لا يكفي توافر الإدراك وحرية الاختيار في الشخص لكي يسأل جنائياً عن أعماله بل يجب مع ذلك أن يثبت انه قد ارتكب هذا الخطأ، فإذا انعدم الإثبات فلا يسأل الفاعل عما حدث.

### أ-2- موقف المشرع الفرنسي والجزائري:

إن إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عموماً لا يعفي الممثل القانوني من المسؤولية القانونية كفاعل أصلي أو شريك في الواقعة<sup>1</sup>، وهذا ما تثبته المادة 121 من قانون العقوبات التي تنص على أنه: "على أن المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية لا يترتب عليها استبعاده المسؤولية الجنائية للأشخاص الطبيعية، وقد أخذ المشرع الجزائري بنفس الاتجاه بعد تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 04/15 وذلك من خلال الفقرة الثانية من المادة 51 مكرر التي تنص على أن "المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع مساءلة للشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو شريك في نفس الأفعال".

إلا أنه تجدر الملاحظة إلى أن مشرعنا قد نص صراحة على بعض الحالات على مسؤولية المسير الجزائية كأن يتعلق الأمر مثلاً بالتهاون أو عدم احترام قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من خلال المادة 36 من القانون رقم 88-07<sup>2</sup> المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل على أنه "يتعرض المسير للعقوبات المنصوص عليها أدناه في حالة تهاون أو عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك في حدود اختصاصه في هذا الميدان، وعندما تنتسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى

<sup>1</sup> - عمر سالم، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية وفقاً لقانون العقوبات الفرنسي الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1990، ص 52.

<sup>2</sup> - القانون رقم 8-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 04، جانفي 1988.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

العمال، فإنها تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض التعليمات القانونية في هذا المجال، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات، غير أنه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال".

إلا إن ممثل الشخص المعنوي يختلف باختلاف هذا الأخير فمثلا في الشركات الأشخاص في القانون التجاري الجزائري، كشركة التضامن فان الإدارة تعود إلى كافة الشركاء ما لم يوجد اتفاق على خلاف ذلك سواء في القانون الأساسي لها أو في عقد لا حق، وبالتالي فإذا كان مسيرها شخص واحد سواء كان من بين الشركاء أم أجنبي وخرق هذا الشخص الأحكام المنظمة لعلاقة العمل فانه يتحمل لوحده المسؤولية الجزائية، أما إذا كانت هذه الشركة تسير من طرف جميع الشركاء فان المسؤولية تكون جماعية لكل هؤلاء المسيرين طالما هناك تقاسم في الإدارة وتعد المسؤولية تضامنية وغير محدودة وهذا ما نصت عليه المادة 551 من القانون التجاري بمعنى أن العامل إذا أراد استيفاء حقوقه المخولة له قانونا بموجب تشريع العمل ولم تكف أموال شركة التضامن بصفتها شخص معنوي، يمكن الحصول عليها من الأموال الخاصة لأي من الشركاء فيها، وليس لهذا الأخير أن يدفع بالتجريد في واجهة الدائن بطلب الرجوع إلى الشركة أولا قبل التنفيذ عليه على أساس أن الشركاء في هذا النوع من الشركات مسؤولين على التزامات الشركة على وجه التضامن فيما بينهم<sup>1</sup>.

أما إذا تعلق الأمر بشركة أموال كشركة المساهمة مثلا، فانه يجب أن نفرق بين حالتين، حيث الأولى إذا كانت الشركة تضم مجلس إدارة تقع المسؤولية على عاتق الرئيس المديرية، إلا انه يمكن لهذا الشخص الطبيعي وأنه ممثل قانوني أن يعفي نفسه من المسؤولية الجزائية في حالة إثباته انه فوض سلطاته لأحد تابعيه - مسيرا أو أجيرا - فبناءا على ذلك يعفى رئيس المؤسسة نفسه من المسؤولية الجزائية عن الجرائم التي لم يكون مسؤولا عنها ليتحمل المفوض له مسؤوليته الجزائية، إنما يشترط لنقل المسؤولية للتابع المفوض له شروط يمكن إجمالها في انه يجب أن يكون التفويض مسموحا بها قانونا، وأن يكون مكتوبا ومقيدا في سجلات الهيئة المستخدمة كما يستلزم أن يتم حصر وتحديد الصلاحيات محل هذا

<sup>1</sup> - عبد الحكيم فودة، شركات الأشخاص، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، بدون سنة نشر، ص 50.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

التفويض إلى جانب شرط تقييده بمدة محددة، هذا إضافة إلى وجوب أن يتمتع المفوض له بالكفاءة والمعرفة التقنية والقانونية اللازمين، وان ينتمي لنفس الهيئة المستخدمة سواء كانت أحادية السلطة أو متعددة السلطات كما هو الحال في تجمع الشركات.

حيث يمكن لمسير الشركة الأم مثلا أن يفوض سلطاته التي يتمتع بها في مجال النظافة والأمن إلى احد فروع الموضوع تحت سلطته السلمية.

### النتيجة:

فإذا حصل التفويض بناء على الشروط المتقدم ذكرها أنتج أثره في رفع المسؤولية الجزائية للرئيس المباشر ونقلها إلى المفوض له، وإعفاء رئيس المؤسسة من التزاماته محل التفويض، إلا أن هذا لا ينفي إمكانية جمع المسؤولية ما بين رئيس المؤسسة والمفوض له، عندما يتعلق الأمر بجرح النظام العام، كما هو الحال بالنسبة لجرائم العمل المتعلقة بإهمال وعدم مراعاة الهيئة المستخدمة لقواعد الأمن داخل المنشأة، وهذا ما تضمنته المادة 1-2/263 من قانون العمل الفرنسي للمحاكم بان تضع على عاتق رئيس المؤسسة كل أو جزء من الالتزامات المعلنة ضد التابع المدان بسبب حادث عمل يرجع لعدم مراعاة قواعد النظافة والأمن<sup>1</sup>.

أما المشرع الجزائري فإنه اكتفى بنص وحيد متمثلا في المادة 35 من القانون رقم 80-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أن يتعرض المسير المخالف لأحكام هذا القانون لعقوبات تقتصر على فرض غرامة مالية، وإذا نسبت هذه المخالفة إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير إذا اثبت عدم اتخاذه للإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال أو عدم اتخاذه للعقوبات التأديبية ضد مرتكبي هذه الجرائم.

### موقف المشرع التونسي:

<sup>1</sup> Article le 263 -2 -1 :lorsqu'une des infraction énumérées à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article l263-2 qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6,222-19 et 220-20 du code pénal ou, involontairement, des blessures, coups ou maladies n'entraiment pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, à été commise par un préposé, le tribunal peut compter tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées sera mes en totalité ou en partie ç la charge de l'employeur ».

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

إن المشرع التونسي يحدد المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي أو للمؤجر من خلال القانون عدد 28 لسنة 1994<sup>1</sup>، وكما أكد على ذلك السيد نجيب العرعوري - قاضي المحكمة الابتدائية بزغوان على أن: " الحديث عن المسؤولية الجزائية تفترض سائلا عن الفعل ومسؤولا عنه، ومن الثابت أن هذه المسؤولية الجزائية تخضع للقواعد العامة للمسؤولية الجزائية غير أن لها مميزاتها الخاصة". والمشرع التونسي يعرف المسؤولية الجزائية على أنها " التزام شخص يتحمل النتائج التي رتبها القانون على أعماله كما أن هذا الأخير يركز على الشرطين المتمثلين في الإرادة والإدراك مع ضرورة الإثبات ويذهب إلى ابعاد من ذلك يتوضح إطار المساءلة للشخص الطبيعي بضرورة ربطها بالشروط التالية:

- أن تكون المساءلة داخل إطار علاقة العمل.
- أن يكون الفعل أو التصرف تسبب في ضرر للغير.

وإذا توفرت كل هذه الشروط فتقع المسؤولية الجزائية على ممثل الشخص المعنوي.

### ب - المسؤولية المدنية للشخص الطبيعي:

إن المسؤولية المدنية لا تستلزم سوى التعويض عن الضرر الذي أصاب العامل ويكون عبارة عن التزام مالي يمكن أن يتحمله الشخص المعنوي كما يتحمله الشخص الطبيعي مادام ان لكل منهما نم مالية فمثلا في إطار شركات الأشخاص كشركة التضامن فإنها تتسع بالمسؤولية التضامنية غير المحدودة ففي حالة عدم إمكانية الشخص المعنوي للهيئة المستخدمة من دفع التعويض للشخص المتضرر، فيحث لهذه الأخير الرجوع على الذمة المالية الخاصة لكل شريك متضامن بغية الحصول على حقه في التعويض، أما في إطار شركات الأموال فان مسؤوليتها تضامنية محددة ففي حالة إصابة ضرر والمسؤولية المدنية تقع على عاتق الشخص المعنوي للهيئة المستخدمة فان ممثل هذه الهيئة المستخدمة يتخذ قرار التعويض الذي يدفع من الذمة المالية للمؤسسة دون المساس بالذمم المالية لباقي الشركاء.

<sup>1</sup> - مجلة القضاء والتشريع، المؤرخة في فيفري 2010، العدد2.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

وسبق وان تعرضنا لدراستنا في هذه النقطة ضمن المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة كشخص معنوي، وكملاحظة لابد من ذكرها أن تقدير مبلغ التعويض يرجع للسلطة التقديرية للقاضي، أو لتشريع العمل وهذا ما ذهب إليه كل من المشرع الجزائري والفرنسي وباقي التشريعات المقارنة.

**ب1- مثال تطبيقي عن المسؤولية المدنية لصاحب العمل كشخص طبيعي في إطار عقد عمل تحت الاختبار او التجربة وفق التشريع الفرنسي:**

إن عقد العمل بشرط التجربة أو الاختبار يعتبر عقدا معلقا على شرط فاسخ، أو عقد عمل بشرط الاختبار أي ليس معلقا على شرط واقف أو فاسخ<sup>1</sup>.

فهو في الحالتين عقد بات ونافذ منذ إبرامه بمعنى أن حق صاحب العمل في أثناء هذا العقد في مدة الاختبار يجب إلا يؤدي إلى الأضرار بالعامل، وإذا احدث ضررا للعامل فكيف تطبق المسؤولية المدنية؟

ينبغي إعمال الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند رجوع هذا العامل على صاحب العمل، وفق المشرع الفرنسي ومن خلال المادة 127 - 4 من قانون العمل الفرنسي فإن النصوص القانونية الخاصة بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة<sup>2</sup>، ما يتم استخلاصه أن عقد العمل تحت الاختبار يقوم أساسا على فكرة التعاقد الغير النهائي، وأن لكل من الطرفين حق إنهاء هذا العقد بكامل حريته في أية لحظة، سواء في بداية التجربة أو قبل انتهاء مدتها<sup>3</sup>

ولقد استقر رأي الفقه الفرنسي التقليدي على أن التجربة أو الاختبار ليست سوى شرط فاسخ لعقد العمل مما يعني، الاعتراف باستقلالية عقد العمل تحت الاختبار عند عقد العمل نفسه<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- أسامة احمد بدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية، عند الرجوع على صاحب العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011، ص 95.

<sup>2</sup> Poulain (G) , la liberte de rupture en periode d'essai Dr.soc.1980 p 459.

<sup>3</sup>- Sinay (H), le travail à l'essai , Dr.soc 1963 , p 157

<sup>1</sup>- أسامة أحمد بدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند الرجوع على صاحب العمل - ص 96، ص 97.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ صعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

فليست التجربة أو الاختبار إلا مجرد شرط اتجهت إليه إرادة كل من صاحب العمل والعامل، وبه يفسخ العقد إذا تحققت هذا الشرط مما يعني إمكانية تطبيق قواعد الشريعة العامة يمدد إنهاء العقد المشروط لاسيما من قبل صاحب العمل وفقا لمعيار التعسف في استعمال الحق مع صعوبة تحديد ضابط يقيني في هذا الخصوص، ولا سيما فيما يتعلق بمدى صلاحية العامل من عدمه.

كما اتجه القضاء الفرنسي إلى هذا التصور حيث اعتبر عقد العمل تحت الاختبار عقدا معلقا على شرط فاسخ من طبيعة العقود غير الزمنية أو المستمرة.

### المطلب الثاني : تحديد المسؤول قانونا في حالة تعدد السلطات

إن التطور الاقتصادي أدى إلى ظهور سياسة جديدة للتشغيل لم تعد تعتمد على مفهوم المستخدم كشخص طبيعي أو معنوي تجتمع فيه جميع السلطات من تسيير وتوجيه ومراقبة، وظهرت على الصعيد الاجتماعي صور جديدة لعلاقة العمل من علاقة ثنائية الأطراف - عامل ومستخدم - إلى تعدد الأطراف خاصة فيما يتعلق بالمستخدم الذي لم يعد يعني بالضرورة الشخص الذي يربطه عقد عمل مع أجير، بل يمتد هذا المعنى إلى أطراف أخرى فرضت الضرورة الاقتصادية إقحامها في علاقة العمل ويتعلق الأمر بالمقاول الفرعي وتجمع الشركات وسنخصص له الفرع الأول، ومؤسسات العمل المؤقت كفرع ثاني.

### الفرع الأول: تحديد المسؤول قانونا في إطار المقاول الفرعية ومجموعة الشركات:

#### أ - في إطار المقاول:

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف المقاول الفرعية لا في قانون العمل، ولا في التشريعات الأخرى، حيث اكتفى بالإشارة لجوازها من خلال المادة 564 من القانون المدني التي نصت على أنه: "يجوز للمقاول أن يوكل تنفيذ العمل كلية أو جزء منه إلى مقاول فرعي إذا لم يمنعه من ذلك شرط في العقد أو لم تكن طبيعة العمل تفترض الاعتماد على كفاءته الشخصية ولكن يبقى في هذه الحالة مسؤولا عن المقاول الفرعي تجاه رب العمل."

كما أن المشرع الجزائري: لم يكتف من جهة أخرى بالنص على هذا جواز هذه المقاول بل نظم الحقوق المترتبة عليها بما في ذلك حقوق العمال سواء كانوا تابعين للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي، بل وجعل هذه الحقوق ديونا ممتازة في حال توقيع الحجز على المقاول الأصلي أو حتى رب العمل وهو الطرف الثاني في عقد المقاول الذي يبرم عقد المقاول مع المقاول الأصلي<sup>1</sup> وهي بذلك مقدمة على ديون الخزينة والضمان الاجتماعي وفقا

<sup>1</sup> -تنص المادة 565 من القانون المدني الجزائري على أنه: "يكون للمقاولين الفرعيين والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مدينا به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، ويكون لعمال المقاول الفرعي مثل هذا الحق تجاه كل من المقاول الأصلي ورب العمل ولهم في حال توقيع الحجز من أحدهم على ما تحت يدرب العمل أو المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي

لما قررته المادة 89 من قانون علاقات العمل. والدليل على ذلك القرار رقم 30940 المؤرخ في 1 مارس 1983 قضية: (ش.د.ا.س) ضد(ش.ج.د.ش.أ.ب) أنه: من المتفق عليه فقها وقضاء أنه إذا كان المقاول من الباطن قد قاول هو أيضا من الباطن، فإن المقاول الثاني ل الحق في رفع الدعوى مباشرة على المقاول الأصلي باعتباره رب العمل من الباطن الأول، غير أنه لا يجوز له أن يرفع تلك الدعوى مباشرة على رب العمل، ومن تم فإن قضاة الاستئناف بقضائهم بخلاف ذلك يعد خطأ في تطبيق أحكام المادة 565 من القانون المدني، ومتى كان ذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه<sup>1</sup>.

وهذا خلافا للمشرع الفرنسي: الذي وضع نصا خاصا في قانون العمل وهو نص المادة 2/125 منه والتي جاء فيها: "عندما يبرم مدير المؤسسة عقد من أجل تنفيذ عمل أو تقديم خدمة مع مقاول يتولى هو ذاته تشغيل اليد العاملة الضرورية، يكون مدير المؤسسة مسؤولا عن دفع الأجور والتكاليف الاجتماعية لعمال المقاول، وهذا في حالة إعسار هذا الأخير عندما لا يكون مالكا للمحل التجاري."

والمقولة الفرعية بهذا المعنى لا تطرح أي إشكال ما دام أن تنفيذ العمل المتعهد به يتم من طرف العمال التابعين للمقاول الفرعي الذي يستمد سلطاته في التوجيه والمراقبة والإشراف من العقد المبرم بينه وبين العمال لا من عقد المقولة<sup>2</sup>

كما أن المقولة الفرعية لا تثير أي إشكال في تحديد المسؤول قانونا الذي يبقى دائما المقاول الفرعي، إذا ما تم تنفيذ العمل المتعهد به في مكان عمل يعود إلى مؤسسة المقاول الأصلي ما دامت علاقة العمل ثنائية الأطراف مستمدة من عقد عمل مبرم بين المقاول الفرعي والعمال المنفذين للعمل المتعهد به.<sup>3</sup>

وحفاظا على كرامة العامل كإنسان في سوق العمل، ألزم المشرع الفرنسي أن تكون المقولة الفرعية في إطار المشروع من خلال ضرورة الأخذ بالتنظيم الذي يضمن حقوق

---

وقت توقيع الحجز ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه ويجوز أداء هذه المبالغ إليهم مباشرة، وحقوق المقاولين الفرعيين والعمال المقررة بمقتضى هذه المادة، مقدمة على الشخص الذي تنازل له المقاول عن دينه اتجاه رب العمل.

<sup>2</sup>- القانون المدني الجزائري، النص الكامل من القانون وتعديلاته مدعم بالنصوص التشريعية التكميلية والاجتهاد القضائي، برتي للنشر 2010-2011، ص 234

<sup>2</sup>- Jean Marc Beraud, manuel de droit de travail et de droit social PFC 1996, p 897 .

<sup>3</sup>-Dominique Jullien et Catherine Girod roux : Lamy social, droit du travail, Paris, 1995, p127.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

وأمن الأجراء، وهذا بتولي المقاول الفرعي دفع الأجور وتحرير كشف الراتب وتحمل التكاليف الاجتماعية، إلا أنه وفي حالة إفسار المقاول الفرعي يكون المقاول الأصلي هو المسؤول في مواجهة كل هذه الالتزامات وهذا ما تضمنته المادة 125-2 من قانون العمل الفرنسي السالفة الذكر.<sup>1</sup>

أما موقف المشرع المغربي: من خلال الشريف الظهير رقم 1.194.03 الصادر في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل ومن خلال المادة 86 فلقد عرف عقد المقاولة من الباطن بأنه: "عقد مكتوب يكلف بمقتضاه مقاول أصلي مقاولا من الباطن بأن يقوم له بشغل من الأشغال، أو أن ينجز له خدمة من الخدمات. يتم اللجوء إلى عقد المقاولة من الباطن كلما كان ذلك في صالح المقاولة الأصلية، ولم يكن مخلا بحقوق أجراءها."

لذا يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية.

فإذا لم يكن المقاول من الباطن مقيدا في السجل التجاري، ولا صاحب أصل تجاري، وجب على المقاول الأصلي السهر على مراعاة ما تنص عليه أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون في شأن الأجراء، إذن تثار عدة تساؤلات من بينها: ما الوضعية القانونية للمقاول الباطن في حالة إفساره؟ أو على من تقع المسؤولية في حالة إفسار المقاول من الباطن؟ هل يسأل المقاول الأصلي عن أداء أجور أجراء المقاول من الباطن؟

**بخصوص المسؤولية في حالة إفسار المقاول من الباطن:** فإن الإجابة تكون في فحوى المادة 89 من الظهير الشريف رقم 01 03 194 حيث أنه: "إذا أفسر المقاول من الباطن، ولم يكن مقيدا بالسجل التجاري ولا منخرطا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فإن المقاول الأصلي يصبح مسؤولا عن الوفاء بالالتزامات التالية في جميع الحالات وفي حدود المبالغ المترتبة بذمته لصالح المقاول من الباطن تجاه الأجراء الذين

<sup>1</sup> -Dominique Julien et Catherine Girod roux, op.cit,p 124 .

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

يشتغلون لحساب هذا الأخير، سواء أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسسات المقاول الأصلي أو ملحقاتها، أو في مؤسسات أو ملحقات ليست ملكا له، أو إذا أنجزها إجراء يشتغلون بمنازلتهم:

- أداء أجورهم مع مراعاة المقتضيات الواردة في المادة 91 أدناه.
- التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها.
- التعويضات عن الفصل من الشغل.
- دفع الاشتراكات الواجب أدائها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- دفع الرسم الخاص بالتكوين المهني.

يكون المقاول الأصلي علاوة على ذلك، مسؤولا عن التعويض عن حوادث الشغل، والأمراض المهنية إذا أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسساته أو في ملحقاتها.

يحق للأجراء المتضررين، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عند إعسار المقاول من الباطن في الأحوال المنصوص عليها في المادة 89 أعلاه إقامة دعوى على المقاول الأصلي، الذي أنجز الشغل لحسابه.

أما السؤال الثاني المتعلق بمساءلة المقاول الأصلي عن أداء أجور إجراء المقاول من الباطن:

أجاب على هذا الإشكال المشرع المغربي من خلال نص المادة 91 من نفس القانون بحيث: "لا يسأل المقاول الأصلي عن أداء أجور إجراء المقاول من الباطن، إلا إذا وجه إليه هؤلاء الأجراء، أو السلطة الإدارية المحلية، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، خلال الستين يوما الموالية لتاريخ استحقاق الأجور، التي لم تؤد عن الشهر الأخير أو الخمسة عشر يوما الأخيرة، إشعارا يخطر به بعدم أداء المقاول من الباطن أجور أجرائه.

ب - موقف التشريعات المقارنة عن المسؤول في إطار تجمع الشركات:

إن تجمع الشركات هو ذلك التجمع الذي لا يتمتع بالشخصية المعنوية ويضم مجموعة من الشركات، كل منها بشخصيتها المستقلة، إلا أنها رغم ذلك من الناحية الاقتصادية فهي

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

تخضع للشركة الأم وتصبح بذلك الشركات الأخرى بمثابة شركات تابعة، مثال ذلك من التجمع شركة المحاصة.<sup>1</sup>

هذا النوع من التجمع يثير إشكال قانون مهم يتمحور حول من المسؤول؟

بالفعل في حالة تعدد المستخدمين، خاصة أمام عدم تمتعها بالشخصية القانونية فقد سمح الاجتهاد القضائي الفرنسي في مجال المسؤولية المدنية للأجير برفع دعواه ضد أي شركة من الشركات فيما يخص دفع الديون التي قد تكون متمثلة في دفع الأجور المتأخرة والتعويضات المستحقة، وفي حالات أخرى أسس الاجتهاد المسؤولية المنفردة للشركة الأم اعتمادا على معيار الروابط التي تحتفظ بها تجاه الأجير الذي تستخدمه في تسيير المجموعة، فذهب في أحيان أخرى إلى الحكم على كل من الشركة الأم والفرع بدفع مبالغ التعويضات عن التسريح التعسفي.<sup>2</sup>

أما في المجال الجزائي فأشار نفس الاجتهاد القضائي إلى وضعية العمل المشترك بين العديد من المؤسسات عندما يجتمع في مكان عمل واحد مجموعة عمال لعدة مؤسسات، وفي هذه الحالة تلتزم مؤسسة الأعمال الرئيسية بضمان الأمن لكل من عمال المؤسسات، وتبعا لذلك يكون رئيس هذا التجمع هو المسؤول جزائيا وليست الهيئة المستخدمة للعامل الضحية، إلا أن هذا التحويل للمسؤولية الجزائية يكون مرتبطا ابتداء بوجود شرط تعاقدى محدد، وفي حالة غيابه يعفى رئيس المؤسسة التي ينتمي إليه من المسؤولية القانونية.<sup>3</sup>

**الفرع الثاني: تحديد المسؤول في إطار مؤسسة العمل المؤقت والمؤسسات المستعملة وتجمع المستخدمين:**

إن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف هذا النوع من العمل، رغم خطورته التي قد تجعل منه طريقة للمتاجرة باليد العاملة، وهذا خلافا للمشرع الفرنسي الذي خصص لتنظيمه قانون 3 جانفي 1972 ثم مرسوم 5 فيفري 1982 وبعده مرسوم 21 أوت 1986،

<sup>1</sup> - عمر سالم، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية وفقا لقانون العقوبات الفرنسي الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة،

الطبعة الأولى 1990 ص 35

<sup>2</sup> - Allan coeuret, Elisabeth Forte, Droit pénal du travail, Edition litec, 1998, p 123 .

<sup>3</sup> - Mémento pratique Français, Fèbre social, 2000 op.cit, p 89.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

وهذا ما تم تأكيده من خلال المادة 3\125 من قانون العمل حيث منع كل عملية يقتصر هدفها على الربح من خلال التوريد باليد العاملة ما لم تنفذ هذه العملية في إطار مؤسسات العمل المؤقت. كما أن المشرع الفرنسي تبنى سياسة أخرى تتمثل في عملية تجمع المستخدمين.

وسنقوم بهذه الدراسة لكل حالة على حدى:

### أ - تحديد المسؤول قانونا في ظل مؤسسات العمل المؤقت:

إن العمل المؤقت عبارة عن نشاط يهتم بوضع عمال تابعين لمؤسسات متخصصة يطلق عليها اسم مؤسسات "العمل المؤقت" في خدمة مؤسسة أخرى وذلك بصفة مؤقتة ليظهر بذلك العمل بشكل جديد لعلاقة عمل ثلاثية الأطراف متكونة من: مؤسسة مستعملة طالبة التوريد باليد العاملة، ومؤسسة العمل المؤقت التي تتولى هذه المهمة، حيث يربط بين المؤسستين عقد يسمى ب"عقد الوضع في الخدمة"، إضافة إلى العمال المؤقتين كطرف ثالث في العلاقة والذين يرتبطون بمؤسسة العمل المؤقت بموجب عقد مهمة في حين لا تربطهم أي علاقة تعاقدية مع المؤسسة الأولى.<sup>1</sup>

إلا أننا نبقى دائما في إطار تقسيم صلاحيات الهيئة المستخدمة بين صلاحية إبرام عقد العمل الذي تقوم على أساسه علاقة العمل، إذ ترجع هذه المهمة لمؤسسة العمل المؤقت، وبين صلاحية الإشراف والمراقبة والتوجيه والتي تمتلكها المؤسسة المستعملة تجله هذا العامل بالرغم من عدم وجود أية رابطة قانونية تربطها به؟

من خلال نصوص القانون الفرنسي فإن المشرع الذي يحمل المسؤولية القانونية لكلا المؤسستين-أي مؤسسة العمل المؤقت والمؤسسة المستعملة- حيث يرتبط قيامها بعدم تنفيذ الالتزامات المفروضة على إحدهما، فبالنسبة لالتزامات المؤسسة المستعملة فإنها تستوجب

---

<sup>1</sup>- Jean pierre et Tosi Martine le Firant, Introduction de droit de l'entreprise, Manuel DPECP, 2eme édition, 1999, p 121

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

ضرورة مراعاة شروط تنفيذ العمل وهذا طيلة مدة العمل طبقا للمادة 124 من قانون العمل الفرنسي.<sup>1</sup>

كما ألزم المشرع الفرنسي مؤسسة العمل المؤقت بعدة التزامات نذكر منها: دفع الأجور، دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>، وكذا باقي التعويضات المرتبطة بالأجر بما فيها تعويض نهاية الخدمة، هذا بالإضافة إلى الالتزام بدفع تعويضات حوادث العمل والأمراض المهنية، إلا أنه وفي حالة عجز مؤسسة العمل المؤقت عن دفع هذه التعويضات أو عدم كفاية ميزانيتها لسداد هذه التعويضات، فإن هذه الأخيرة تتحملها المؤسسة المستعملة التي تصبح مدينة بكل هذه الحقوق بدل مؤسسة العمل المؤقت وهذا خلال الفترة المتبقية من المهلة المتفق عليها في عقد الوضع في الخدمة المبرم بين المؤسستين.<sup>3</sup>

وأما التشريعات المقارنة الأخرى كالتشريع المصري والمغربي والتونسي، فلقد انتهجت نفس موقف المشرع الجزائري، مع ضرورة المحافظة على نفس موقف المشرع الفرنسي لباقي التشريعات الأوروبية كالتشريع البلجيكي والإسباني والإيطالي نظرا لمدى تشابه النظام الاقتصادي المنتهج، ولمدى التطور التكنولوجي في هذا المجال، وللعولمة دور بالغ الأهمية في تطوير المفاهيم القانونية.

### ب-1- المسؤولية القانونية في إطار تجمع المستخدمين:

إن الجانب العلمي يثبت أن مؤسسات العمل المؤقت لم تحترم الأحكام القانونية المنظمة لها، لذلك اتجه المشرع الفرنسي إلى سياسة تشغيل أخرى تتمثل في تجمع المستخدمين من خلال قانون 25 جانفي 1985 وذلك من أجل تسهيل عمليات التشغيل وتأمين استقرار الشغل وبالوقت الكامل للأجراء العاملين دون تحقيق الربح إذ تقتصر على تشغيل العمال بغرض وضعهم في خدمة المؤسسات المنتمية للتجمع بتزويدها باليد العاملة، وبهذا يكون التجمع هو المستخدم الوحيد للأجراء.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud. op.cit, p 325.

<sup>2</sup>- Dominique Jullien et Catherine Girod roux, op.cit, p 134.

<sup>3</sup>- Jean Marc Beraud, Manuel de travail et de droit social, PFCP 1996, p 136.

<sup>4</sup> Dominique Jullien et Catherine Girod roux, op.cit, p 130

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

هذا وتجدر الإشارة إلى أن عقد العمل يبرم بين العمال والتجمع على اعتبار أن هذا الأخير مستخدم بصفة شخص معنوي له كامل الأهلية القانونية في إطار تنظيم العمل سواء تعلق الأمر بمكان تنفيذ العمل أو مدة المهمة، أو أجر العمال، إضافة إلى الالتزامات التي يعتبر خرقها سببا لقيام المسؤولية القانونية للتجمع بصفته مستخدم.

أما باقي الالتزامات التي يفرضها القانون على المستخدم عموما و المتمثلة في مدة العمل والراحة، والنظافة والأمن، وكل القواعد المطبقة في مكان العمل فتتحملها الهيئة المستخدمة لعمال التجمع، وينتج عن عدم تقيدها بها قيام مسؤوليتها القانونية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Jean Pierre et Tosi Martine le firant, op.cit, p 242

**المبحث الثاني: المسؤولية وتغيير الهيئة المستخدمة في إطار التشريعات المقارنة:**

إن الوضع القانوني للهيئة المستخدمة قد يتعرض إلى بعض الضغوطات والعراقيل التي تعيق استمرارية هذه الهيئة المستخدمة، مما يؤدي إلى تغيير الوضع القانوني لها سواء نتيجة تحويلها أو بيعها أو إدماجها أو التنازل عنها، لتتداخل بذلك المسؤوليات ويصعب تحديدها، بمعنى مسؤولية الهيئة المستخدمة السابقة والتزاماتها، ومسؤولية الهيئة المستخدمة اللاحقة وهذا ما يؤدي إلى خلق غموض بالنسبة للعامل المتضرر. هل يقوم بمتابعة للمؤسسة التي تعاقد معها أم الثانية باعتبار أن عقد العمل لا ينتهي بتغيير المستخدم كون أن صفة هذا الأخير لا تعد شرطاً جوهرياً لقيام علاقة العمل بغية الوصول إلى حلول قانونية مرتكزين في ذلك على مبادئ مهمة نحاول دراستها ضمن المطالب التالية:

**المطلب الأول: المسؤولية ومبدأ الإبقاء على عقود العمل:**

أغلب التشريعات المقارنة تبنت مبدأ الإبقاء على عقود العمل في حال تغير الهيئة المستخدمة نظراً لما يتمتع من خصائص تجعل هذا المبدأ وسيلة فعالة لحماية العامل بصفته الطرف الضعيف في علاقة العمل، مما يسمح له بمواجهة الهيئة المستخدمة الجديدة، وبالتالي قيام مسؤوليتها القانونية، إلا أن هذا لا يعني أن الحماية تقتصر على العامل فقط بل لا بد من الموازنة بين المصلحة الاجتماعية لهذا الأخير والمصلحة الاقتصادية للهيئة المستخدمة وذلك من خلال ضبط هذا المبدأ، لذا فيما تتمثل خصائص وشروط هذا المبدأ؟

الإجابة عن هذا التساؤل القانوني تكون ضمن الفرعين التاليين:

**الفرع الأول: الطبيعة القانونية لمبدأ الإبقاء على عقود العمل**

أخذ المشرع الجزائري بمبدأ الإبقاء على عقود العمل وذلك من خلال المادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت على أنه: " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الإشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون أو عن طريق المفاوضات الجماعية".

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

من خلال فحوى هذه المادة يتضح له غموضه، وذلك لعدم وجود اي نص لاحق يفسره، لكن ما يمكن استخلاصه أن المشرع الجزائري سعى لتجسيد مبدأ الإبقاء على عقود العمل رغم تغيير الهيئة المستخدمة، ومن ثم تقع المسؤولية على الهيئة المستخدمة الجديدة.

أما بالنسبة للمشرع المغربي فلقد نص على قاعدة استمرار عقود الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل في الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود وبالخصوص في الفقرة السابعة منه التي جاء فيها: " إذا طرا تغيير في المركز القانوني لرب العمل وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو تحويل مشروع، أو تقديم حصة في شركة فان جميع عقود العمل الجارية في يوم حصول ذا التغيير، تستمر بين المالك الجديد للمشرع وبين عماله وخدمة ومستخدميه"<sup>1</sup>.

كما تم النص على سريان عقود الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستغل في الفصل 36 من الظهير الشريف 9 يناير 1946 المنظم للرخص السنوية الذي جاء فيه: " إذا استوجب بيع محل تجاري، أو صناعي أو ضمه إلى غيره، أو تغيير هيئته أو إيدال مؤجر بغيره، أو إيدال محل المذكور بشركة، أو كذلك انتقل محل تجاري بطريقة الإرث فان المؤجر الجديد يتحمل اتجاه المستخدمين تبعة الالتزامات التي تعهد بها المؤجر السابق فيما يتعلق بتطبيق ظهيرنا الشريف، والقرارات الصادرة بتنفيذه."

تبعه الالتزامات التي تعهد بها المؤجر السابق فيما يتعلق بتطبيق ظهيرنا الشريف والقرارات الصادرة بتنفيذه."

وبالرجوع إلى مدونة الشغل، وبالخصوص إلى الكتاب السابع المتضمن للمقتضيات الختامية نجده قد نص في المادة 586 على أنه: "تنسخ ابتداء من تاريخ سريان هذا القانون جميع المقتضيات المخالفة له، والتي تتعلق بنفس الموضوع وخاصة منها ... " حيث قامت المدونة بإدراج القوانين التي تم إلغاؤها. وما يتم استخلاصه أن المادة 19 من قانون الشغل<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - بو عبید الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل، دراسة تحليلية نقدية في ضوء القانون المغربي والمقارن، الطبعة الأولى، ديور الجامع، الرباط، سنة 2013، ص 22.

<sup>2</sup> - مدونة الشغل، ظهير شريف رقم 194 - 03 - 1 الصادر في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

هي واجبة التطبيق حيث نصت على: " إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولة، وعلى الأخص بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج.

أو الخوصصة فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجور والتعويضات عن الفصل عن الشغل، والعطلة المؤدى عنها.

يحتفظ الأجير المرتبط بعقد الشغل غير محدد المدة والذي يتم نقله في إطار الحركة الداخلية داخل المؤسسة أو المقاولة أو مجموعة المقاولات كالشركات القابضة بنفس الحقوق والمكاسب الناشئة عن عقد شغله وذلك بغض النظر عن المصلحة أو الفرع أو المؤسسة التي يتم تعيينه بها، وعن المهام المستندة إليه لم يتفق الطرفان على مزايا أكثر فائدة للأجير".

### ملاحظة:

على عكس المشرع الجزائري فان المشرع المغربي أعطى أهمية بالغة لمبدأ الإبقاء على عقود العمل في حال تغيير الهيئة المستخدمة من خلال فحوى المادة 19 وهذا بتعرضه لجميع التفاصيل بدقة، والمادة كانت واسعة وواضحة من جميع الجوانب.

مع وجود بعض النقائص والسلبيات خاصة تكون هذه المادة لم تمنع المشغل الجديد من فصل أو إعفاء هؤلاء الأجراء في حالة تغيير الهيئة المستخدمة، كما لم تضع ضمانات جانبية تشكل قيودا على تسريح الأجراء وتضمن أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.

كما لم تقم بتجديد العقوبة أو الجزاء الذي قد يتعرض له رب العمل الجديد بسبب عدم احترامه للنصوص القانونية خاصة بفعل الأجراء ويكون الحل في يد القضاء فقط بالحكم لفائدة الطرف الضعيف بالتعويض<sup>1</sup>.

وهذا ما استقر عليه العمل القضائي المغربي، مساهما بذلك في الحفاظ على مصدر عيش فئة عريضة من المجتمع من خلال عدم اعتبار حصول لغير في الطبيعة القانونية

<sup>1</sup> - محمد سعيد بناني، الإعفاءات الاقتصادية ووسائل الأجراء، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، فبراير 1992، ص26.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

للمقابلة او في الوضعية القانونية للمشغل بأي تصرف من التصرفات القانونية سببا لإنهاء عقود الشغل السارية المفعول وقت حصول التغيير في وضعية المشغل القانونية<sup>1</sup>.

فقد جاء في قرار صادر عن محكمة النقض المغربية (المجلس الأعلى سابقا بتاريخ 16 فبراير 2005 بأن: "الثابت من أوراق الملف أن هناك تغيير في المركز القانوني لرب العمل وبالتالي فإن شراء الطاعة للمقهي في فاتح أكتوبر 2001 لن يؤثر على وضعية العمال الذين كانوا يشتغلون من المشغل السابق، فتبقى عقود العمل سارية المفعول مع المشغل الجديد للمشرع، وبأقدام الطاعة على استبدال المطلوب الذي كان يشتغل مع المشغل القديم بالمقهي، تكون قد خرقت مقتضيات الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود"<sup>2</sup>.

بخصوص المشرع التونسي فلقد تعرض لهذه النقطة القانونية من خلال الفصل 15 من مجلة الشغل التونسية على أنه: " يبقى عقد الشغل قائما بين العامل والمؤجر في صورة تغيير حالة هذا الأخير القانونية خاصة بالميراث أو البيع أو تحويل المحل أو تكوين شركة"<sup>3</sup>، وهو شبيه بها أدى به المشرع المغربي.

ولقد اعتبر القضاء التونسي أن الحالات الواردة في الفصل 15 السالف الذكر هي على سبيل المثال لا الحصر، وبذلك يلاحظ ان القضاء التونسي قد توسع بدوره في تفسير مقتضيات الفصل 15 من مجلة الشغل مسايرا بذلك ما سار عليه القضاء المقارن<sup>4</sup>.

ونفس الاتجاه اتبعه المشرع الموريتاني من خلال المادة 27 كـ - 1 من قانون العمل

■ أما بالنسبة لقانون العمل المصري الجديد فقد نصت المادة 9 منه على أنه " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها

<sup>1</sup> - بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 25.

<sup>2</sup> - قرار عدد 165 صادر عن محكمة النقض المغربية في الملف الاجتماعي، عدد 1093 المؤرخ في 2004/01/05 بتاريخ 2005/02/16 غير منشور.

<sup>3</sup> - محمد الهادي بن عبد الله، مجلة الشغل معلق عليها ومثناة بفقهاء القضاء التونسي والقانون وفق المقارن، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2005، ص 67-68-69.

<sup>4</sup> - بوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل، دراسة تحليلية نقدية في ضوء القانون المغربي والمقارن، الطبعة الأولى، 2013، دار الجامع، الرباط، ص 27.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

أو إفلاسها ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني، أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود"<sup>1</sup>.

- المشرع الأردني له نفس الموقف ويبدو هذا جلياً من خلال المادة 16 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.
- وفيما يخص المشرع الفرنسي فقد تطرق لواقعه نغير الوضعية القانونية للمشغل في المادة 124 - 1 التي نصت على انه في حالة حدوث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة خاصة بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج أو تحويل الأصل التجاري أو تقديم حصة في شركة، فان جميع عقود العمل السارية يوم التغيير تستمر بين الهيئة المستخدمة الجديدة وإجراء المقابلة.

### ملاحظة:

الجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي كان سابقاً إلى النص على قاعدة سريان عقود الشغل عند تغيير المركز القانوني للهيئة المستخدمة منذ سنة 1928، حيث تم وضع حد لتطبيق مفعول المادة 1165 من القانون المدني التي كانت تنص على "مبدأ نسبية آثار العقد على علاقات العمل".

وقد جاء في القرار الصادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 20 افريل 1974 في قضية بت فيها في الأصل من طرف القضاء المغربي بين سينماريالطو بالدار البيضاء ونافورا G.T.M بتاريخ 10 ابريل 1974<sup>2</sup>، أنه إذا كان مالك المؤسسة يشغلها بصفة شخصية، فأجرها ثم استرجع استغلالها، فانه يعتبر كمؤسسة جديدة في مفهوم الفصل 754

<sup>1</sup> - القانون رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية عدد 14 (مكرر) مؤرخ في 7 افريل 2003، المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008، الجريدة الرسمية، عدد 25 مكرر الصادرة بتاريخ 22-06-2008، بخصوص المستجدات التي جاء بها قانون العمل المصري الجديد، انظر مراد عبد الفتاح، التعليق على قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 بدون ذكر دار النشر او التاريخ.

<sup>2</sup> - قرار اجتماعي صادر عن محكمة النقض الفرنسية، عدد 998 بتاريخ 20 ابريل 1974، أشار اليه محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، علاقات الشغل الفردية، الجزء الاول، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 2005، ص 69.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

لقانون الالتزامات والعقود، ولهذا فإن العقود التي أبرمت من طرف المستأجر تبقى قائمة عند استرجاع لمالك المؤسسة شريطة استمراره في مزاولة نفس النشاط الذي كان يزاوله المستأجر.

وإذا كانت التشريعات المقارنة المشار إليها آنفاً قد استقرت على أن عقود العمل السارية وقت حصول التغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة تبقى منتجة لكافة أثارها مع المؤسسة الجديدة فإن المشرع الكويتي قد خالف هذه التشريعات بتقريره في المادة 59 من قانون العمل الأهلي بان عقد العمل ينتهي في حالة حل الهيئة المستخدمة أو تصنيفها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة، أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات القانونية وان مكافآت العمال تصح ديناً واجب الوفاء على الخلف، ويجوز أن يستمر العمال في خدمة الخلف مع الاحتفاظ بمكافآتهم عن المدة السابقة، وهو ما دفع الفقه إلى انتقاد المشرع الكويتي لكونه خرج عن القواعد العامة، وخالف القانون المقارن من خلال تقرير انتهاء عقد العمل في حالة تغير صاحب العمل الأصلي<sup>1</sup>.

بعد معرفة موقف التشريعات المقارنة لمبدأ الإبقاء على عقود العمل رغم تغيير الهيئة المستخدمة فيتبادر إلى الذهن التساؤلات التالية:

- ما هي خصائص مبدأ الإبقاء على عقود العمل؟ ومجالاته؟
- وفيما تتمثل شروطه؟

الإجابة على هذا الإشكال القانوني تكون في خضم الفرع الموالي.

### الفرع الثاني: خصائص ومجال وشروط مبدأ الإبقاء على عقود العمل

إن غالبية التشريعات المقارنة تؤكد على ضرورة وجود خصائص، ومجال تطبيق، وشروط لمبدأ الإبقاء على عقود العمل، حيث سنتعرض لهذه الدراسة على النحو الآتي:

<sup>1</sup> - عبد الحميد عثمان الحنفي، إبراهيم الدسوقي أو الليل، تلخيص لمؤلفهم اثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مع دراسة نقدية للمادة 59 من قانون العمل الهلال الكويتي، مجلة الحقوق العدد 3 المؤرخة يوم 22 سبتمبر 1998، ص 410.

- خصائص مبدأ الإبقاء على عقود العمل.
- مجال تطبيقه.

- شروط مبدأ الإبقاء على عقود العمل.

أ - خصائص مبدأ الإبقاء على عقود العمل:

يمكن حصر هذه الخصائص في خاصيتين أولهما تعلق مبدأ الإبقاء على عقود العمل بالنظام العام، إلى جانب شموله لكل عقود العمل.

1- تعلق مبدأ الإبقاء على عقود العمل بالنظام العام:

باستقراء القانون المقارن الذي له صلة بهذا المبدأ، نجده يتضمن قواعد آمرة تتعلق بالنظام العام شأنها في ذلك شأن باقي قواعد القانون الاجتماعي الرامية إلى تحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل والمحافظة على وجود الهيئة المستخدمة اقتصاديا، وبناء على ذلك يكون عديم الأثر كل اتفاق يتضمن شروط تهدف إلى القضاء على استمرارية عقود العمل مهما كانت أطرافه، كما يكون دون اثر أيضا عدم ذكر اسم الأجير في جدول العمال المحولين المعد من طرف المستخدمين المتواليين<sup>1</sup>.

ويترتب على هذا المبدأ بوصفه من النظام العام النتائج التالية:

- بطلان تسريح العامل من الهيئة المستخدمة الأولى ولو قبله العامل.
- حماية استقرار العمل ولا يمكن تفسيره بأنه إجراء يهدف إلى منع العمال من اعتبار عقد عملهم منتهي عند تبليغهم بإجراءات التسريح.
- بطلان فسخ العامل لعقد العمل الذي يربطه بالهيئة المستخدمة الجديدة، إذا كان يقصد إعاقة تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل، حيث يمكن لكل عامل أن يتمسك بمواصلة عقد العمل من أجل تحديد مدة أقدميته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - قرار صادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 2 جويلية 1982 راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية لسنة 2002، ص 147.

<sup>2</sup> - Dominique julien et catherume girodrou, opcit, p 347.

أ2- شمولية مبدأ الاتقاء لعقود العمل كافة:

إن هذا المبدأ يشمل كل عقود العمل محددة المدة أو غير المحددة المدة، سواء كانت بالتوقيت الكلي أو التوقيت الجزئي<sup>1</sup>، شريطة أن تكون هذه العقود سارية المفعول وقت التحويل، إذ لا يمكن للعامل أن يتمسك بتطبيق هذا المبدأ في حالة ما إذا فسخ عقد عمله من طرف الهيئة المستخدمة السابقة لأسباب غير تلك المتعلقة بتغير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة<sup>2</sup>.

ب - مجال تطبيقه:

إن تشريع العمل الجزائري لم يحدد نطاق مبدأ الإبقاء لعقود العمل، بل اكتفى بالإشارة إلى هذا المبدأ كما سبق وان ذكرنا ذلك، بينما المشرع الفرنسي ومن خلال المادة 122 التي سبق وان قمنا بدراستها فقد اكتفى المشرع الفرنسي بذكر كيفيات التغيير مما يفيد إمكانية تطبيق النص في حالات أخرى غير المذكورة، وعلى هذا الأساس ذهب جانب من الاجتهاد القضاء الفرنسي الى ضبط وتحديد هذا المبدأ ضمن مرحلتين أساسيتين في تفسير فحوى المادة 122 حيث تمثلت المرحلتين بـ:

ب1- المرحلة الأولى: بدأت هذه المرحلة منذ سنة 1943، حيث من منح الاجتهاد القضائي الفرنسي تفسيراً موسعاً لقانون 19 جويلية 1928، وهو أصل نص المادة 122 - 12 والذي قرر بان ميزة هذا النص أنه "يؤمن للأجراء عملاً أكثر استقراراً، ومن ثمة فيكون محلاً للتطبيق في كل الحالات التي تواصل فيها نفس المؤسسة تشغيل العمال ولو بصفة جزئية، تحت إدارة جديدة حتى ولو لم تكن هناك أي رابطة ما بين المستخدمين المتوالين او حتى شكل مختلف"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - العمل بالتوقيت الكلي ان يستغرق العامل كامل ساعات العمل المحددة قانوناً اما العمل بالتوقيت الجزئي فان عقد العمل لا يتضمن سوى جزء من تلك المدة التي يتم تحديدها في عقد العمل.

<sup>2</sup> - المواد 66 و 73 من قانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>3</sup> - قرار صادر عن الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 8 جويلية 1934 - Gérard couturier, droit - 1934 du travail du les relation individuelles du travail, puf 1<sup>er</sup> édition, 1991,p 345.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

وقد كان لقرار قوبي Goupy الفضل في ظهور هذا التفسير الموسع، حيث أُلزم القضاء المتعهد الجديد بالإنارة الكهربائية لبلدية سطيف بإعادة إدماج إجراء المتعهد السابق لنفس المرفق ومتابعة تنفيذ عقود عملهم، بالرغم من عدم وجود أي رابطة قانونية ما بين المستخدمين المتوالين كذلك الناشئة عن التنازل أو البيع، طالما أن الأمر بتعلق بتسيير المرفق العام الخاص بالإنارة، وما بين المستخدمين الذين يحضون بامتياز تسيير نفس المرفق العام حيث لا تقوم أي رابطة قانونية<sup>1</sup>.

وعلى أساس ذلك يطبق مبدأ الإبقاء على عقود العمل في حالات مختلفة كاسترجاع جزء من أو كل الهيئة المستخدمة باعتبارها مؤسسة في حالة عجز مالي، أو في حالة تنازل هذه المؤسسة عن تأدية خدمات لمؤسسة أخرى لتقوم بالحراسة مثلا أو الصيانة أو النظافة، قائمة بنفس العمل تحت إدارة جديدة، وبهذا وسع من تطبيق هذا المبدأ إلى حد اشتراط وجود أي رابطة ما بين الهيئات المتعاقبة وتطبيقه حتى ولو تعلق الأمر بمجرد تعاقد مؤسستين على تأدية خدمات بسيطة، إلا أن هذا التفسير الموسع لنص المادة 122 قد أثقل كاهل الهيئات المستخدمة مما اثر سلبا على الجانب الاقتصادي لها، والذي يشكل جزء من الموازنة المرجوة من تطبيق أحكام القانون الاجتماعي وهذا ما دفع القضاء إلى العدول عن هذا الرأي<sup>2</sup>.

**ب2- المرحلة الثانية:** شهدت هذه المرحلة في بدايتها تضارب في الاجتهادات القضائية الفرنسية ما بين الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية ومجلس العدالة للمجموعة الأوروبية المشتركة، حيث اتجهت الجهة القضائية الأولى إلى اعتبار أن الإبقاء على عقود العمل يتم بمجرد تنازل الهيئة المستخدمة بوصفها مؤسسة عن نشاطها كتنظيف المحلات مثلا أو الحراسة أو أي خدمة أخرى لمؤسسة أخرى بغض النظر عن وجود أي علاقة قانونية ما بين الهيئات المستخدمة المتوالية، أما محكمة العدل الأوروبية فقد اتخذت اتجاها آخر حيث رأت بأن الإبقاء على عقود العمل لا يتم بمجرد التنازل وهذا من خلال قرارها الصادر بتاريخ 15 نوفمبر 1985، ثم يليه قرار ديسكان وجيرال desquenne et Giral

<sup>1</sup> - Gérard couturier, op.cit, p 348.

<sup>2</sup> - Gérard couturier, op.cit, p 348. »

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

الصادر عن نفس الجهة بتاريخ 12 جوان 1986، حيث جاء في الأخير "التغيير للوضعية القانونية للهيئة المستخدمة والتي يترتب عنها الإبقاء على عقود العمل سارية إلى يوم التعديل، تتطلب علاقة قانونية ما بين المستخدمين المتوالين، وهذا على اثر النزاع القائم بين المؤسستين اللتين يقومان بأعمال الصيانة لجزء من طرق الميتر و حول مصير الأجراء العاملين في هذه القطاعات، حيث أكد مجلس العدالة هذه القاعدة، معتمدا إياها كركيزة مجيدة لتعليل عدم تطبيق نص المادة 122 - 12 في حالة تتابع مستخدمين أو أكثر على تأدية خدمات<sup>1</sup>.

إن محكمة العدل الأوروبية غيرت رأيها في إحدى قراراتها بإشترط وجود رابطة قانونية للمستخدمين المتوالين، باعتبار أن وجود هذه الرابطة ليس له من اثر على التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، وفي هذا المجال قررت نفس الجهة القضائية انه في حالة تتابع مؤسستين على تأدية خدمات يقوم بها نفس العمال فان مبدأ الإبقاء على عقود العمل يطبق حتى في حالة غياب الرابطة القانونية ما بين المستخدمين المتتابعين شريطة احتفاظ المؤسسة بذاتيتها والتي إما أن تقوم بمواصلة النشاط أو إعادته<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري فقد جاء موسع لحد الغموض، حيث نص على انه في حالة تغيير الهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، إلا انه لم يبين شروط هذا التغيير هذا ما يؤدي إلى التساؤل هل أن الإبقاء على عقود العمل مطلق في جميع الحالات؟<sup>3</sup>، وعلى أي أساس يستند الاجتهاد القضائي الجزائري.

### ج- شروط تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل

ليتسنى لنا تطبيق هذا المبدأ إلا بد من توفر الشرطين التاليين:

- شرط وجود تغيير في الهيئة المستخدمة.
- ضرورة وجود علاقة عمل أثناء التغيير.

<sup>1</sup> - Gérard couturier, opcit, p 349.

<sup>2</sup> - Gérard couturier, opcit, p 350.

<sup>3</sup> - تنص المادة 74 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر على انه: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

ج1- شرط وجود تغيير في الهيئة المستخدمة:

إن القضاء المقارن لاسيما القضاء الفرنسي أعطى لتغيير الهيئة المستخدمة مفهوماً واسعاً، حيث كرس منذ القدم مبدأ الحفاظ على عقود العمل في حالة وجود هيئة مستخدمة جديدة فتكون ملزمة بالحفاظ على العمال.

كما اعتبر القضاء الفرنسي أن هناك تغييراً في الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة أو للمؤسسة، بحيث إذا حل شخص طبيعي محل شخص معنوي، وأيضاً إذا تحولت شركة مجهولة الاسم إلى شركة ذات مسؤولية محدودة، فبذلك يكون قد تم تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة وهذا كله لتوضيح الحالات التي تستمر فيها عقود العمل<sup>1</sup>.

غير أن القضاء الفرنسي وإعمالاً لسلطته التقديرية اعتبر أن فقدان الهيئة المستخدمة لصفة معينة، أو لمشروع وتأتي مؤسسة أخرى بتنفيذ هذا المشروع، فهذا لا يعتبر تغييراً في الطبيعة القانونية للمؤسسة، كما أن إعادة هيكلة أي هيئة مستخدمة ليس له علاقة بالتغيير، ونفس الشيء في حالة تغيير مدير أو مسير الشركة، بحيث لا يشكل هذا التغيير تعديلاً في المركز القانوني للهيئة المستخدمة<sup>2</sup>.

وهذا ما استقرت عليه أغلبية التشريعات المقارنة كالمرجع المصري والجزائري.

وعلى هذا الأساس نكون بصدد تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل مع الحفاظ على المسؤولية القانونية قائمة في مواجهة الهيئة المستخدمة الجديدة إذا كان هناك تنازل عن نشاطها لحساب هيئة مستخدمة أخرى اعتماداً على المفهوم التنظيمي للمؤسسة باعتبارها هيئة مستخدمة، وذلك بإحدى الطرق المنصوص عليها في المادة 122 - 12 السالف الذكر، إذ يصبح المتنازل له أي المستخدم المسؤول في مواجهة العمال سواء أكان هذا التنازل كلياً أو جزئياً<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل، المرجع السابق، ص 67.

<sup>2</sup> - بوعبيد الترابي، نفس المرجع السابق، ص 68.

<sup>3</sup> - Gérard couturier, opcit, p 353.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

أما بخصوص المشرع الجزائري لم ينص على الحالات الخاصة بتغيير الهيئة المستخدمة تبقى مسؤوليتها القانونية قائمة بناء على تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل، وهذا كله بسبب غموض النص القانوني كما سبق وان درسناه.

### ج2- وجود علاقة عمل أثناء التغيير:

يعتبر هذا الشرط من الشروط البديهية لتطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل في حال تغيير الهيئة المستخدمة، حيث لا يجوز للعامل الأجير أن يتمسك باستمرار مسؤولية هذه الأخيرة استنادا إلى هذا المبدأ إذا كان عقد عمله سبق وان تم فسخه من طرف الهيئة المستخدمة السابقة إذا كانت هذه العقود سارية المفعول وتمت عملية التغيير، وهذا ما كرسه قانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل لقانون العمل الجزائري الذي نص على أنه: "تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال<sup>1</sup>.

وقضت المحكمة العليا الجزائرية في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 24 ديسمبر 1990 بهذا الشأن: " من المقرر قانونا انه إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى كل علاقات العمل الموجودة والحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة والعمال، ومن ثم فان الإشارة على القرار المطعون فيه بانعدام القاعدة القانونية غير مؤسس.

ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المطعون ضده يعمل كحارس في المستودع الذي حول إلى ديون المدعي في الطعن، وان قضاة الموضوع بقضائهم إدماجه في عمله الأصلي وتمكينه من أجرته على أساس أن تغيير الهيئة المستخدمة لا تؤثر على حقوق العمال المكتسبة، أصابوا في تطبيق القانون. "...

مع ذلك فان انتداب العامل في شركة أخرى كما هو الحال بالنسبة لتجمع الشركات مثلا لا ينهي عقد العمل في حالة تحويل المؤسسة والذي بنظر إليه كما ينطوي إلى لعقود الأجراء الآخرين الممارسين للنشاط في المؤسسة المحولة لفائدة المستخدم الجديد.

<sup>1</sup> - المادة 74 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

أما إذا استقال العامل، أو قامت الهيئة المستخدمة بتسريحه قبل أن تتم عملية التحويل فلا مجال لتطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل، كون أن عقد العمل يكون قد توقف على أن ينتج آثاره وعقد التحويل للوحدة الاقتصادية لا يمكن أن يحييه من جديد، إلا إذا قبل العامل المسرح أن هذا التسريح تم بهدف تهرب الهيئة المستخدمة من التزاماتها اتجاه هذا العامل المسرح، وفي هذا الشأن ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى اعتبار أن التسريح تعسفي.

### لكن ما موقف كل من التشريع المصري والمغربي؟

أما بخصوص القضاء المصري قد سار في نفس الاتجاه الذي سار فيه كل من نظيره الفرنسي والمغربي، واعتبر أن قاعدة استمرار علاقة العمل عند حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة يتوقف تطبيقها على مزاولة المؤسسة الجديدة لنفس النشاط، أو نشاط مماثل أو مشابه أو تابع للنشاط الأصلي الذي كان يقوم به صاحب العمل السابق، طالما بقيت نفس فرص العمل وإمكاناته السابقة.

كما استقر القضاء المغربي على أن جميع عقود العمل السارية وقت حصول التغيير تستمر مع المؤسسة الجديدة مهما كانت الطبيعة القانونية لهذه العقود كما انه يلتزم بجميع بنود العقد وبدون أن يتطلب ذلك إجراء معين كإعادة تحرير العقد أو إجراء تعديل عليه إذ يمكن للعامل رفض أي تعديل جوهري يمس هذا العقد.

**المطلب الثاني: آثار تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل**

إن تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل يترتب عليه مجموعة من الالتزامات المخلفة تقع على عاتق كل من الهيئة المستخدمة السابقة، والهيئة المستخدمة اللاحقة، لذا يتوجب علينا التمييز وتحديد كل التزام عن الآخر وفق التشريعات المقارنة هل ستكون نفس الالتزامات أم قد تتغير بحسب تغيير الهيئة المستخدمة؟  
هذا ما ستتم دراسته القانونية ضمن الفرعين التاليين:

**الفرع الأول: التزامات الهيئة المستخدمة الأولى**

إن أغلب التشريعات المقارنة لم تمنع الهيئات المستخدمة من حقها في تغيير الوضعية القانونية، إلا أنها فرضت عليها ضرورة احترام التزامين قانونيين متمثلين في وجوب تحررها من الديون واستشارة لجنة المؤسسة، وكذلك في المنع من تسريح العمال، وفي حالة عدم تنفيذها لهذه الالتزامات وجب توقيع عقوبات على كل هيئة مستخدمة مخالفة لذلك.

لكن ما المقصود بهاذين الالتزامين ؟

**أ - التحرر من الديون واستشارة لجنة المؤسسة:**

يجب على الهيئة المستخدمة الأولى أن تتحرر من الديون الثابتة في ذمتها اتجاه العمال، إلا في حالة وجود اتفاق مخالف لذلك مع الهيئة المستخدمة اللاحقة بمعنى يتوجب على الهيئة المستخدمة الجديدة أن تتكفل بهذه الديون مع احتفاظ العمال بحقوقهم في الرجوع على الهيئة المستخدمة الأولى التي لا يمكنها أن تحتج بهذا الاتفاق في مواجهة العمال الدائنين، ولا حتى إلى اتفاق يكون قد أبرم مع العمال يتضمن تنازلهم عن أي حق من حقوقهم المتعلقة بهذا المبدأ، ويكون الأمر كذلك بالنسبة لباقي الالتزامات الأخرى ذلك انه وان كان مبدأ الإبقاء يقضي بان يبقى العمال بعد تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة التي يربطون بها عقد عمل في خدمة مستخدمهم الجديد، إلا أنهم يظلون مع ذلك محتفظين بكل الحقوق الثابتة لهم في مواجهة المستخدم الأول وتشمل كل من الأجر واشتراكات التأمين والأقدمية وتعويضات العمل المدفوعة الأجر وحقوقهم في حالة انتهاء عقد عملهم وضرورة القيام بالإشعار، وتعويضات التسريح والإحالة على التقاعد وشهادة العمل التي يسجل فيها تاريخ الالتزام

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

الأول وكذا الاستفادة من المزايا الفردية الناتجة عن شروط أكثر ملائمة تتضمنها اتفاقية جماعية سابقة على التغيير<sup>1</sup>.

كما تلتزم الهيئة المستخدمة باستشارة لجنة المؤسسة، ذلك أن العمليات المشار إليها وقت القيام بها تستلزم ضرورة اخذ رأي لجنة المؤسسة وهذا تطبيقا للتشريع الفرنسي. أما التشريع الجزائري فلا يعرف وجود لمثل هذا الجهاز، بل يعرف ما يسمى بلجنة المشاركة، ومع ذلك فإن الهيئة المستخدمة غير ملزمة بالإعلام الفردي المسبق لكل عامل معني بهذا التغيير، وهذا ما كرسه الاجتهاد القضائي الفرنسي في إحدى قراراته بحيث ذكر أنه: "استمرارية أو مواصلة عقود العمل الجارية يوم التعديل الطارئ على الوضعية القانونية للمستخدم، أو المنجز بقوة القانون للشركة لا يلزمها بإعلام الأجراء بأنهم سيحولون لخدمة شركة أخرى<sup>2</sup>.

كما أن المشرع المغربي يتفق في ذلك مع كل من المشرع الفرنسي والجزائري، إلا انه يوضح نقطة مهمة متمثلة في كون المشغل، أو الهيئة المستخدمة الجديدة يحق لها مراجعة شروط العمل مع العامل حسبما يتفق مع سلطته في الإدارة والتنظيم، فمن حق المؤسسة أيضا أن تضع نظاما داخليا لها دون المساس بالحقوق المكتسبة للعمال<sup>3</sup>. كما تجدر الإشارة انه في حالة عدم استئناف الأجير للعمل مع الهيئة المستخدمة الجديدة فيعتبر في حكم المستقبل ولا تسال الهيئة المستخدمة الجديدة.

### ملاحظة:

على مستوى قانون العمل المقارن وعلى رأسه قانون العمل الفرنسي ومن خلال المادة 1224 - 2 على ان الهيئة المستخدمة الجديدة ملزمة اتجاه العمال الذين يتحصلون على عقود عمل سارية وقت انتقال المؤسسة، بالالتزامات الملقاة على عاتق الهيئة المستخدمة القديمة، غير انه لا يلزم بتحمل التزامات الهيئة المستخدمة القديمة في حالتين استثنائيتين نصت عليهما المادة السالفة الذكر وهما:

▪ **الاستثناء الأول:** في حالة كون الهيئة المستخدمة في إطار التسوية أو التصفية القضائية.

<sup>1</sup> - Mémento, pratique français, fébre social, 2000, le droit du travail, sécurité social 2000, p 295.

<sup>2</sup> - Dominique Julien, op cit, p 354.

<sup>3</sup> - ادريس فجر، الخصوصية وأثرها على عقود الشغل، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، منشورات جمعية البحوث والدراسات القضائية، المعهد الوطني للدراسات القضائية، الرباط، فبراير 1992، ص215.

■ **الاستثناء الثاني:** في حالة تعاقب مجموعة من الهيئات المستخدمة بدون وجود اتفاقية بينهما، ففي هذه الحالة تقوم الهيئة المستخدمة القديمة بأداء الديون التي عليه لفائدة العمال، والتي أدتها الهيئة المستخدمة الجديدة ما لم تكن هناك مقتضيات مخالفة منصوص عليها في الاتفاقية المبرمة بينهما تحدد من يتحمل هذه الالتزامات.

وإذا كانت الهيئة المستخدمة الجديدة ملزمة باحترام بنود عقد العمل وبالتالي منح الأجير الامتيازات والحقوق المعترف له بها قبل انتقال الهيئة إليه فان الأجير ملزم أيضا باحترام ما التزم به في ظل الهيئة المستخدمة القديمة<sup>1</sup>.

### ب- منع التسريح وانتهاء أثر العقد بالنسبة للهيئة المستخدمة السابقة:

لا يحق للهيئة المستخدمة التي تود القيام بتغيير وضعيتها القانونية أن تقوم بالتسريح إلا في حدود ما تجيزه الأحكام العامة المطبقة في هذا الشأن والمتمثلة في ضرورة توافر سبب مشروع وجدي ضمن الحالات المنصوص عليها على سبيل الحصر<sup>2</sup>.

لكن فيما يخص التسريح السابق على التغيير يدفعنا إلى ضرورة وضع الفرق بين محاولة الهيئة المستخدمة الأولى تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل وذلك بقيامها بتسريح العمال لاستبعاد هذا المبدأ، وبين مراعاة إعادة التنظيم للهيئة المستخدمة باعتبارها مؤسسة اقتصادية يتوقف بقاؤها واستمرارها على ضرورة القيام ببعض التسريحات السابقة قبل التغيير وهذا ما تضمنته الفقرة السابعة من المادة 7/4 من التوصية الأوروبية لسنة 1974 بقولها: "إن تحويل المؤسسة لا يمكن أن يكون سببا لتسريح من طرف المحول، ولا تشكل أحكام هذه المادة عائقا أمام التسريحات التي يمكن أن تحدث لأسباب اقتصادية أو تقنية أو بسبب إعادة التنظيم الذي يقتضي التغيير على مستوى العمل<sup>3</sup>."

إن أحكام هذه التوصية سبق للاجتهاد القضائي الفرنسي أن تضمنها في قراراته، فقبل سنة 1974 أباح إمكانية تحويل الهيئة المستخدمة باعتبارها مؤسسة اقتصادية مع الاستغناء عن العمال، إذا أثبتت هذه المؤسسة بان هذا الاستمرار يؤدي إلى المساس بوجودها الاقتصادي، ما لم يوجد اتفاق تدليسي بين الهيئات المستخدمة المتتابة، إلا انه وبعد سنة

<sup>1</sup> - بوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل، دراسة تحليلية نقدية في ضوء القانون المغربي والمقارن، الطبعة الأولى، 2013، ديور الجامع، الرباط، ص 91.

<sup>2</sup> - المادة 73 من القانون رقم 90 - 11 المتضمن تنظيم علاقات العمل الجزائري.

<sup>3</sup> - Gérard couturier, op.cit, p 355.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

1974 اعتبر القضاء الفرنسي كل تسريح سابق على التحويل تعسفا ولا يشكل سببا مشروعاً لإنهاء عقد العمل<sup>1</sup>.

ومنذ عام 1975 صدرت سلسلة من القرارات خفت من شدة منع التسريح إذ تم قبول بعض التسريحات القائمة على ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة حق قبل التحويل في حالة وجود أزمة أو بطلب من المستخدم الجديد استناداً إلى سلطة التسريح المبررة بأسباب اقتصادية تلك التي يتمتع بها المستخدم الأول أو برغبته في التصرف بعنصر التسيير بالإيجار للمؤسسة في حالة تسوية قضائية مرخص بها من طرف المحكمة المختصة، ويشكل هذا الوضع خطورة كبيرة على حقوق العمال لاسيما تلك المتعلقة باستمرار عقود عملهم مع الهيئة المستخدمة الجديدة بناء على مبدأ الإبقاء على عقود العمل، ليكون بذلك قد غلب المصالح الاقتصادية للهيئة المستخدمة على مصلحة العامل الاجتماعية.

لكن ما موقف التشريع التونسي من إجراء التسريح؟

تكريساً لفائدة الإجراء نص الفصل 14 من مجلة الشغل التونسية على أنه "يرجع للقضاء تقدير مدى وجود الصيغة الحقيقية والجدية لأسباب الطرد، ومدى احترام الإجراءات القانونية أو التعاقدية المتعلقة به، وبناء على عناصر لإثبات المقدمة إليه من طرفي النزاع، ويمكنه لهذا الغرض الإذن بإجراء كل وسيلة تحقيق يراها لازمة".

ما تتم ملاحظته أن المشرع التونسي قد أعطى للقضاء السلطة التقديرية الواسعة للبحث في مدى جدية الفصل الذي يقدم عليه رب العمل، وقد طبق القضاء مقتضيات الفصل المشار إليه أعلاه، وذلك بهدف أكد من رأي تلاعب قد يصدر من الهيئة المستخدمة لتبرير الفصل الذي يتخذه في حق العامل<sup>2</sup>.

وتنادياً للتحايل على القانون بفصل الإجراء بشكل تعسفي عند تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة فقد نادى الفقه المقارن بوجوب جعل كل فصل يتم سوء قبل أو بعد نقل الهيئة تحت مراقبة القضاء. بينما نادى البعض الآخر بتقييد سلطة الهيئة المستخدمة القديمة في فصل عمالها قبل نقل المقابلة بالحصول على إذن من الجهة المختصة وتقديم المبرر المشروع للفصل، وألا اعتبر الفصل غير مشروع.

<sup>1</sup> - Dominique Julien, op.cit, p 354.

<sup>2</sup> - بوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل، المرجع السابق، ص 108.

إذن في حالة الفصل التعسفي وجب التعويض، إذن ما دور القضاء في مسألة التعويض؟  
الإجابة على هذا الإشكال تكون كالآتي:

بالنسبة للقضاء المصري فلقد أقرت محكمة النقض المصرية بصحة الاتفاق الحاصل حول انتقال الدعاوى المتعلقة بعقود العمل إلى الشركة المستفيدة من الحصة الجزئية، وهكذا نستنتج أن عقود العمل تنتقل في حالة الاندماج أو الانقسام الجزئي<sup>1</sup> بقوة القانون إلى الشركة الدامجة، أما الدعاوى والأحكام الصادرة بالتعويض قبل انتقال الحصة الجزئية إلى الشركة الدامجة فلا تنتقل إلا في حالة وجود اتفاق صريح على ذلك<sup>2</sup>.

في غير حالة الاندماج الجزئي وحفاظا على حقوق الأجراء فإن الهيئة المستخدمة الجديدة هي التي تلتزم بتنفيذ الأحكام الصادرة بالتعويض عن الفصل التعسفي.  
**النتيجة:**

إذا كان القضاء المقارن قد جعل كلا من الهيئة المستخدمة القديمة والجديدة متضامنين في أداء التعويضات عن الفصل التعسفي من العمل الذي يصدر من الهيئة المستخدمة القديمة أو الجديدة بصرف النظر عن أي تواطؤ أو غش أو تدليس، فإن المشرع المغربي وحفاظا على حقوق العمال قد أورد مقتضيات أكثر حماية من نظيره الفرنسي والمصري وذلك من خلال نص المادة 19 من مدونة الشغل حيث تكون الهيئة المستخدمة الجديدة ملزمة بأداء التعويضات عن الفصل بصرف النظر عن أي تواطؤ، أو غش ودون تضامنه مع الهيئة المستخدمة القديمة في أداء هذه التعويضات.

### الفرع الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة اللاحقة:

إن أغلبية التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي، التشريع الجزائري، التشريع المغربي، والتشريع المصري أكدت على عدم توقف أثار مبدأ الإبقاء على عقد العمل عند التزامات الهيئة المستخدمة الأولى، تشمل أيضا المستخدم الجديد، وهذا وفقا للشروط التي

<sup>1</sup> يقصد بالاندماج أو الانقسام الجزئي الاندماج الذي يسبقه انفصال، بحيث يفصل جزء من ذمة الشركة ويندمج في جزء من ذمة شركة أخرى قصد تأسيس شركة جديدة.

<sup>2</sup> حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مطبعة حسان، الطبعة الأولى، 1986، ص311.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

سبق شرحها، حيث تمس كل من العقود الفردية والعقود الجماعية، وحصرتها في الفقرات التالية:

### أ الالتزامات المتعلقة بعقود العمل الفردية:

تشمل أربعة جوانب وهي:

- الإبقاء الآلي لعقود العمل واستمرارها
- التكفل بتسديد دين الأجير
- منع التسريح اللاحق لتغيير الهيئة المستخدمة
- تقييد حق ممارسة سلطة إعادة التنظيم للهيئة المستخدمة الجديدة.

وسنقوم بشرح كل حالة على حدى.

### أ-1- الإبقاء الآلي لعقود العمل واستمرارها:

بتطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل في حالة تغيير المستخدم تجد الهيئة المستخدمة الجديدة نفسها ملزمة في مواجهة العمال بكل الالتزامات التي ارتبط بها رب العمل السابق إلى يوم التغيير رغم أنها لم تكن طرف فيها.

### أ-2- ضرورة التكفل بتسديد دين الأجير:

إن الهيئة المستخدمة الجديدة تتكفل بدفع الأجور والديون الناشئة عند التغيير والتي لم تسدد من طرف المستخدم السابق، إما عن الديون الناشئة بعد التغيير فإنه يتكفل بها حق ولو ارتبطت بكل أو جزء من عمل تم تحت الإدارة السابقة للمستخدم السابق، إلا أن هذا الوضع لا يمنع المستخدم الجيد من أن يمارس حقه في الرجوع على المستخدم الأول تطبيقاً لمبدأ الإثراء بلا سبب.

أما مسألة تعويضات العطل المدفوعة الأجر والمأخوذة بعد التغيير، فإن الحق فيها يثبت عند التمتع بالعطلة القانونية، وأكد الاجتهاد القضائي المقارن أن إلتزام الدفع يقع على عاتق المستخدم الجيد حتى بالنسبة لفترة الإحالة السابقة على عملية التغيير مع إمكانية رجوعه على

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ طعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

المستخدم الأول الذي يلتزم بالرد تأسيسا على نفس المبدأ - الإثراء بلا سبب - وطبقا للمبدأ ذاته، فإن الهيئة المستخدمة اللاحقة لا تلتزم برد أي دين في مواجهة الأجراء الذين تم تسريحهم من طرف المستخدم السابق قبل التغيير، إذ لا يمكنهم أن يحتجوا ضده بدفع تعويضات التسريح.

كما أن الإجراء المسرحون من طرف المستخدم الأول والذين لم يقوموا بأداء العمل لخدمة المستخدم الثاني، لا يمكنهم أن يطالبوا الهيئة المستخدمة اللاحقة بدفع تعويضات التسريح، بل هذه التعويضات يتكفل بها المستخدم الذي قام بوقف علاقة العمل<sup>1</sup>.

### أ-3- منع التسريح اللاحق لتغيير الهيئة المستخدمة:

إن تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل يستوجب استمرارية العقود في ظل نفس الشروط مع المحافظة على الحقوق المرتبطة بالأقدمية والعطل المدفوعة الأجر ولذلك فإن رفض الهيئة المستخدمة اللاحقة متابعة عقود العمل السارية يعتبر تسريح تعسفي، يترتب عليه قيام مسؤوليتها القانونية طبقا لأحكام المادة 74 من قانون العمل الجزائري مثلا مما يسمح بالمطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به، إلا أن هذا المنع ليس مطلقا إذ يجوز للهيئة المستخدمة اللاحقة إجراء بعض التسريحات متى أثبتت أن السبب الحقيقي والقانوني يتمثل بارتكاب العامل خطأ جسيم يستوجب التسريح.

أما في حالة ما إذا تم تسريح الأجير دون تحايل على تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل من طرف الهيئة المستخدمة السابقة، أو أعيد تشغيله من طرف الهيئة اللاحقة تم أعيد تسريحه من جديد من طرف هذه الأخيرة فإن مدة الأقدمية التي أداها في خدمة المستخدم الأول تؤخذ بعين الاعتبار.

أما فيما يخص مسؤولية الهيئة المستخدمة الجديدة عن التسريح السابق على التغيير، فإنها غير قانونية من حيث الأساس وإن كانت تقوم فعلا في حالة إثبات توأطئها لإعاقة تطبيق المبدأ<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - Dominique julien, op.cit, p 357.

<sup>2</sup> - Memento pratique français, op.cit, p 294.

### أ-4- تقييد حق ممارسة سلطة عادة التنظيم للهيئة المستخدمة الجديدة:

إن التعديل في الوضعية القانونية للمستخدم وتبديله بأخر جديد، لا يمنع هذا الأخير من حقه في ممارسة سلطته في تعديل عقد العمل إذا كان هذا التعديل أساسيا.

أما إذا كان غير ذلك أي غير جوهري فإن موافقة العامل في هذه الحالة ضرورية للأخذ بهذا التعديل، وإذا رفض العامل هذا التعديل يترتب عنه قيام المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة كان يتضمن التعديل خاضعا لأجير لفترة التجربة أو تحويل عقد عمله إلى عقد عمل محدد المدة.

كما يحق للهيئة المستخدمة الجديدة وضع نظامها الداخلي الخاص بها، ويتوجب على العمال احترام هذا النظام خاصة إذا كان قانوني.

فهذه الالتزامات خاصة بعقود العمل الفردية وبخصوص عقود العمل الجماعية فيما تتمثل التزامات الهيئة المستخدمة؟

### ب الالتزامات المتعلقة بعقود العمل الجماعية:

إن عقد العمل ينشئ علاقة فردية ما بين الهيئة المستخدمة والعامل، وهذا ما يؤدي بالضرورة لنشأة علاقات جماعية كمندوبي العمال، أو المثلين النقابيين وهذا عن طريق الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>.

لذا يتوجب علينا توضيح الالتزامات المتعلقة بعقود العمل الجماعية في إطار التشريعات المقارنة وهي تتمثل في:

---

<sup>1</sup> - الاتفاقيات الجماعية للعمل يقصد بها: " اتفاقات ناتجة عن تفاوض جماعي بين النقابات الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل أو المنظمات التمثيلية لهم، من جهة ثانية، بهدف التحديد والتنظيم المشترك لشروط وظروف العمل، من تشغيل وحقوق والتزامات متبادلة، ومختلف الضمانات الاجتماعية والمهنية التي تخضع لها عقود العمل الفردية. بمعنى الاتفاقيات الجماعية للعمل هي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. أما الاتفاق الجماعي: هو عبارة عن اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقيات الجماعية. انظر احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية غي التشريع الجزائري المقارن، القانون الثقافي، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2012، ص18.

- عدم تحويل الاتفاقيات الجماعية والإبقاء المؤقت عليها.
- مصير المؤسسات التمثيلية.

وسنتعرض لشرح كل التزام على حدى:

**ب1- عدم تحويل الاتفاقيات الجماعية والإبقاء المؤقت عليها:**

إن تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل لا يعني بالضرورة دوام استمرارية النظام الجماعي الناتج عن تطبيق الاتفاقية الجماعية المهنية المرتبطة بالهيئة المستخدمة السابقة، حيث لا يجوز الإبقاء على هذه الاتفاقيات إلا بصفة مؤقتة، وهذا طبقاً لأحكام المادة 1/132 الفقرة السابعة من قانون العمل الفرنسي في 13 جويلية 1971، ويعتبر هذا الحكم انعكاساً للمبدأ الذي يمنع الجمع في عقد العمل بين الامتيازات الناتجة عن الاتفاقيات الجماعية، وعلى ذلك لا يتم الإبقاء على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي لم تكن الهيئة المستخدمة اللاحقة طرفاً فيها، إلا من أجل أن يتم استخلافاً لمهلة سنة، هذا ما أكدته بالفعل نص المادة 132 - 8 الفقرة الثالثة من قانون العمل الفرنسي.

**ب2- مصير المؤسسات التمثيلية**

نصت المادة الخامسة في فقرتها الأولى من التوصية الأوروبية المؤرخة في 24 فيفري 1977 على أنه: "في حالة تحويل المؤسسة المنشأة أو جزء من المنشأة تظل المؤسسات التمثيلية للعمال قائمة شرط أن تحتفظ المنشأة المحولة باستقلاليتها"<sup>1</sup>.

وهذا ما كرسه قانون العمل الفرنسي الصادر في 28 أكتوبر 1982 الذي نص على أنه: "في حالة التغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، على النحو المحدد في المادة 122 - 12، يترتب على الإبقاء على المؤسسات التمثيلية الإبقاء على تعويض الممثلين النقابيين، وكذلك الأمر بالنسبة لممثلي العمال كأعضاء لجنة المؤسسة، واللجنة المركزية للمؤسسة تظل هي نفسها إلا أن هذا الإبقاء شريطة احتفاظ المؤسسة بذاتيتها واستقلاليتها القانونية.

<sup>1</sup> - Gérard couturier, op.cit, p 44.

## الفصل الأول \_\_\_\_\_ صعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة

وتجد الإشارة في هذا الخصوص إلى أن المشرع الجزائري لم ينص على كل هذه الأجرة التي عرفها المشرع الفرنسي، إلا فيما يخص لجنة المؤسسة التي تقابلها لجنة المشاركة، وهذا خير دليل على وجود فراغ تشريعي في قانون العمل الجزائري.

بعد تعرضنا لدراسة قانونية حول صعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة وفق القانون المقارن سواء في ظل أحادية السلطة، أو في حالة تعددها وكذا في حالة تغيير الهيئة المستخدمة، يبقى إشكال قانوني قائم أولا وهو في حالة عدم احترام الهيئة المستخدمة لجميع الإجراءات القانونية، مما يؤدي إلى نشأة نزاعات سواء نزاعات فردية أو جماعية، فيبقى على الطرف المتضرر أو الضعيف بالأحرى الذي في غالبته يكون في صورة عامل أو جماعة من العمال إذن ما هي الإجراءات القانونية الواجبة الإلتباع سواء في إطار الدعوى المدنية أو الدعوى الجزائية؟ وكل هذا يثبت أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، وهذا ما سنقوم بدراسته في الفصل الثاني من الباب الثاني المتعلق بالمسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة وفصلنا في التشريع المقارن.

# الفصل الثاني

## آثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

بعد دراستنا القانونية لصعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة وفق التشريعات المقارنة من جميع جوانبها، وخاصة لما يتأكد لنا وجود هذه المسؤولية فلا يبقى للطرف المتضرر لاسترجاع حقه إلا اللجوء إلى القضاء، وهذا حسب نوعية المسؤولية أن كانت مدنية أو جزائية.

لذا فإن المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة ترتب جميع أثارها ولا يمكن دفعها إلا بالطرق القانونية لذا خصصنا الفصل الثاني لأثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة وقسمناها إلى مبحثين حيث الأول خصص لدراسة الدعوى المدنية كأثر المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، والمبحث الثاني يتمحور حول نطاق الدعوى الجزائية.

إذن ما الطبيعة القانونية لكل من الدعوى المدنية والدعوى الجزائية في إطار القضايا الاجتماعية ؟

المبحث الأول: الدعوى المدنية كأثر للمسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة:

يترتب عن قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة عدة آثار قانونية منها ما يتعلق بحقوق العامل ومنها ما يمس بحقوق الغير-إذا كان مصدرها المسؤولية التبعية-إلا أننا في إطار دراسة القانون الاجتماعي وبالأخص قانون العمل فإننا سنحاول التركيز من خلال هذا المبحث على الآثار المتعلقة بحقوق العامل، وهذا ما سنتعرض له في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: نشوء حق العامل في رفع الدعوى القضائية:

قرر المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة، بعض المزايا للعمال في التقاضي في مجال الدعوى المدنية المرفوعة من طرفهم أو من ذوي حقوقهم، طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>186</sup> إلى جانب تشريعات العمل ولاسيما القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم، وفي هذا الصدد نصت اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل في المادة 95 منه على أنه: "يراعى تبسيط إجراءات دعاوى العمل، وتتنظر على وجه السرعة، وتعفى من الرسوم القضائية، ويحق لكل من طرفي الخصومة الحضور شخصياً أو إنابة، كل منهما من يمثله من المحامين."

إذن من منطلق أن حقوق العمال خاصة المادية منها التي تعتبر مصدر رزقهم مما يستوجب الحماية فقد اهتمت جميع التشريعات بالتخفيف على العامل من تعقيد الإجراءات وبطئها وذلك من خلال تخصيصها بمجموعة من المزايا التي تعتبر استثناءات على القواعد العامة في سير الإجراءات وسنقوم بدراستها من خلال الفرع الأول.

<sup>186</sup> - القانون الإجراءات المدنية والإدارية، مرسوم تنفيذي رقم 100/09 المؤرخ في 10 مارس 2009، يحدد كيفية تعيين الوسيط القضائي.

**الفرع الأول: تبسيط إجراءات الدعوى واستعمالها:**

إن مختلف التشريعات المقارنة جسدت لخاصية الاستعجال عدة استثناءات أوردتها على القواعد العامة للإجراءات عموماً، نذكر منها على سبيل الحصر كل من:

- إطلاق الحرية في إثبات علاقة العمل

- خاصية الاختيار فيما يخص الاختصاص المحلي

- إمكانية حل المنازعات دون اللجوء إلى القضاء

سنحاول شرح كل خاصية على حدى.

**أ- خصائص تبسيط إجراءات الدعوى: متمثلة في النقاط القانونية التالية:**

**أ-1 - الحرية في إثبات علاقة العمل:**

إن الإثبات إجراء قانوني رئيسي في كل نزاع يساعد المدعي في التمسك، والحصول على حقه، ووفقاً للقواعد العامة في القانون الجزائري لا يجوز إثبات الالتزام عن طريق البينة إذا فاقت قيمته 100 ألف دينار جزائري<sup>187</sup>.

إلا أنه واستثناء من هذه القاعدة العامة جاء المشرع الجزائري بقاعدة تحيز إثبات عقد العمل بأي وسيلة كانت<sup>188</sup> شأنه في ذلك شأن أغلب التشريعات و من بينها قانون العمل المصري حيث أعطى العامل كامل الحرية في إثبات عقد العمل بأي وسيلة كانت، بل بمجرد العمل لحساب المستخدم.

ما يتم استنتاجه أنه في حالة وجود نزاع بين العامل والهيئة المستخدمة فغنه يجوز للعامل إثبات عقد العمل المبرم بينهما بكافة طرق الإثبات القانونية بما في ذلك شهادة

---

<sup>187</sup> - المادة 333 من القانون المدني الجزائري قانون رقم 05-01 مؤرخ في 20 يونيو لسنة 2005 التي نصت على: "في غير المواد التجارية إذا كان التصرف القانوني تزيد قيمته 100000 دينار جزائري، أو كان غير محدد القيمة فلا يجوز الإثبات بالشهود في وجوده أو انقضائه ما لم يوجد نص يقضي بغير ذلك."

<sup>188</sup> - المادة 10 من قانون العمل رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت على: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت."

الشهود، والبينة والقرائن، بصرف النظر عن قيمة التصرف وعلى ذلك يجوز للعامل الإثبات بكافة طرق الإثبات، على غرار إذا كان له إثبات عقد العمل الأصلي.

**هل يجوز تطبيق هذه الخاصية على عقد مكتوب؟**

لا يمكن تطبيق هذه الخاصية بوجود عقد عمل مكتوب، فإن وجد وجب الرجوع إلى القواعد العامة في الإثبات، التي لا تجيز إثبات عكس الثابت بالكتابة إلا بالكتابة<sup>189</sup>، وعلى ذلك فلا يحق للعامل الذي يكون في إطار عقد عمل مكتوب إثبات ذلك إلا بالكتابة.

**موقف المشرع المصري من ذلك:**

إن محكمة النقض المصرية استقرت في العديد من قراراتها على أن: "تحصيل وجود علاقة العمل من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها، ويجوز لها التحقق في إدعاء العامل عن طريق التحقيق، ولا معقب عليها ما استخلصها كان صائغا"<sup>190</sup>.

لذا يجوز للقاضي في المسائل الاجتماعية أن يستخلص قيام علاقة العمل من البيانات الثابتة بملف خدمة العامل الذي تلتزم الهيئة المستخدمة بإنشائه، وهذه البيانات وإن كانت حجة على المستخدم إلا أنها ليست حجة على العامل الذي لا دخل له بتحريرها وإنما يجوز له أن يتمسك ببعض تلك البيانات وإن يطرح البعض الآخر، كما يجوز للقاضي في هذا الشأن أن يستخلص قيام علاقة العمل من البيانات التي يتضمنها إخطار إصابة العمل، إذا كانت تتضمن توقيع الهيئة المستخدمة أو من إقرار هذه الأخيرة

<sup>189</sup> - المادة 334 من القانون المدني الجزائري رقم 05-10 نصت على: "لا يجوز الإثبات بالشهود ولو لم تزد القيمة على 100000 دينار جزائري:

-فيما يخالف أو ما يجاوز ما اشتمل عليه مضمون عقد رسمي.

-إذا كان المطلوب هو الباقي أو جزء من حق لا يجوز إثباته إلا بالكتابة.

-إذا طلب أحد الخصوم في الدعوى بما تزيد قيمته على 100000 دينار جزائري ثم عدل عن طلبه إلى ما يزيد على هذه القيمة."

<sup>190</sup> - قرار محكمة النقض المصرية -الغرفة الاجتماعية- في الملف رقم 509 بتاريخ 3 فيفري 1983 -همام محمد محمود زهران، قانون العمل-عقد العمل الفردي-دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003، ص 214 .

قضائي كان أو غير قضائي كإقراره في شكوى إدارية أو في تقرير خبير مقدم في دعوى براءة نمة كانت مرفوعة بينه وبين العامل.

#### ملاحظة:

إذا لم يحترم إجراء الكتابة المشروط لصحة عقد العمل المحدد المدة، فإن ذلك لا يكون حجة للهيئة المستخدمة للتهرب من مسؤوليتها الناتجة عن هذا العقد بل يتحول هذا الأخير إلى عقد غير محدد المدة.<sup>191</sup> حيث يجوز للعامل في هذه الحالة ووفقا للمادة 10 من قانون علاقات العمل الجزائري لإثباته بأية وسيلة كانت<sup>6</sup>، مثال ذلك ملف رقم 164030 بتاريخ 15 سبتمبر 1998 قضية (ص،ش) ضد (م،ب) إن انعدام عقد عمل مكتوب واستمرارية علاقة العمل بعد انتهاء العقود المحددة المدة يجعل من هذه الأخيرة عقودا غير محددة المدة لا تسمح للهيئة المستخدمة بتوقيف العامل.<sup>192</sup>

#### موقف المشرع المغربي:

إن المشرع المغربي له نفس الموقف للمشرع الجزائري والمشرع المصري وهذا يبدو جليا من خلال المادة 18 من ظهير شريف رقم 194.103 صادر في 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل التي نصت على: "يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل."

<sup>191</sup> - المادة 11 من قانون علاقات العمل الجزائري السالف الذكر، حيث نصت على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

<sup>192</sup> - قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، النصوص الكاملة للقوانين وتعديلاتها إلى غاية 31 ديسمبر 2009 مدعمة بالاجتهاد القضائي، الطبعة الخامسة سنة 2010-2011، براق، الجزائر، ص 8

أ- 2- الاختيار في الاختصاص المحلي:

إن المشرع الجزائري من خلال المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تنص على أنه: "يؤول الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي تم فيها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق علاقة العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

وكما أكد مشرعنا ذلك في المادة 24 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والتي تنص على أنه: "ترفع الدعوى أمام الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل تنفيذ علاقة العمل، أو في محل إقامة المدعي عليه، كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث مهني أو مرض مهني".

باستقراء النصين القانونيين يتضح أن المشرع الجزائري خرج عن القواعد العامة لتحديد الاختصاص الإقليمي التي لا تعطي للمدعي حق اختيار المحكمة التي يرفع فيها دعواه، بل تلزمه بالتقدم أمام محكمة موطن المدعى عليه كقاعدة عامة ولكن ليس بالنسبة للنزاعات العمالية فقد أتى المشرع باستثناء على هذه القواعد العامة حيث أعطى للمدعي حق الاختيار بين المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه وبين محكمة مكان إبرام العقد أو تنفيذه.

كما أورد استثناء على هذا الاختيار يتمثل في النزاع القائم بشأن حالة توقيف أو تعليق عقد العمل جراء حادث عمل أو مرض مهني، حيث أرجع الاختصاص إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى وهو العامل في أغلب الأحيان، مما تتضح لنا نية المشرع في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل والمادتين جاءتا بنفس الصياغة القانونية، وما أضافته المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية بالمادة 24 من القانون رقم 90-04 السالفة الذكر سبق وأن تضمنه قرار صادر عن المحكمة العليا رقم الملف 98/278 بتاريخ 28 أبريل 1998 يقضي بأنه متى كان

المستخدم يعمل في مختلف الأماكن التي تعمل فيها المؤسسة، فإن الجهة القضائية المختصة في هذه الحالة هي محكمة إبرام العقد.<sup>193</sup>

والسؤال الذي يتبادر إلى الذهن هو هل وضع المشرع الجزائري حدود لحق الاختيار في الاختصاص؟

إن المشرع الجزائري حدد حق الاختيار على الاختصاص المحلي فقط دون الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي الذي جعل له اختصاصا مانعا، وهذا ما يمثل بدوره استثناء على القواعد العامة في الإجراءات، حيث نصت المادة 1/32 من قانون الإجراءات المدنية وإدارية الجزائري على أن المحكمة هي صاحبة الاختصاص العام للفصل في جميع القضايا حيث تتشكل من أقسام، إلا أن مشرعنا من خلال نفس النص أورد استثناء على ذلك حيث نص على أنه: "غير أنه في المحاكم التي لم تنشأ فيها أقسام يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية"، فقد كرس مشرعنا طبيعة الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي أيضا من خلال المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد التالية:

- إثبات عقود العمل والتكوين المهني.
- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين المهني.
- منازعات انتخاب مندوبي العمال.
- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي
- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل."

---

<sup>193</sup> - بربارة عبد الرحمان، شرح قانون إجراءات المدنية والإدارية، دار بغدادية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009، ص 360 .

ملاحظة:

المشروع لم يستحدث اختصاصا جديدا للقسم الاجتماعي وإنما جمع ما هو وارد في النصوص المعمول بها والتي تمنح هذا القسم اختصاص الفصل في المنازعات<sup>194</sup> المنصوص عليها في المادة 500.

وهذا ما ذهب إليه أغلبية التشريعات.

أ - 3 - إمكانية حل منازعات العمل دون اللجوء للقضاء:

رغم خضوع النزاع الفردي للعمل لقضاء العمل، إلا أنه حتى يكون اللجوء إلى القضاء إجراء قانوني فلا بد من المرور بإجراءات ودية التي تعد في حد ذاتها إجراءات إلزامية يؤدي عدم احترامها إلى عدم قبول الدعوى شكلا حيث نصت المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية الجزائري على أنه: "يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى".

نستنتج من هذا النص أن إجراء محاولة الصلح شرطا شكليا جوهريا قبل اللجوء إلى القضاء، وهذا ما أكدته المادة 19 من القانون رقم 90 - 04<sup>2</sup> المذكور سابقا التي تنص صراحة على أنه "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية".

ويقصد بالمصالحة: ذلك الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بهدف التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وبحسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل<sup>195</sup>.

<sup>194</sup>-2 - القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

<sup>3</sup>- احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005، ص14.

ما موقف التشريعات المقارنة من هذا الإجراء ؟

يوجد اختلاف بين التشريعات فيما يخص الجهة المختصة بهذا الإجراء ففي حين توكله بعض القوانين إلى مفتش العمل مثلما كان معمولاً به في التشريع الجزائري في ظل قانون 1975<sup>196</sup>.

**موقف المشرع الفرنسي مقارنة بالتشريع الجزائري:**

إن المشرع الفرنسي أوكل هذا الإجراء إلى مكتب المصالحة الذي يعتبر جزء من الفرع المختص إلى جانب مكتب التحكيم حيث تنقسم كل محكمة إلى خمسة فروع يتكون كل فرع من مكتب مصالحة ومكتب للتقاضي والحكم، حيث يتكون مكتب المصالحة على مستوى كل فرع من ممثل عن العمال وممثل أصحاب العمل، إذ يعتبر هذا المكتب كفرع استعجالي وتتم رئاسة المكتب بالتناوب بين الممثلين أو من طرف قاضي من المحكمة المتواجد بها المكتب وهذا ما أكدت عليه المادة 513 - 1 وما بعدها من قانون العمل الفرنسي.

أما مقارنة بالمشرع الجزائري فقد انتزعت هذه المهمة من مفتشية العمل بمقتضى القانون رقم 90- 04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، حيث انشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل ويقتصر دور مفتش العمل فيها على الاتصال بين العمال وهذه اللجنة، وبالتالي انتزع منه الاختصاص معترف له به في مختلف التشريعات المقارنة كما سبقت الإشارة إليه بينما أوكلت مهمة المصالحة التي تحتاج إلى تخصص في إطار القانون الاجتماعي إلى أشخاص اثبت الواقع التطبيقي بأنهم لا يملكون مستوى التكوين المطلوب، وخاصة فيما يتعلق بالعمال مما يؤثر سلباً على الغاية التي انشأ من أجلها هذا المكتب المتمثلة في:

---

<sup>196</sup>- تنص الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على انه: تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي: القيام بالمصالحة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع الثاني من المادة الأولى من الأمر 75/32 المؤرخ في 29 افريل المتعلق بالعدالة في العمل.

- الاستعجال في فض النزاعات العمالية.
- تخفيف الضغط على المحاكم بالنظر لكثرة الملفات القضائية.
- عدم اهتمام الهيئات المستخدمة بهذا الإجراء حيث تنتهي محاولة الصلح بالفشل لعدم حضور المدعى عليه الذي يكون في غالب الأحيان ممثل في الهيئة المستخدمة فلا بد من الحصول على محضر عدم الصلح حتى تقبل الدعوى شكلا أمام الجهات القضائية.

كما أن المشرع الجزائري أورد استثناءين على إلزامية إجراء محاولة الصلح يتمثلان في:

- إذا كان المدعي يقيم خارج التراب الوطني.
- إذا كانت الهيئة المستخدمة في وضعية إفلاس أو تسوية قضائية.

وهذا ما ذهب إليه المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية نزاع العمل الفردي.

في حالة وجود محضر الصلح بين العامل والهيئة المستخدمة هل نكتفي بهذا المحضر، أم في حالة عدم تنفيذ هذا المحضر هل يحق رفع دعوى للمطالبة بالتنفيذ؟

إذا تم تحرير محضر الصلح بين أطراف النزاع فتكون هناك القابلية للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة حسب البنود المتفق عليها، وذلك في أجل أقصاه ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ التوقيع، ولا يمكن الطعن فيه إلا عن طريق التزوير، كما يمكن أن يكون التنفيذ تحت غرامة تهديدية لا تقل عن 25 % من أجر العامل، وهذا كله بغية إجبار المنفذ ضده، ولاسيما الهيئة المستخدمة على تنفيذ اتفاق الصلح أو حتى الأحكام القضائية عموما بسبب ارتباطها بالجانب الاقتصادي.

وكل ما ذكر في النزاع الفردي فإن النزاع الجماعي أيضا يجب أن يمر بإجراء المصالحة، وفق قانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعي وحق ممارسة الإضراب في مادته 5 التي تنص على: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل

المدروسة أو في بعضها بياشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

### **موقف المشرع المغربي:**

بحسب مدونة الشغل ظهير شريف رقم 194.03.1 صادر في 11 سبتمبر 2013 بتنفيذ القانون رقم 99-65 ومن خلال المادة 551 التي تنص على: "يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي طبقا للمواد 552،556،565 أدناه".

وكما سبق الذكر عن محضر الصلح في التشريع الفرنسي أو الجزائري فإن المشرع المغربي في إطار المادة 555 يذكر أن يحزر حسب الأحوال المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل فورا، في ختام جلسات الصلح، محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم. وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء.

ما مدى القوة الإثباتية للمحاضر المحررة من طرف مفتشي الشغل؟ بالرغم من أن الأمر يتعلق بأعوان خاصين يقومون بمهام الشرطة القضائية ويقانون جنائي خاص فإن المادة 539 تنص على أن المحاضر التي يحزرها الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل بشأن معارينة مخالفات أحكام مدونة الشغل والنصوص التنظيمية المتعلقة بها وإثباتها يوثق

بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها بمعنى أنه يمكن إثبات عكس ما تضمنه المحضر بكل الوسائل القانونية<sup>197</sup>.

كما تحرر المحاضر في ثلاث نظائر يوجه واحد منها إلى المحكمة المختصة، والمقصود النيابة العامة والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية ويحتفظ بالثالث في الملف الخاص بالمؤسسة المعنية<sup>198</sup>.

### ما المقصود بإجراءات التسوية خارج ساحة القضاء الغير إلزامية ؟

يقصد بها تلك التظلمات الداخلية التي نص عليها القانون إلى جانب ما قد تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية<sup>199</sup>، كما ينص القانون على إجراءات داخلية سابقة لإخطار مكاتب المصالحة والتي تتمثل في التظلم إلى الرئيس المباشر ثم التظلم إلى المستخدم، ما يتم استخلاصه أن أغلبية التشريعات المقارنة اتفقت على ضرورة اللجوء لإجراء المصالحة سواء في النزاع الفردي، أو النزاع الجماعي.

<sup>197</sup> - جواد الغماري، جرائم قانون الشغل-المقتضيات الجزئية في مدونة الشغل-الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، الدار

البيضاء، المغرب، الطبعة الأولى سنة 2011، ص 280

<sup>198</sup> - تنص المادة الثالثة من قانون تسوية المنازعات الفردية رقم 90-04 على أنه: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة. كما تنص المادة الرابعة من نفس القانون على أنه: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال الثمانية أيام من تاريخ الإخطار، في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة، تلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوم على الأكثر من تاريخ الإخطار.

<sup>3</sup> - المادة الخامسة من نفس القانون نصت على. "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون.

**ب - خاصية الاستعجال في فصل القضايا الاجتماعية:**

إن مختلف التشريعات المقارنة أوردت استثناء على القواعد العامة للإجراءات، ونذكر منها على سبيل المثال: نظر المدعى على وجه السرعة وجواز إصدار حكم بالنفاد المؤقت وبلا كفالة إضافة إلى استثناء الحكم ابتدائياً ونهائياً.

وسنقوم بهذه الدراسة بالتعرض للنقاط القانونية التالية:

**ب1- نظر الدعوى على وجه السرعة :**

موقف المشرع المصري: من خلال المادة 2/66 من قانون العمل: فعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل، أو المحكمة المختصة بنظر شؤون العمال في المدن التي توجد بها هذه المحاكم، وعلى هذه المحكمة إن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا كان له محل وذلك على وجه السرعة..."

والغاية من ذلك هو تفادي التأخير في حصول العمال على الحقوق التي يقررها لهم القانون، لأنهم ليسوا في مركز اقتصادي يسمح لهم بالانتظار<sup>200</sup>.

كما أن قانون المرافعات المصري القديم رقم 77-1949 الذي قرر أحكاماً خاصة للدعوى المقرر نظرها على وجه السرعة، خروجاً على الوصف عليها وهو التمكين من الفصل فيها دون إبطاء، حيث كانت هذه الأحكام موحدة أو مشابهة أو قريبة من الأحكام الخاصة بالدعوى المستعجلة ومثال ذلك عدم المرور بمرحلة التحضير حال قيام نظام تحضير القضايا-المادة 118-، إيداع مسودة الحكم في ظرف سبعة أيام من يوم النطق به عقب المرافعة-المادة 1/346-، عدم جواز المعارضة في الأحكام الغيابية الصادرة في هذه الدعوى-المادة 386، تقصير ميعاد الاستئناف إلى عشرة أيام-المادة 2/402-، ورفع الاستئناف بالحضور-المادة 2/405- وبناء على ما تم ذكره فلا بد من التفرقة بين "الدعوى الاستعجالية" و"الدعوى المقرر نظرها على وجه السرعة"، فالأولى هي دعوى وقتية لا تمس أصل الحق وذلك من خلال أوامر استعجالية مؤقتة وتحفظية ترمي إلى

<sup>200</sup> - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص 753 .

وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل كاحتلال أماكن العمل والمنع من الدخول<sup>201</sup>.

أما الثانية فهي دعاوى موضوعية تمس أصل الحق، ويطلب الحكم فيها بصفة موضوعية.

### **موقف المشرع الجزائري:**

يتخذ نفس الموقف مع المشرع المصري والفرنسي في ضرورة الاستعجال في الفصل في القضايا الاجتماعية وما يثبت ذلك المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ رفع الدعوى.

يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال". وكل هذا حفاظا على حقوق الطرف الضعيف الذي في غالب الأحيان يتمثل في العامل.

ما يتم استنتاجه أن جميع التشريعات المقارنة تسعى للاستعجال في الفصل في القضايا الاجتماعية.

### **ب2- جواز إصدار حكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة:**

### **موقف المشرع الجزائري:**

يقصد بالنفاذ المؤقت الحالات التي يحددها المشرع في غير المواد المستعجلة ومنح لأجلها قاضي الموضوع سلطة تذييل الأحكام الابتدائية بالنفاذ المعجل رغم المعارضة والاستئناف.

---

<sup>1-2</sup>بربارة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 364، ص 242.

- تنص المادة 35 من القانون رقم 90-02 على أنه: "يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم"

وقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 22 من القانون رقم 90-04 على أنه:  
".....كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالنفاذ المؤقت دون  
كفالة فيما بعد ستة أشهر."

يتبين لنا من هذا النص أن المشرع أعطى لقاضي المسائل الاجتماعية صلاحية  
الحكم بالنفاذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر، والإشكال الذي يتبادر إلى الذهن:  
**فيما تتمثل حدود هذه الصلاحية أو هل تعتبر سلطة تقديرية أم مقيدة؟**

بالرجوع إلى القواعد العامة ومن خلال الفقرة الثانية من المادة 323 من قانون  
الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري نجدتها تنص على استثناء على القاعدة العامة  
يتمثل في وقف التنفيذ إلى حين الفصل في الطعون العادية-المعارضة والاستئناف-محددة  
بذلك الحالات التي يلزم فيها القاضي بالأمر بالنفاذ المعجل على سبيل الحصر، مما يجعل  
سلطته في هذا الشأن مقيدة، أما باقي الحالات الأخرى فقد جاءت على سبيل الجواز  
تخضع للسلطة التقديرية للقاضي.

فهل هذا يدل على أن سلطة القاضي في المسائل الاجتماعية هي دائما سلطة  
تقديرية فيما يخص طلب النفاذ المعجل؟

الإجابة على هذا السؤال ضمن المادة 1/22 من القانون السالف الذكر أعلاه التي  
أوردت ثلاثة حالات على سبيل الحصر تكون الأحكام القضائية المتعلقة بها محل التنفيذ  
المؤقت بقوة القانون<sup>202</sup> والتي تتمثل فيما يلي:

- تطبيق أو تفسير كل اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام  
مكتب المصالحة.
- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

<sup>202</sup> - تنص المادة 1/6 من قانون العمل المصري المشار إليه سابقا على أنه: "تعفى من الرسوم القضائية في جميع  
النقاضي الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم في المنازعات المتعلقة  
بتطبيق أحكام هذا القانون وللمحكمة في جميع الأحوال بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة...."

ملاحظة:

إن حصر هذه الحالات لا يعني منع القاضي من الحكم المؤقت بما يقع خارجها، بل يقصد بذلك أن في هذه الحالات تكون سلطة القاضي مقيدة بالحكم بالنفاذ المؤقت، وفيما عدا ذلك تكون سلطته تقديرية بالحكم أو عدم الحكم به والدليل على ذلك هو استعمال المشرع مصطلح "بقوة القانون".

موقف المشرع المصري:

فلقد أخذ بدوره هذا الاستثناء وذلك بشأن الأحكام الصادرة في الدعاوى العمالية الفاصلة في المنازعات المتعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل، حيث أجاز للمحكمة الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة، إلا أنه خالف المشرع الجزائري في اعتبار هذا الحكم أمر جوازي للمحكمة فلها أن تمتنع عنه إذا كان يخشى من تنفيذ الحكم وقوع ضرر جسيم يتعذر تداركه وهذا في جميع الأحوال<sup>203</sup>.

ملاحظة:

إذا كان حكم المحكمة مشمول بالنفاذ المؤقت أو المعجل، وبلا كفالة لصالح العامل، فإن ذلك قد يعرض مصالح الهيئة المستخدمة للخطر، حيث في القواعد العامة للنفاذ المعجل ما يضمن حماية هذه المصالح، إذ يجوز لها أي للهيئة المستخدمة أن تطلب من المحكمة الاستثنائية المرفوع إليها الاستئناف أن تأمر بوقف النفاذ المعجل، إذا كانت تخشى منه وقوع ضرر جسيم، متى رأت أن أسباب الطعن في الحكم يرجع معها إلغائه<sup>204</sup>.

<sup>203</sup> - تنص المادة 1/6 من قانون العمل المصري المشار إليه سابقا على أنه: "تُعفى من الرسوم القضائية في جميع التقاضي الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المندمجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم في المنازعات المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون وللمحكمة في جميع الأحوال بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة...".

<sup>204</sup> - المادة 324 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

**ب3- إصدار أحكام ابتدائية نهائية:**

إن غالبية التشريعات المقارنة كالمشرع الفرنسي، المصري المغربي، التونسي والجزائري تصنف المحاكم حسب درجاتها وطبيعة ونوعية المنازعات، والقضايا التي تختص بالنظر فيها بإحكام ابتدائية ونهائية، وتلك التي تحكم فيها بإحكام ابتدائية فقط، ولذلك كثيرا ما نجد بعض الأحكام والنصوص الخاصة بتحديد نوعية أو طبيعة القضايا والمنازعات المحددة بصفة حصرية والتي تكون فيها الأحكام الابتدائية ونهائية أما على أساس موضوعي أي بالنظر إلى موضوع الدعوى، أو على أساس القيمة المالية للنزاع، مثال ذلك التشريع الجزائري في مادته 21 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية والتي تنص على: " باستثناء الاختصاص الأصلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بـ: إلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية، والدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل، وكشوف المرتبات ومختلف وثائق إثبات علاقة العمل".

كما تجدر الإشارة إلى أن الطابع النهائي لهذه الأحكام لا يشمل سوى الحكم المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فقط، ولا يشمل الأحكام التي نتناول الموضوع فيها إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا أي أن الحكم النهائي يسري على إلغاء العقوبة فقط دون التعرض إلى الموضوع الذي يجب أن يكون محل دعوى ثانية أمام قاضي الموضوع تنصب على فحص ما إذا كان سبب التسريح خطأ جسيم أم لا؟<sup>205</sup>

**الفرع الثاني: الوضعية القانونية للعمال تجاه الأعباء المالية:**

لقد خصت التشريعات المقارنة للعمل منازعات العمل الفردية بعض الامتيازات المتمثلة في الإعفاء من الرسوم القضائية، وعدم إلزامية المحامي أمام جهة الاستئناف في القضايا الاجتماعية، وسنتطرق لدراسة كل امتياز على حدى:

<sup>205</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق، ص 48.

أ - إعفاء العمال من دفع الرسوم القضائية:

موقف المشرع المصري:

من خلال المادة السادسة من قانون العمل المصري، تنص على انه "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون، وعمال التلمذة والمستحقون عنهم، في المنازعات المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون، وفي حالة رفض الدعوى أن تحكم رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها".

ويتضح من خلال هذه المادة أن الميزة الأولى من المزايا العمالية من التقاضي هي الإعفاء من الرسوم القضائية، وتحدد كيفية الحصول على الميزة والمستحقون لها، ونطاق أو مراحل الإعفاء ونطاق أو مضمون الإعفاء ثم حالة رفض الدعوى، وكما يؤكد المشرع المصري أن هذا الإعفاء لا يشمل صاحب العمل بل تخضع الدعاوى التي يرفعها لأحكام قانون المرافعات<sup>206</sup>.

موقف المشرع الجزائري:

إن أول نص قانوني متعلق بتحديد الرسوم القضائية كان بموجب الأمر رقم 76/69 المؤرخ في 18 سبتمبر 1969 المتعلق بالمصاريف القضائية<sup>207</sup>.

وكقاعدة عامة يجب على كل من يرفع دعوى أوكل من يطلب مباشرة أو تحرير رسم أو القيام بتبليغ، أو كل عمل قضائي، أو طلب نسخة، أن يسدد رسماً يدعى بالرسم القضائي، يستحق هذا الرسم مسبقاً لفائدة الخزينة العامة، ويدفع إلى أمين الضبط وفي حالة الاستئناف أو الطعن بالنقض فإن تسديد مبلغ الرسم القضائي يجب أن يتم تحت طائلة عدم القبول عند رفع الاستئناف أو الطعن بالنقض إلا إذا قدم طلب بالمساعدة القضائية.

<sup>206</sup> - ناهد العجوزة، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، المرجع السابق، ص 750.

<sup>207</sup> - بربارة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 321.

## □ الفصل الثاني \_\_\_\_\_ أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

غير أنه واستثناء على القاعدة العامة فقد أعى القانون العمال من تحمل هذه الأعباء المالية مما يسهل لهم المطالبة بحقوقهم أم القضاء في حال قيام المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، عملا بمقتضى الأمر رقم 69- 79 المؤرخ في 18 سبتمبر 1969.

### ملاحظة:

إن هذا الإعفاء يتضمن بالخصوص المصاريف والحقوق والرسوم المستحقة الأداء عند:

- تسجيل كل عريضة لرفع دعوى.
- ممارسة طرق الطعن العادية أو غير العادية.
- تسليم كل عمل أو إرسال أو شهادة أو نسخة تنفيذية.

وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري والفرنسي.

ما هي الشروط الواجب توافرها لتمتع العامل من حق الإعفاء من الرسوم القضائية ؟

لابد من توافر الشروط التالية ومتفق عليها في غالبية التشريعات المقارنة والمتمثلة في:

1 - حصول العامل على هذه الميزة تلقائيا وبقوة القانون، إذا توافرت شروطها، ويكفي أن يوضح في عريضة الدعوى أن موضوعها هو المطالبة بتطبيق قانون العمل، وأن رافع هذه الدعوى هو عامل، وذلك دون حاجة إلى سلوك الطريق العادي المقرر للحصول على قرار بالمساعدة القضائية، طبقا لحكام المادة 417 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "... يعفى المستفيد من المساعدة القضائية من دفع المصاريف القضائية".

2 يتحدد المستحقون لهذه الميزة بالعمال والمتمهين، فلا يقتصر الإعفاء على العمال بالمعنى الدقيق المرتبطين بعقود العمل، بل يمتد إلى المتمهين المرتبطين بعقود تمهين، كذلك يمتد إلى ذوي حقوق العامل في حالة وفاة هذا الأخير.

لكن لا يشمل الإعفاء الهيئة المستخدمة، بل تخضع الدعاوى التي يرفعها للقواعد العامة في الإجراءات الرامية إلى دفع الرسوم القضائية، فإذا أقامت دعوى أمام القضاء الاجتماعي تعين عليها سداد الرسوم المقررة كاملة طبقاً لأحكام قانون الرسوم القضائية عند إيداع صحيفة الدعوى لدى قلم كتاب المحكمة المختصة، إلا استبعدتها المحكمة من جدول الجلسة:

وهذا خلافاً للمشرع الأردني الذي شمل هذا الإعفاء جميع الدعاوى سواء المرفوعة من العمال أو أرباب العمل، حيث نصت المادة 137/ج من قانون العمل على أنه: "تعفى الدعوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها"<sup>208</sup>.

3 تتحدد مراحل الإعفاء جميع مراحل التقاضي الابتدائي والاستئناف والنقض، حيث يعفى من إيداع أمانة الطعن بالنقض، من يعفى من أداء الرسوم القضائية.

ب - عدم إلزامية المحامي أمام جهة الاستئناف في القضايا الاجتماعية:

إن المشرع الجزائري من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>209</sup> وفي مادته 538 يؤكد على أن تمثيل الخصوم أمام المجلس القضائي من طرف محام وجوبي تحت طائلة عدم قبول الاستئناف، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، فهذا يوضح لنا أن مشرعنا وضع القاعدة العامة وبجانبتها الاستثناء المتعلق بالقضايا الاجتماعية<sup>210</sup>، وخص العمال فقط سواء كانوا مستأنفين أو مستأنف عليهم مع حرمان أرباب العمل من هذا الاستثناء.

<sup>208</sup> - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة أولى، سنة 2006، ص 60.

<sup>209</sup> - قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 المؤرخة في 23 أفريل 2008.

<sup>210</sup> - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 2006، ص 60.

## □ الفصل الثاني \_\_\_\_\_ أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري حيث انه لا يلزم حضور المحامي كما ينص في مادته 4/78 من قانون المحاماة رقم 17 لسنة 1983 أنه "لا يلزم توقيع محام على هذا الطلب وإنما يكفي توقيع العامل نفسه أو وكيله لأنه إذا كان ذلك الطلب بمثابة دعوى إلا انه ليس من الدعاوى المشار إليها في قانون المرافعات"، بهذا فان المشرع حاول جاهدا مراعاة ظروف العامل، واعتباره الطرف الضعيف بغية تخفيف الأعباء المالية.

وهذا ما ذهب إليه معظم التشريعات العربية كالمشرع المغربي، التونسي، والأردني<sup>211</sup>.

---

<sup>211</sup> - ناهد العجوزة، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الاسكندرية، الطبعة الاولى، سنة 1996، ص 769.

**المطلب الثاني:** الجزاء المدني كأثر لقيام المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

إن الجزاء المدني يقصد به جبر الضرر الذي أصاب العامل من جراء الفعل الغير مشروع الذي يكون سببا في قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة كما سبق تعرضنا لهذا الموضوع، إلا أننا في هذا المطلب سنوضح أثار الجزاء المدني، لكن سنحاول اختصرها في أثارين، التعويض والبطلان ضمن الفرعين التاليين:

**الفرع الأول:** البطلان كأثر للجزاء المدني للمسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة.

إن جميع التشريعات المقارنة أثبتت فشل نظرية الحرية التعاقدية في تحقيق التوازن بين مصالح طرفي علاقة العمل، لذا جاءت اغلب قواعد القانون الاجتماعي في شكل قواعد أمرة لا يجوز للإفراد الاتفاق على مخالفتها، وبالتالي فإن أية مخالفة لهذه القواعد تكون باطلة وهي متمثلة في الحالات التالية:

- بطلان كل شرط يخالف قانون العمل.
- بطلان الصلح أو الإجراء من حقوق العامل.
- بطلان قرار فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.

**أ - بطلان كل شرط يخالف قانون العمل:**

إن جميع التشريعات المقارنة تلجأ للبطلان كجزاء المدني في حالة مخالفة قانون العمل، وأول بادرة كانت من طرف المشرع الفرنسي وتبعه في ذلك المشرع الجزائري من خلال مادته 135 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96- 21 على أنه " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ..."

كما يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون قوة القانون وأكدت على ذلك المادة 136 من نفس القانون السالف الذكر.

في نفس السياق نص المشرع المصري في المادة 4 من قانون العمل على أنه: "يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.

ما يستنتج من النصوص القانونية أن بطلان كل شرط مخالفا لأحكام قانون العمل يعتبر بطلان مطلق ومتعلق بالنظام العام بمعنى انه لا يجوز لكل ذي مصلحة في الدعوى أن يتمسك به في أية مرحلة من مراحل الدعوى سواء قبل او بعد الخوض في الموضوع، ويجب على المحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها ولو لم يطلبه الخصوم، ولا يزول هذا البطلان بالإجازة أو التصحيح، وهذا ما أشارت إليه المادتان 93 - 462 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والمادة 102 من القانون المدني الجزائري.

كما ورد في قرار محكمة النقض المصرية وبالتحديد نقض مدني المؤرخ في 27 جانفي 1973 مجموعة محكمة النقض المصرية رقم 24 - 1 - 114 - 22 على أنه: "التنازل بين رب العمل والعامل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة لا يكون باطلا إلا ان يمس حقوقا تقررها قوانين العمل، وإذا كان الاتفاق الذي انعقد بين الشركة الطاعنة والمطعون ضده والذي تضمن استبدال اجر ثابت بالعمولة التي كان يتقاضاه المطعون ضده، لم يمس حقوقا قررتها قوانين العمل، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر، وجرى في قضائه على "أن العمولة التي يتقاضاها المطعون ضده جزء من الأمر تعلق به حق المستأنف عليه المطعون ضده ولا يجوز المساس به أو الاتفاق على مبلغ اقل منه، فانه يكون قد خالف القانون"<sup>212</sup>.

كما سبق أن ذكرنا أن اغلب التشريعات المقارنة أخذت بهذا الشرط ومن بينها دولة الإمارات العربية المتحدة الذي نص في قانون عمله على انه : "يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"<sup>213</sup>.

<sup>212</sup> - ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 615.

<sup>213</sup> - المادة 9 من القانون الاتحادي رقم 8 - 1980 المتضمن تنظيم علاقات العمل التحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

وكذا نظام العمل والعمال السعودي الذي جاء فيه: "أي نظام آخر أو اتفاقيات الامتياز أو أي عقد من عقد العمل أو أي اتفاقية أخرى قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى بع العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة معينة، ويقع باطلا كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقا على العمل به"<sup>214</sup>.

وقد ورد في قانون العمل السوري على أنه: "يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا الباب ولو كان الشرط أكثر فائدة للعامل"<sup>215</sup>.

ونفس الشيء في القانون العماني الذي جاء فيه: "إلا إذا كان هذا الشرط أكثر فائدة"<sup>216</sup>.

والأمر ذاته ينطبق على القانون القطري الذي نص مشرعه: "يعتبر باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على تنفيذه، إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل، وفي هذه الحالة يبقى الشرط قائما ويعمل به"<sup>217</sup>.

**السؤال الذي يتبناه للدهن هل قاعدة بطلان الشرط المخالف هي قاعدة مطلقة لم لها استثناءات؟**

لكل قاعدة عامة استثناء، ومن ثم لقاعدة الشرط المخالف استثناء يتمثل في عدم بطلان الشرط المخالف الأكثر فائدة للعامل، وهذا مثلا ما كرسه المشرع الجزائري من خلال المادة 137 من القانون رقم 90 - 11 المعدل والمتمم، المتضمن قانون علاقات العمل بحيث نص على: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات، أو الاتفاقيات الجماعية".

<sup>214</sup> - المادة 1 من قانون العمل والعمال السعودي، بمقتضى المرسوم الملكي رقم بتاريخ 139/9/6 هـ.

<sup>215</sup> - المادة 6 من قانون العمل السوري رقم 91 - 159.

<sup>216</sup> - المادة 3 من المرسوم السلطاني رقم 1973/43 المتضمن قانون العمل.

<sup>217</sup> - المادة 3 من قانون العمل القطري رقم 1962/3.

وحكمة هذا الاستثناء تتمثل في أن من أهداف تعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام رعاية مصلحة العامل، وبناء على ذلك فإذا كان الشرط المخالف لقانون العمل أكثر فائدة للعامل، فلا محل لتقرير بطلانه وحرمان العامل من حكمه طالما أنه أصلح له وأكثر فائدة<sup>218</sup>.

**ب - بطلان الصلح أو الإبراء من حقوق العامل:**

إلى جانب بطلان شرط يخالف أحكام قانون العمل سعت التشريعات المقارنة كذلك إلى بطلان الصلح أو الإبراء من حقوق العامل، بحيث نص المشرع المصري صراحة على ذلك في قانون العمل القديم، وذلك بالقول ببطلان كل مصالححة أو إبراء للحقوق الناشئة عن عقد العمل، خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه، إذا كانت تتعارض وأحكام القانون<sup>219</sup>، وهذا خلافا للقواعد العامة التي تسمح بالتصالح أو الإبراء إذا ما انصب على حقوق مالية.

فخروج المشرع على حكم القواعد العامة سببه إمكانية حصول التصالح أو الإبراء خلال سريان العقد، وهذا ما قد يجعل الهيئة المستخدمة تشغل ضعف العامل، وحاجته إلى الأجر.

أما بعد مضي شهر على انتهاء عقد العمل، فالغالب أن يكون العامل قد دبر أمر معاشه بوسيلة أخرى، وبالتالي يجوز تصالح العامل مع الهيئة المستخدمة، أو إبراءه من بعض حقوقه بعد هذه الفترة ويطبق هذا الصلح أو الإبراء فيما يتعلق بصحته<sup>220</sup>.

وحيث صدر قانون العمل المصري رقم 1981/137 لم ينص على هذا البطلان، إلا أنه تدارك ذلك من خلال قانون العمل المصري الجديد والمعمول به حالياً، حيث نص على بطلان كل مصالححة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العمال الناشئة عن عقد

<sup>218</sup> - ناهد العجوزة، المرجع السابق، ص 617.

<sup>219</sup> - المادة 316 من القانون رقم 91 - 1959 المتضمن قانون العمل المصري القديم.

<sup>220</sup> - ناهد العجوزة، المرجع السابق، ص 622.

العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تحالف أكثر القانون<sup>221</sup>.

وذهب المشرع الفرنسي إلى نفس الرأي، حيث أن جانبا من القضاء والفقهاء يفرقون بين التنازل أو التصالح الواقع أثناء سريان العقد ويعتبرونه باطلا وبين التنازل الواقع بعد انتهاء العقد فيعتبرونه صحيحا<sup>222</sup>.

### فما موقف المشرع الجزائري من هذا الجزاء ؟

إن المشرع الجزائري في جميع نصوصه الملغاة منها والمعمول بها حاليا لم يرد أي قيد بهذا الشأن مما يجعلنا نقول انه يجوز التنازل عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل أو الإبراء منها إذا كان ذلك بعد انتهاء العقد أي بعد انتهاء أي رابطة بين الطرفين في عقد العمل كما هو الحال بالنسبة للحقوق المتولدة من غيره من العقود، كلما كان التصالح أو الإبراء قائما على أساس إرادة حرة وواعية من جانب العامل وهذا بناء على القواعد العامة<sup>223</sup>، طالما أن القانون أعطى لديون العامل الناشئة عن أجوره وسائر تعويضاته عن العمل امتيازاً في اقتضائها وقدمها حتى على اقتضاء ديون الخزينة العامة<sup>224</sup>.

### ج- بطلان قرار فصل العامل بسبب نشاطه النقابي:

بناء على القانون رقم 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وبالتحديد في مادته 53 فإن المشرع الجزائري نص على أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيف ما كان نوعها ..."، كما نص في المادة 56 من نفس القانون على أنه "يعد كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون باطلاً وعديم الأثر وبعاد إدماج المعنى بالأمر في منصب عمله، وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم الامتثال في أجل 8 أيام يحرر مفتش

<sup>221</sup> - المادة 3/5 من القانون رقم 12 - 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد.

<sup>222</sup> - Durand et vitu, traité de droit du travail, e II. Nos, paris, 1950, p408 - 409.

<sup>223</sup> - المادتين 305، 306 من القانون المدني الجزائري.

<sup>224</sup> - المادة 89 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث في اجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوما بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض، أو الإستئناف".

وقد قضت المحكمة العليا الجزائرية في هذا الشأن بأنه: "... يتبين من مراجعة القرار المنتقد انه اعتبر تطبيق المواد 53، 54 من قانون رقم 90 - 14 مستوفاة لمجرد إحالة الملف على لجنة التأديب، في حين أن تلك المادتين لا تنصان على ذلك الإجراء بل تفرضان الإخطار المسبق للتنظيم النقابي بمقتضى المادة 54 وانه لا يجوز تسليط أية عقوبة على العامل النقابي، ولو لأسباب مهنية خرقا للمادة 54 كما تنص على ذلك المادة 55، وحيث أن القرار عندما اعتبر الإحالة على لجنة التأديب كافية لاستيفاء إجراءات المواد 54، 55 يكون قد أغفل أهم ما نصت عليه المادتان المذكورتان وخرقها، مما يجعل النعي عليه من هذا القبيل غير مؤسس"<sup>225</sup>.

ما يتم استنتاجه أن فصل العامل بسبب نشاطه النقابي يعد فصلا تعسفيا لا يجيزه القانون سواء كان عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة، متى قامت علاقة سببية بين فصل العامل ونشاطه النقابي، لذلك أوجب قانون لعمل على المحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله، إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابي، وإلا كان ذلك الفصل التعسفي موجبا للتعويض كجزاء مدني يوقع على الهيئة المستخدمة إلى جانب إعادة إدماجه.

كما قضت محكمة النقض المصرية في هذا الصدد بأن: "الأصل طبقا لأحكام المواد 694 و 695 من القانون المدني، والمواد 72 و 73 من قانون العمل رقم 91-1959 الذي يحكم واقعة الدعوى أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة، وأن هذا الإنهاء تنقضي به الرابطة التعاقدية ولو اتسم بالتعسف مما يترتب

<sup>225</sup> - قرار صادر عن المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية بتاريخ 8 ديسمبر 1993، منشور في قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، الطبعة الخامسة سنة 2010-2011، منشورات برتي، ص 162 .

للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض. وإعادته لمنصب عمله".<sup>226</sup>

### ما موقف باقي التشريعات المقارنة؟

إن التشريعات المقارنة والتشريعات الدولية منحت القضاء السلطة التقديرية في تحديد الفسخ التعسفي، إلا أن بعضها تورد حالات على سبيل الحصر تعتبر بمثابة فسخ تعسفي للعقد من جانب الهيئة المستخدمة وتمثلت الحالات في:

- انتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة معينة، فالمشرع اللبناني مثلاً نص في المادة 50-2 من قانون العمل على منع الهيئة المستخدمة من فصل أحد أعضاء مجالس النقابات، قبل الحصول على مراجعة المجلس التحكيمي المختص، وإلا اعتبر هذا الفصل تسريحاً تعسفياً.
- كما حذرت الاتفاقيات العربية فصل العامل بسبب انتمائه إلى نقابة أو بسبب النشاط النقابي حيث نصت المادة 2/78 من الاتفاقية العربية رقم 1 المعدلة، بشأن مستويات العمل على: "عدم فصل أي عامل أو الأضرار به بأية وسيلة كانت، بسبب انتمائه إلى نقابة أو بسبب اشتراكه في أي وجه من أوجه النشاط النقابي"، بالإضافة إلى فحوى المادة 18 من الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية على أن: "يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الأضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته للنشاط النقابي"<sup>227</sup>.

أما عن المشرع الفرنسي فذهب أبعد من ذلك حيث لم يكتف بحماية المندوبين النقابيين بل وسع الحماية إلى قداماء ممثلي العمال، وذلك في حدود ستة أشهر من انتهاء عهدتهم النقابية كما شملت حمايته المرشحين لمهمة التمثيل النقابي، فقد ألزم قانون العمل الفرنسي المستخدم سواء كان شخصاً طبيعياً أو شخصاً معنوياً باحترام كل إجراءات

<sup>226</sup> - قرار صادر عن محكمة النقض المصرية (الغرفة المدنية) مؤرخ في 1 مارس 1982 مأخوذ من المؤلف ناهد

العجوز، المرجع السابق، ص 629 .

<sup>227</sup> - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس 1983، ص 30، 131، 157، ناهد العجوز، المرجع السابق، ص

تسريح هؤلاء الأشخاص وذلك تحت طائلة بطلان قرار التسريح والتمثلة في عرض قرار التسريح على لجنة المؤسسة لإبداء رأيها فيه، ثم عرضه على مفتش العمل لأخذ رأيه الإلزامي فيه وهذا ما أتت به المادة 425 من قانون العمل الفرنسي على أنه:

« Toute licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant décision définitive, en cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulé et ses effets supprimés, la même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de sa candidature avant que le candidat n'a été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.. »

رغم غياب نص صريح في تشريعات العمل حول إجراءات تسريح ممثلي العمال إلا أن الفقه والقضاء الفرنسيين أشار إلى أنه في حالة ما إذا أرادت الهيئة المستخدمة تسريح ممثلي العمال لخطأ قام به أثناء عمله، فلا بد من إعطاء رخصة مسبقة من طرف لجنة المشاركة المتكونة من مندوبي المستخدمين وممثلي العمال، علاوة عن الترخيص الإداري الصادر عن مفتشية العمل، رغم ذلك لا يمكن تجاهل نية المشرع في حماية ممثلي العمال نظرا للمهمة الصعبة التي يقوم بها، وذلك بمنح الصلاحيات للأجهزة المشاركة إلى جانب وجود نص صريح يقضي بذلك، حيث لا يمكن لأي مندوب أو ممثل

للعمال أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية<sup>228</sup>.

### **الفرع الثاني: الحق في التعويض**

إن التعويض هو ذلك الحكم الذي يترتب على تحقق واثبات المسؤولية، وهو جزاؤها إلا أنه يسبق هذا الحكم دعوى المسؤولية التي يرفعها الطرف المتضرر.

كما أن التعويض يعتبر الصنف الثاني من الجزاءات المدنية الناتجة عن قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة، لكن قد يتبادر إلى الذهن السؤال التالي: ما هي الحالات التي نص عليها المشرع المقارن التي تتطلب الحق في التعويض؟

سنقوم بالإجابة على هذا السؤال ضمن الفرعين التاليين:

#### **أ - التعويض عن الفصل التعسفي في غير الأحوال الجائزة قانونا**

جميع التشريعات المقارنة تتفق على عدم فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيم وان يكون مخصوص عليه في النصوص القانونية وتم توضيح حالات هذا الخطأ فمثلا المشرع الجزائري وضح لنا الخطأ الجسيم في فحوى المادة 73 من قانون العمل رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل وقد سبق وان تعرضنا لهذه النقطة القانونية بالتفصيل في إطار الباب الأول، والمتمثلة في رفض العامل تأدية عمل دون عذر مقبول أي رفض تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال.
- إذا قام عنف.

<sup>228</sup> - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 97.

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات، المنشآت، الآلات، الأدوات المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

ما يتم استنتاجه من خلال فحوى المادة السالفة الذكر، والتي من خلالها ذكرت حالات الخطأ الجسيم على سبيل الحصر، وإذا كان هذا النص واردا في النظام الداخلي فانه لا يجوز للهيئة المستخدمة فصل العامل في غير هذه الحالات، وإذا تم ذلك يعتبر هذا الفصل غير مبرر قانونا، ويكون بالتالي فصلا تعسفيا ويحق للعامل المطالبة بالرجوع الى منصب عمله زائد تعويض عن الضرر الذي لحق به لدى الجهة القضائية المختصة التي تثبت بحكم ابتدائي ونهائي.

### ما موقف التشريعات العربية من التعويض ؟

إن غالبية تشريعات العمل العربية تتجه إلى حق العامل للتعويض عما لحقه من ضرر اثر الفصل التعسفي في غير الأحوال الجائز الفصل فيها قانونا بالإضافة لما قد يستحقه من تعويضات قانونية كبدل مهلة الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة أو التعويض عن الفصل، كما يراعي في تقدير التعويض نوع العمل، ومدة الخدمة وسن العامل، والأعباء العائلية ومدى تعسف في قرار الفسخ، ومدى تأثير هذا القرار في سمعة العامل، وغير ذلك من الظروف وهذا وفقا لمبادئ العرف والعدالة.

فمثلا اقر القانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة بهذا النوع من التعويض حيث ذهب إلى أنه إذا فصل العامل فصلا تعسفيا، فللمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل، وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل، ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته<sup>229</sup>. كما اشترط هذا القانون إلا يزيد مبلغ التعويض على اجر العامل ثلاثة أشهر تحسب على أساس آخر أجر يتقاضاه<sup>230</sup>.

<sup>229</sup> - المادة 123 من القانون رقم 08 - 1980 المتضمن قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة.

<sup>230</sup> - المادة 123 من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.

أما بخصوص مجلة الشغل التونسية الصادرة بموجب القانون رقم 27 لسنة 1966 التعويض عن الفصل التعسفي بنصه على أن: "القطع التعسفي لعقد الشغل من احد الطرفين يخول المطالبة بغرامة خارجة عن المنحة الناتجة عن عدم مراعاة الأعم بالطر هاو منحه الطرد المشار إليهما في الفصل وجود ومدى الضرر كامل من جراء الفسخ التعسفي يعينهما الحاكم، بناء على العرف وعلى صفة وأقدمية الخدمات وعلى ظروف أمر الواقع"<sup>231</sup>.

أما بالنسبة لنظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية فان مسألة التعويض عن الفصل التعسفي نص على أنه "إذا فسخ العقد لغير سبب مشروع كان للطرف الذي أصابه الضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره اللجنة على أن يراعي فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية واحتمالية"<sup>232</sup>.

وبخصوص قانون العمل في الجمهورية الإسلامية الموريتانية التعويض عن الفصل التعسفي بنصه على أنه " كل فسخ تعسفي لعقد العمل يمكن ان يرتب تعويضا، ويقوم القضاء المختص بإثبات التعسف وذلك بإجراء تحقيق عن أسباب وظروف فسخ العقد، ويعتبر فصلا تعسفيا بصفة خاصة، كل فصل يقع دون أسباب قانونية أو بسبب أراء يعتنقها العامل أو بسبب نشاطه النقابي أن انتمائه لنقابة معينة"<sup>233</sup>.

النتيجة التي تتوصل إليها جميع التشريعات المقارنة اتفقت على مسألة تعويض العامل المتضرر بحسب ما نظمته النصوص القانونية لكل تشريع، لكن مسألة فسخ العقد تعسفا هل لها نفس الصور في القانون المقارن؟

فغالبية التشريعات المقارنة حددت صور الفسخ التعسفي للعقد على سبيل المثل ولا الحصر واتفقت على الحالتين التاليتين:

- الحالة الأولى: الفصل بسبب مرض العامل.

<sup>231</sup>- مجلة الشغل التونسية، الفصل رقم 1/23-2 المتضمن قانون العمل التونسي.

<sup>232</sup>- المادة 1/74 من المرسوم الملكي رقم 21-1389 المتضمن قانون العمل في المملكة العربية السعودية.

<sup>233</sup>- المادتين 24، 221 من القانون رقم 23 - 1963 المتضمن قانون العمل في الجمهورية الإسلامية الموريتانية.

- الحالة الثانية: التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد عمل المحدد المدة قبل انتهاء أجله.

**الحالة الأولى: الفصل بسبب مرض العامل:**

فالمشرع الجزائري مثلا منع على الهيئة المستخدمة أن تنهي علاقة العمل بحجة غياب العامل نتيجة مرضه باعتباره السبب الوحيد، حيث ألزمها بقوة القانون بإعادة إدراج العامل في منصب عمله أو في منصب آخر بأجر مماثل بعد شفائه من مرضه<sup>234</sup>، سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، خاصة أن مرض العامل وتغييره عن العمل في تلك الحالة يعتبر انقطاعا مشروعاً ولا يعتبر سبب من أسباب فسخ عقد العمل.

أما إذا قامت الهيئة المستخدمة بفصل العامل بسبب مرضه فيعد هذا فصلاً تعسفياً، ويلتزم التعويض عنه، بالإضافة إلى إعادة الإدماج في منصب عمله، أو منصب مماثل بنفس الأجر.

وهذا ما ذهب إليه باقي التشريعات المقارنة كالمشرع المغربي من خلال المادة 32 في فقرتها الثانية من الظهير الشريف رقم 194-03-1 السالف الذكر.

**الحالة الثانية: التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء أجله:**

إن القانون المقارن اتفق على قاعدة عامة واحدة وهي متمثلة في كون أن عقد العمل المحدد المدة لا يجوز لأي من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل مدته، ولكنه ينتهي من تلقاء نفسه بانقضاء هذه المدة، دون حاجة إلى أي إجراء آخر ويترتب على كون عقد العمل تطبق عليه القاعدة: "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون"<sup>235</sup>.

وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 106 من القانون المدني الجزائري، وكذا المشرع المغربي.

<sup>234</sup> - المادتين 64، و65 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>235</sup> - سعيد البوشتاوي عز، محمد الكشور، عقد الشغل المحدد المدة في ضوء القانون المغربي والمقارن، الطبعة

الأولى، 2005، دون دار نشر، ص 338.

أما المشرع الفرنسي فإنه يلزم الهيئة المستخدمة بأداء تعويض إلى العامل المسح شريطة أن لا يقل عن الأجر الذي كان بإمكانه أن يتقاضاه عن بقية المدة المحددة في العقد، وهذا ما تؤكد عليه المادة 1243-1 وفقرة 4 من قانون العمل الفرنسي.

كما نص المشرع المصري من خلال فحوى المادة 104 من قانون العمل على أنه:  
" ينتهي عقد العمل بانقضاء مدته ... كما انه ينتهي بانتهاء العمل الذي ابرم من أجله

فإذا أنهت الهيئة المستخدمة العقد قبل انقضاء مدته، دون أن يتوافر لديها سبب من الأسباب التي يقرها القانون لهذا الإنهاء يعتبر تعسفي وعمل غير مشروع، يحملها المسؤولية القانونية حيث يحق للعامل المتضرر على أثرها طلب التعويض بناء على ذلك<sup>236</sup>.

وما يتم استخلاصه أن التشريع المقارن اتفق على أساس أن الهيئة المستخدمة إذا أنهت عقد عمل محدد المدة قبل انتهاء أجله فإنها نلتزم بتعويض العامل عن كل ضرر أصابه من جراء هذا الإنهاء التعسفي ويراعي في تقدير التعويض العناصر التالية:

- ✓ الأجر الذي كان العامل يستحقه لو استمر في عمله لغاية الإنهاء القانوني لعقد العمل المحدد المدة.
- ✓ طبيعة العمل الذي كان العامل يقوم به.
- ✓ مدة عمله في خدمة صاحب العمل.
- ✓ سن العامل.

#### ب - التعويض عن التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية:

نظرا للاثمات الاقتصادية والمالية والى جانب التطور التكنولوجي والهيكلية، فغالبية التشريعات المقارنة تفاديا لإفلاس الشركات، أو إغلاق المؤسسات الاقتصادية وحفاظا على حقوق العمال وحماية له حتى ليكون لهم مصدر رزق وضعت نصوص قانونية وسعت من مفهوم التسريح حيث أصبح التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وسيلة قانونية تطلبت إدخال تعديلات على تشريعات العمل بهدف تنظيم هذا الأجراء وإضفاء

<sup>236</sup> - المادة 107 من القانون رقم 12 - 2003 المتضمن قانون العمل المصري.

الطابع الشرعي والقانوني، وهذا وفق إجراءات وشروط يمكن إجمالها في شروط أساسية عامة يستند عليها في إقرار التسريح الجماعي، وتدابير احتياطية يجب اتخاذها للتقليل من العمال المعنيين بالتسريح، والغاية من هذا الأجراء كله هو تحصل هذه الفئة من العمال المعرضة للتسريح الجماعي للأسباب الاقتصادية لتعويض يضمن لهم حقهم في العيش، وقد سبق وان قمنا بدراسة مفصلة ودقيقة لهذا النوع من التسريح في المبحث الثاني من الفصل الثاني المتعلق بالنزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري وباقي التشريعات المقارنة من الباب الأول من المذكرة.

### **ج- التعويض المتعلق بالحماية والوقاية الصحية للعمال:**

إن الحق في الحماية والوقاية الصحية حقا دستوريا كرسه غالبية دساتير الدول حيث مثلا كرسه الدستور الجزائري سنة 1996 من خلال المادة 2/55 على أنه "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الرعاية الصحية والأمن والنظافة"<sup>237</sup>.

وهذا التعويض يكون بسبب أخطاء الهيئة المستخدمة، بمعنى أن العامل يكون ضحية تصرفات أو إهمال من طرف رب العمل، حيث يترتب على هذه التصرفات أضرار جسمانية أو معنوية للعامل أو لذوي حقوقه مما تؤدي لقيام مسؤولية الهيئة المستخدمة عن هذه الأخطاء التي يحق فيها للعامل أن يطالب بالتعويض دون هيئة الضمان الاجتماعي، بحيث يتم اللجوء مباشرة إلى القضاء المدني بالدرجة الأولى وإذا اقتضى الأمر إلى القضاء الجزائي، هذا دون الإخلال بحق العامل المتضرر في المطالبة بالتعويض من هيئة الضمان الاجتماعي<sup>238</sup>.

لكن لا بد من معرفة ما هي الأخطاء المرتكبة من طرف الهيئة المستخدمة التي تتطلب التعويض؟

---

<sup>237</sup> - مرسوم رئاسي رقم 96 - 438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 03-02 المؤرخ في 10 ابريل 2002، وبالقانون رقم 19 - 08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008.

<sup>238</sup> - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، سنة 2005، ص 199.

بالنسبة للمشرع الجزائري حددها ضمن المادة 45 من القانون رقم 83-13 التي تنص على أنه "يتمثل الخطأ غير المعذور الصادر عن الهيئة المستخدمة في تحقق إحدى الشروط التالية:

- ✓ خطأ ذو خطورة استثنائية.
- ✓ خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض معتمد.
- ✓ خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي تسببه.
- ✓ عدم استدلال العامل بأي فعل مبرر".

يتضح لنا من نص المادة أن مشرعنا نصه يتعلق مباشرة بالتزامات الهيئة المستخدمة فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل الذي نظمها المشرع بأحكام قانونية وتنظيمية خاصة ضمن القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل كما نظم هذا المجال كل من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، وكذا أحكام الباب الثالث من القانون رقم 31 - 75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، حيث يمكن إبراز أهمية العناية بهذا الجانب الأمني والصحي في العمل من خلال نص المادة 5 من القانون رقم 88 - 07 التي تنص بصفة صريحة على أنه: "يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحالات المخصصة للعامل وملحقاتها، وتوابعها المشار إليها في المادة 4 أعلاه بصفة تضمن امن العمال، ويجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة، والغازات السامة، والضجيج وكل الأضرار الأخرى.
- تجنب الازدحام والاحتفاظ بسلامة العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل واستعمال المواد الضرورية والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم.
- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة بانتقاء كل أسباب الحرائق والإنفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.

-وضع العمال في مأمن من الخطر، وإبعادهم عن الأماكن الخطرة، أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.

-ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو خطير.

بناء على هذا النص فإن أي عامل أو مجموعة من العمال إذا تعرضوا لأي ضرر بسبب الأخطاء المذكور في المادة أعلاه فإنها تمنح للعامل المتضرر من هذا التقصير أو الإهمال حق اللجوء إلى الجهات القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض على الأضرار التي لحقت به، أو إلى الجهات القضائية الجزائية إذ شكل هذا الخطأ جريمة منصوص عليها قانوناً سواء بنص خاص في قانون العمل، أو نص عام في قانون العقوبات، بل ويمكنه كذلك تقاضي التعويضات الاجتماعية من هيئة الضمان الاجتماعي إلى جانب التعويض المدني وهذا ما أكدت عليه المادة 47 من القانون رقم 83 - 15<sup>239</sup>.

#### ملاحظة:

يحق لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناءً على طلبهم في رفع الدعوى ضد المتسبب في الحادث أما الجهات القضائية المختصة - مدنية أو جزائية - كما يمكن لنفس الهيئة، وإلى جانب تمثيلها لصاحب المصلحة في الدعوى أن تباشر الدعوى القضائية لمصلحتها ضد الهيئة المستخدمة المتسببة في الضرر بتسديد وتعويض كل ما أنفقته أو ما عليها أن تنفقه بسبب الأضرار الناجمة عن ذلك الحادث وهي النفقات التي تدفعها هيئة الضمان الاجتماعي كتعويضات إما في شكل رأس مال أي دفعة واحدة أو في شكل ريع أي في شكل منحة شهرية أو سنوية، حيث يجب على الهيئة المستخدمة أن تدفع ما يقع على عاتقها، إما دفعة واحدة وإما على شكل أقساط يحددها القاضي، على ألا يتجاوز مدة دفع هذه أقساط مدة خمس سنوات، إلا في حالات التنازل أو انتهاء نشاطها، فإنه يجب دفع أو تسديد يد المبلغ الواقع على عاتقها دفعة واحدة<sup>240</sup>.

<sup>239</sup>- القانون رقم 83 - 15 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، عدد 28، جويلية 1983.

<sup>240</sup>- المادة 48 من القانون رقم 83 - 15، المشار إليه سابقاً.

## □ الفصل الثاني \_\_\_\_\_ أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

وباقى التشريعات المقارنة منحت الحق للعامل ولذوي حقوقه في حالة ارتكاب الهيئة المستخدمة للأخطاء السابق ذكرها أن لا يطلب الطرف المتضرر التعويض عن ذلك، وكانت الصدارة في ذلك لقانون العمل الفرنسي.

لكن إذا تسبب هذا الخطأ لوقوع جريمة تتطلب رفع دعوى جزائية إذن ما الطبيعة القانونية لهذه الدعوى والآثار المترتبة عن ذلك ؟

الإجابة على هذا الإشكال القانوني تكون في إطار المبحث الثاني المتعلق بنطاق الدعوى الجزائية.

### المبحث الثاني: نطاق الدعوى الجزائية

إلى جانب الآثار المدنية الناتجة عن قيام مسؤولية الهيئة المستخدمة التي سبقت دراستها في المبحث الأول من الفصل الثاني، فقد تترتب على قيام المسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة آثار تتعلق بالدعوى العمومية وما ينجر عنها من عقوبات جزائية عند مخالفة هذه الهيئة للالتزامات المقررة لها قانونية كانت أو اتفاقية، إذ تعتبر هذه الآثار في حد ذاتها استثناء على القواعد العامة في التعاملات المدنية التي لا تجعل من عدم احترام قواعدها سببا لقيام المسؤولية الجزائية وهذا ما سنتعرض له ضمن مطلبين الأول حول تحريك الدعوى العمومية ضد الهيئة المستخدمة، والثاني حول العقوبات الجزائية المقررة للهيئة المستخدمة.

#### المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية

إن القضاء الجزائي يشمل القضايا العمالية التي يكون موضوعها جريمة عمل، حيث تميزت ببعض الاستثناءات على القواعد العامة في التقاضي في مجال الدعوى الجنائية سواء على مستوى الهيئات أو حتى طبيعة جرائم العمل بحد ذاتها. سنتعرض لها من خلال الفروع التالية :

#### الفرع الأول: السلطة المخولة بتحريك الدعوى العمومية وضبط جرائم العمل:

منحت التشريعات المقارنة صلاحية متابعة ومعاينة جرائم العمل التي وصفها بالمخالفات إلى مفتش العمل كما كفل لهذا الأخير نظام تفتيش أماكن العمل<sup>241</sup>، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري في نص المادة 138 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل، وهذا يدل أن مشرعنا منح مفتش العمل صفة الضبطية القضائية فيما يخص متابعة جرائم العمل، رغم أنه لم ينص على ذلك صراحة.

<sup>241</sup> - ناهد العجوزة، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف الاسكندرية، الطبعة الأولى، سنة 1996، ص775.

ونفس الشيء قام به المشرع المصري حيث نص في المادة 160 من قانون عمله على أن يكون للعاملين في مفتشية العمل صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذا له، ولهم أن يزوروا أماكن العمل للتأكد من حسن تطبيق أحكامه.

المشرع المغربي في مادته 1/530 من قانون الشغل: "يُعهد بتفتيش الشغل، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية وإلى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية..."<sup>242</sup>.

فنلمس وجود بعض الاختلافات بين التشريع الجزائري والتشريع المصري في تحديد الشخص المكلف بالتفتيش فالمشرع المغربي بناء على هذه المادة يحدده في مفتش العمل، ومراقبي العمل، أما التشريعين الآخرين فيحدده في مفتش العمل، ومراقبي العمل، المهم أن كل هذه التشريعات تسعى لتوفير بيئة عمل جيدة في إطار ظروف عمل حسنة.

### الفرع الثاني: جواز تفتيش أماكن العمل خارج الأوقات المحددة قانونا:

يحق لمفتش العمل تفتيش في أية ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان عمل حماية للعمال، ولمراقبة مدى تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية الذي يتعين عليهم معاينة تطبيقها، غير أنه إذا كانت الورشة أو ووسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محال ذي استعمال سكني، يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج وهذا ما ذهبت إليه جميع التشريعات العربية كالمشرع المصري، والتونسي والمشرع الجزائري مثلا أكد على ذلك من خلال المادة 5 من القانون رقم 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل، حيث أنه منحت الحرية للمفتش في اختيار ساعات التفتيش خاصة وأن جرائم العمل ترتكب بكثرة في الليل كتشغيل النساء والأطفال، أو تهريب بعض البضائع المتعلقة بالمؤسسة.

<sup>242</sup> - جواد الغماري، جرائم قانون الشغل، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، الطبعة الأولى، سنة 2011، ص 263.

لكن السؤال الذي يطرح هل هذه الحرية مطلقة أو مقيدة ؟

فبناء على النصوص القانونية فان حرية اختيار ساعات التفتيش ليست مطلقة بل هي مقيدة بالمكان والزمان.

فبالنسبة للقيد المكاني فهو متعلق بالأمكنة التي يجوز فيها التفتيش وهي تنحصر في الأماكن التي يؤدي فيها العمل أو معد لأدائه، ويستوي أن تكون الأمكنة لأداء العمل الصناعي أو التجاري، أو الإداري ولا يجوز أن تمتد سلطة التفتيش إلى السكن الخاص بصاحب العمل مثلا حتى ولو كان ملحقا بمحل العمل<sup>243</sup>.

أما القيد الزمني بمعنى أن سلطة التفتيش لا تتقرر إلا في الأوقات المقررة للعمل أو حيث يكون العمل جاريا بالفعل ليلا أو نهارا، فلا يجوز تكليف الهيئة المستخدمة بفتح منشأة العمل في غير هذه الأوقات<sup>244</sup>.

وهذا ما ذهبت اليه جميع الاجتهادات القضائية من خلال القرارات القضائية الفرنسية والعربية كالقرار الصادر من الغرفة الاجتماعية الصادر في 07 ماي 1984، ملف رقم 24-340 خاص بمفتشية العمل ومدى دور المحضر المحرر من طرفها للفصل في النزاع على مستوى القضاء الجزائري<sup>245</sup>.

### **الفرع الثالث: جواز التفتيش بدون إذن النيابة العامة:**

إن القانون المقارن للعمل لمفتش العمل عدة صلاحيات من اجل تنفيذ مهامه الرامية إلى احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا، فالمشرع الجزائري مثلا في المادة 3/6 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على انه يمكن لمفتش العمل أن يطلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليه في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها.

<sup>243</sup> - فتحي عبد الرحيم عبد الله، احمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، منشأة المعارف، سنة 2003، ص 83.

<sup>244</sup> - فتحي عبد الرحيم عبد الله، احمد شوقي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 83-84.

<sup>245</sup> - حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، دار خطاب، الجزء الأول، سنة 2010.

وبهذا تمكن مفتش العمل من حق تفتيش أماكن العمل دون الحصول على إذن النيابة العامة وهذا بمجرد تمتعه وبصفة استثنائية بصفة الضبطية القضائية إلا أننا قد يتضح لنا أنه قد يمس بحقوق الهيئات المستخدمة التي غالباً ما يكون لها أسرار صناعية وتجارية ومالية فيبقى هذا راجع إلى ضمير القائم بالتفتيش واليمين المؤداة قبل التحاقه بهذه الوظيفة مما يجعل الملكية الخاصة عرضة للانتهاك<sup>246</sup>. إلا أن التشريعات المقارنة عالجت هذه النقطة القانونية من خلال فرض عقوبات جزائية على مفتش العمل في حالة إخلاله بواجبه المهني المتمثل في التقيد بالحفاظ على السر المهني ولو بعد مغادرتهم لمصلحتهم وهذا ما يؤكد عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 19 من القانون رقم 90-03 التي 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 لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم".

#### **الفرع الرابع: أمثلة تطبيقية عن جرائم العمل المرتكبة من طرف الهيئة المستخدمة:**

إن التشريعات المقارنة وعلى رأسها التشريع الفرنسي فلقد اتفقوا في تحديد جرائم العمل المرتكبة من طرف الهيئة المستخدمة وحددت كالاتي:

- مخالفة القواعد المتعلقة بالتفتيش.
- المخالفات المتعلقة بالسلامة الصحية والأمن داخل أماكن العمل.
- مخالفة الأحكام المنظمة لتشغيل العمال الأجانب.
- مخالفة القواعد المنظمة لأوقات العمل والأجانب.

جميع هذه الحالات سبق وأن درسناها في الباب الأول مع تحديد العقوبات المقررة لها في التشريعات المقارنة إلا أننا نأخذ مثال تطبيقي مهم جداً ومنتشر بكثرة في الواقع العمل إلا وهي جريمة إفشاء السر المهني، بمعنى الكشف عن واقعة لها صفة السر صادر

<sup>246</sup> - عصام انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، الطبعة الثانية، سنة 2002، ص 287.

ممن علم بها بمقتضى مهنته، وبالتالي فلا جريمة إذا لم يتوافر لدى المتهم بها القصد الجنائي ولو توفر لديه إهمال أو خطأ والغاية من تسليط العقوبة على هذه الجريمة هي توفير الحماية القانونية للهيئة المستخدمة أي حماية إرادة المجني عليه<sup>247</sup>.

من خلال دراستنا لهذا النوع سوف نحاول الاهتمام بدراسة الجزاءات الجزائية الخاصة بجريمة إفشاء السر المهني إذن فيما تتمثل العقوبات الجزائية الخاصة بهذه الجريمة ؟

بناء على التنظيم التشريعي للجزاء الجزائي، يمكن تعريفه بذلك الجزاء الذي يوقعه القضاء، باسم المجتمع على كل شخص ارتكب فعلا مخالفا للقانون، وتكون الغاية المباشرة من تطبيقها على الجاني هي الردع الخاص، لكن هناك غايات أخرى غير مباشرة تكمن في تحقيق العدالة والردع العام<sup>248</sup>.

والجزاءات الجزائية نوعان: الحبس أو السجن، والغرامة.

فالمشرع المغربي عاقب في الفصل 446 من القانون الجنائي مرتكب جريمة إفشاء السر المهني بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وغرامة من 120 إلى 20 ألف درهم، أما الفصل 447 من نفس القانون عاقب على إفشاء مصنع ومحاولة إفشائها من قبل مدير أو مساعد أو عامل فيه بعقوبة الحبس من سنتين إلى 5 سنوات وغرامة من 200 إلى 10 آلاف درهم إذا كان الإفشاء إلى أجنبي أو مغربي مقيم في بلد أجنبي.

أما إذا كان الإفشاء إلى مغربي مقيم بالمغرب فعقوبته هي الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين والغرامة من 200 إلى 250 درهم ويحكم الحد الأقصى حتما في الحالتين السابقتين إذا كانت الأسرار متعلقة بمصنع الذخيرة الحربية أو الأسلحة<sup>249</sup>.

<sup>247</sup> - عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار، مطبعة دار الفكر الجامعي، المغرب، سنة 2000، ص 129.

<sup>248</sup> - عبد الواحد العلمي، شرح القانون الجنائي المغربي، القسم العام، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الثانية، سنة 2007، ص 377.

<sup>249</sup> - هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة 2015، ص 122 - 123.

## □ الفصل الثاني \_\_\_\_\_ أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

وباقى التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي، التونسي، والجزائري فإنه يسلط العقوبة على جريمة إفشاء السر المهني إما بعقوبة الحبس، ودفع غرامة تتحدد بحسب النظام القانوني لكل تشريع، هذا من جهة ومن جهة أخرى منحت التشريعات المقارنة حق الإفشاء بالسر المهني في الحالتين:

أ- حالات الإفشاء المقررة لمصلحة الأشخاص كحالة الضرورة، وحق الأمين في كشف السر للدفاع عن نفسه أمام القضاء، ورضا صاحب السر بالإفشاء.

ب- حالات الإفشاء المقررة للمصلحة العامة: متمثلة في الإفشاء بمقتضى النص القانوني، والإفشاء لمصلحة العدالة.

وهذا كله حفاظاً على سيرورة وهدوء الهيئة المستخدمة، والمحافظة على حقوق العمال خاصة لكونهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية للعمل.

**المطلب الثاني:** الدور الرقابي لهيئة الضمان الاجتماعي للهيئة المستخدمة والآثار القانونية المترتبة عن ذلك:

بعد تعرضنا للعقوبات المقررة للهيئة المستخدمة والمسؤولية القانونية، ولكل من الدعوى المدنية والدعوى الجزائية، فأنا نجد أنفسنا مضطرين لدراسة هيئة الضمان الاجتماعي ومدى ارتباطها الوثيق بصاحب العمل، خاصة لما له من التزامات واجبة النفاذ والتي لها علاقة قانونية بعقد العمل، وفي حالة عدم تنفيذها توقع عقوبات على هذا الأخير، مما يؤدي إلى تبادر الأسئلة التالية<sup>250</sup>:

- فيما تتمثل التزامات الهيئة المستخدمة والعقوبات المقررة لذلك؟
- ما هي الهيئات الرقابية التي تجسد هذا الدور في هيئة الضمان الاجتماعي؟
- كيف يتم تحصيل ذلك؟
- فيما يتمثل دور القضاء في الفصل في القضايا المتعلقة بنزاع بين الهيئة المستخدمة وهيئة الضمان الاجتماعي؟

كل هذه الأسئلة متعلقة بموقف المشرع الجزائري وباقي التشريعات المقارنة وهذا ما سنقوم بدراسته من خلال الفروع التالية:

**الفرع الأول:** إلتزامات الهيئة المستخدمة تجاه هيئة الضمان الاجتماعي والعقوبات المقررة في حالة عدم تنفيذ التزاماتها:

يعد قطاع الضمان الاجتماعي من الوسائل الهامة التي تعتمد عليها الدولة لتنفيذ سياستها الاجتماعية، وهذا ما جعل الدولة على مختلف مستوياتها تهتم بشكل كبير بالتوازن المالي لهيئات الضمان الاجتماعي، وفي إطار المهام المسندة لهذه الأخيرة فإن عدم قيام المستخدم بالتزاماته تجاه صندوق الضمان الاجتماعي والمتمثلة في التصريح بالنشاط في الوقت المحدد، وعدم دفعه للاشتراكات الرئيسية لهيئة الضمان الاجتماعي في الآجال القانونية، وعدم التصريح بالعمال وبأجورهم السنوية في أجالها المحددة، وعدم التصريح

---

<sup>250</sup> - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه اصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2011، ص58.

بحدوث العمل والمرض المهني في وقته المحدد، وسنهتم في دراستنا بالتعرض بالتزام التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، ثم التصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي، ودفع الاشتراكات الرئيسية لهيئة الضمان الاجتماعي، وأخيرا ضرورة التصريح بالأجور، وسنتعرض لكل حالة على حدى:

**أ - الحالة الأولى: التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء:**

يقصد بالتصريح بالنشاط قيام المكلف بالإعلان عن نفسه بمزاولة نشاط غير مأجور أو تشغيل الغير لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة خلال (10) عشرة أيام من بداية النشاط أو تشغيل الغير، وهي مدة تحسب بالاستناد لرخصة النشاط والتصريح لدى هيئة الضرائب<sup>251</sup>.

وهذا ما أكدت عليه المادة 6 من القانون رقم 83 - 14 المعدلة بالمادة 5 من القانون رقم 04 - 17 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

بمعنى أن صاحب العمل يقوم بالتصريح بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا، أي لدى الصندوق الوطني للعمال الأجراء وذلك في مدة عشرة أيام الموالية للشروع في ممارسة نشاطه.

وبالتالي فالمستخدم الذي يريد أن يوظف عمال وينشأ نشاطها معيناً ويمارسه سواء كان شخص طبيعى أو معنوي، وسواء كان شخص طبيعى أو تجاري أو فلاحي أو حرا في أي فرع أو في أي قطاع نشاط آخر عليه أن يبادر بتقديم لهيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء عدة وثائق<sup>252</sup> أهمها:

- نسخة من القانون الأساسي للمؤسسة أو نسخة من السجل التجاري أو شهادة الاعتماد، أو نسخة من عقد الشركة بالنسبة للشركاء في الشركة.
- نسخة من الرقم الجبائي.

<sup>251</sup> - الملتقيات الجهوية الاربع المشتركة بين وزارة العدل ووزارة الضمان الاجتماعي، بومرداس، بجاية، وهران،

غرداية، لسنة 1998، ص3.

<sup>252</sup> - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 62.

■ نسخة قائمة العمال المراد تشغيلهم في المؤسسة ممضاة ومختومة من طرف صاحب العمل.

■ شهادة الحالة المدنية.

■ ملئ استمارة خاصة من طرف صاحب العمل تمنح له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تسمى وثيقة التصريح بالنشاط، تتضمن التعريف بالمصرح والنشاط الذي يمارسه.

وهذا الالتزام اتفقت عليه جميع التشريعات المقارنة فالمشرع المغربي يعتبر عدم التصريح بالنشاط أو بالمتلكات جريمة على اعتبار أن الأموال التي يديرها الصندوق هي جزء من المال العام الذي يجب ترشيده، كما حرص المشرع المغربي على الإبقاء على هذا المال خاضعا لقواعد المحاسبة والتدبير المالي، مما يجعل بعض فئات المستخدمين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ملزمين بالتصريح، والخضوع بالتالي لمقتضيات الفصل 262 مكرر من القانون الجنائي الذي أضيف بمقتضى القانون 07 - 48 الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم 68-08-1 بتاريخ 20 أكتوبر 2008<sup>253</sup>.

والمشرع الفرنسي كانت له الصدارة في ذلك كتشريع مقارن، ولا بد علينا معرفة ما الجزاء المقرر في حالة عدم القيام بالتصريح بالنشاط ؟

للإجابة على هذا الإشكال تكون على النحو التالي:

**بالنسبة للمشرع الجزائري:**

يترتب على مخالفة الالتزام بالتصريح بالنشاط من طرف المكلف - صاحب العمل - دفع غرامة مالية قدرها خمسة آلاف 5000 دينار جزائري تضاف إليها نسبة 20% عن كل شهر من التأخير، وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتحصيل هذه الغرامة وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>253</sup> - منشور بالجريدة الرسمية، عدد 5679 بتاريخ 03/11/2008، ص 4018.

وعليه فإن مخالفة المستخدم للالتزام المنصوص عليه في المادة 6 من القانون المذكور أعلاه ينجز عنه فرض عقوبات تطبق من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تسمى عقوبات التأخير المتعلقة بتصريح النشاط، وتنشأ بذلك منازعة عامة، يتم النظر فيها من طرف اللجنة المحلية للطعن المسبق في إطار التسوية الداخلية<sup>254</sup>.

وفي هذا الصدد أصدرت اللجنة المحلية للطعن المسبق لولاية برج بوعريريج قرار بتاريخ 2007/01/13 تحت رقم 06-03 لفائدة (ن،ص) ضد صندوق التأمينات الاجتماعية يتعلق بعقوبات التأخير المتعلقة بالتصريح بالنشاط الثلاثي الأول لسنة 2006 بمبلغ 6000 دج، وأصدرت اللجنة قرارها يقضي بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع تخفيض العقوبة بنسبة 25%<sup>255</sup>.

أما بالنسبة للمشرع المغربي: كما سبق وان ذكرنا أن المشرع المغربي اعتبر الإخلال بالالتزام بالتصريح بالتملكات أمرا مجرما بقوة القانون لينص على ما يلي<sup>256</sup>:  
"دون الإخلال بالمقتضيات الجنائية الأشد، يعاقب بغرامة من 3000 إلى 15000 درهم كل شخص ملزم بالتصريح بالتملكات أو بالنشاط، نظرا إلى مهام يمارسها ... والذي لم يقدم بالتصريح المذكور داخل الآجال القانونية بعد انتهاء مهامه، أو أدلى بتصريح غير مطابق أو غير كامل.

ويجوز علاوة على ذلك أن يحكم على المعني بالحرمان من مزاولة الوظائف العامة، أو الترشح للانتخابات خلال مدة أقصاها ست سنوات".

ما تتم ملاحظته أن العقوبة المقررة على مخالفة الالتزام بالتصريح بالنشاط المتفق عليها في غالبية التشريعات المقارنة ومحدد بغرامة مالية يحدد كل نظام قانوني خاص ببلده.

<sup>254</sup> - سماني الطيب، المرجع السابق، ص 65.

<sup>255</sup> - قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق لولاية برج بوعريريج بتاريخ 2007/01/15 تحت رقم 06-03 بين (ن،ص) وصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء ووكالة برج بوعريريج.

<sup>256</sup> - الفصل 262 مكرر من القانون الجنائي المغربي، أضيف بالقانون 07-48 الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم

68-08-1 بتاريخ 20 أكتوبر 2008 منشور بالجريدة الرسمية عدد 5679، ص 4018.

## موقف المشرع الأردني:

إن هذا المشرع انتهج طريقة باقي التشريعات المقارنة بتحديد عدة التزامات في مواجهة المؤسسة وهذا ما أكدت عليه المادتين 17 و18 من القانون رقم 19 لسنة 2001 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4489 في 31 أيار 2001<sup>257</sup> وتمثلت في الحالات التالية:

أ- إن رب العمل ملزم بأن يدفع كامل الاشتراكات المستحقة عليه وعلى العمال المؤمن عليهم، وتبدأ هذه المسؤولية من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل وحتى تركه له شهر بشهر.

ب- يجب على رب العمل أن يقدم للمؤسسة البيانات الخاصة بالمؤمن عليهم، مفصلة وبصورة واضحة وتشمل هذه البيانات الخاصة بالمؤمن عليهم مفصلة وبصورة واضحة.

ج- يلتزم رب العمل بأن يدفع الاشتراكات المقتطعة من أجور عماله، وتلك التي يؤديها لحسابهم إلى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً من الشهر التالي للاستحقاق، ومن تم إذا تخلف عن دفع الاشتراكات فإن القانون يلزمه بدفع فائدة تأخير قدرها 2% شهرياً من قيمة الاشتراكات التي تأخر في أدائها شريطة ألا تزيد قيمة هذه الفائدة عن 12% من قيمة الاشتراكات سنوياً. وهذا ما نصت عليه المادة 19 من قانون الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

د- يلتزم صاحب العمل بتزويد المؤسسة ببيان أسماء العاملين لديه الذين انتهت خدماتهم، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمة كل منهم.

يجب على صاحب العمل اقتطاع الاشتراكات عن كل عماله المؤمن عليهم، ودفع هذه الاشتراكات على أساس الأجور الحقيقية.

---

سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي-دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي النقض والتمييز- دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن الطبعة الرابعة 2014، ص 531.

كما أشارت المادة 21 من نفس القانون على أنه: "إذا لم يقتطع الاشتراكات عن كل أو بعض عماله أو لم يؤد الاشتراكات على أساس الأجور الحقيقية فإنه يلتزم بدفع مبلغ إضافي يقدر بـ30 من قيمة الاشتراكات التي لم يؤديها دون إنذار أو إخطار مسبق".

وفي حال عدم تنفيذ التزاماته فإن المشرع الأردني حدد في المادة 139 من قانون العمل<sup>258</sup> الجزاءات التالية:

❖ عقوبة الغرامة: حيث يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد عن 100 دينار كل رب عمل تصدر منه مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه.

❖ يعاقب رب العمل المخالف بالعقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات إذا كانت المخالفة الواقعة منه تشكل جريمة جنائية، وكانت العقوبة في القانون الجنائي أشد مما هو منصوص عليه في قانون العمل.

وعالج المشرع الأردني مسألة سقوط الجزاء بالتقادم من خلال فحوى المادة 138/أ من قانون العمل، وطبقاً لها فإن الحق في توقيع الجزاء الجنائي على رب العمل المخالف لأي من أحكام قانون العمل أو أي تعليمات صادرة بمقتضاه يسقط إذا لم ترفع الدعوى الجزائية بشأنها خلال مدة شهر واحد من تاريخ وقوع المخالفة<sup>259</sup>.

ب- الحالة الثانية ضرورة التصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي:

حتى يتسنى لنا دراسة هذه النقطة القانونية فلا بد من معرفة أن الانتساب يكون من حق ثلاث فئات وهي:

- فئة العمال الأجراء الواجب التصريح بها.
- الفئات الخاصة.
- العمال الخاضعين للبطالة بسبب الظروف المناخية.

<sup>258</sup> قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 معدل سنة 2002

<sup>259</sup> سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 383.

إلا أنه بحسب طبيعة موضوعنا سنكتفي بدراسة تحليلية لفئتين فقط على النحو التالي:

■ **فئة العمال الأجراء الواجب التصريح بها:**

يلتزم رب العمل بالتصريح بفئات العمال مهما كانت جنسيتهم، وتشمل هذه الفئة كل عام يمارس في الجزائر عملاً مأجوراً أو ما يشبه ذلك، وكذلك الممتنون لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما، ومهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما، ومهما كانت طبيعة الأجر.<sup>260</sup>

وأكدت على ذلك المادة 10 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين والذي جاء فيها على أنه: "يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف عشرة أيام (10) أيام التي تلي توظيف العامل يعتبر التصريح بالنشاط طلباً للأشخاص المذكورين في المادة 5 من القانون".

■ **الفئات الخاصة:**

يتوجب على صاحب العمل أن يقوم بالتصريح بالمؤمنين من الفئات الخاصة المشبهون بالأجراء أو من يكون في حكمهم وذلك وفقاً للمرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فيفري 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، بحيث نصت المادة الأولى منه: "العمال المشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي وذلك كما يلي:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها.

- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، سيما خدم المنازل، والبوابون والسراقون، والخادمت والغسالات والممرضات وكذلك الأشخاص الذين يحرصون ويرعون عادة أو عرضاً في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياًؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.

<sup>260</sup> - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 67.

## □ الفصل الثاني \_\_\_\_\_ أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

-الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح، والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني.

-البحارة الصيادون بالحصاة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.  
-الصيادون الرؤساء بالحصاة المبحرون.

مع الإشارة إلى أن المادة 2 من نفس المرسوم السالف الذكر تطرقت إلى شبه الأجراء الذين يستفيدون من الخدمات العينية من تأمينات المرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم:

-حمالو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات، إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.

-حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها اجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.

كما أن المادة 3 من المرسوم رقم 85-33 السالف الذكر والمعدلة بالمادة 2 من المرسوم رقم 92-274 على انه لا يشبه الأجراء في موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 4 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 20/07/1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم:

-المتمهنون الذين يتلقون اجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون،  
-تلامذة مؤسسات التكوين المهني.

وفي حالة عدم احترام التصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي وجب توقيع جزاء عن عدم الانتساب في الآجال المحددة كما نصت عليها المادة 10 السالفة الذكر دفع غرامات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها ألف دينار جزائري (1000دج) عن كل عامل لم يتم انتسابه، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 1/13 من القانون رقم 83-14، ويضاف إلى مبلغ الغرامة نسبة 20% عن كل شهر من التأخير طبقا لما نصت عليه المادة 2/13 من القانون رقم 83-14، كما

## □ الفصل الثاني \_\_\_\_\_ أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

تجدر الإشارة أن هذه العقوبات تطبق فقط على المستخدمين الخواص ولا تطبق بأي حال من الأحوال على الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع العمومي، طبقا لنص المادة 44 من القانون السالف الذكر.

ما تتم ملاحظته أن أرباب العمل في الكثير من الحالات يقدمون اعتراضات على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي التي تلزمهم بدفع عقوبات التأخير الناتجة عن التصريح بالعمال مطالبين إما بتخفيض العقوبة أو يلتمسون الإعفاء.

إلا أن القانون الجديد المتعلق بالمنازعات ألغى إمكانية تخفيض الزيادات والغرامات على التأخير في حدود نسبة 75% والتي كانت تفصل فيها اللجنة الولائية للطعن المسبق سابقا، ومثال على ذلك قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق الصادر عن لجنة ولاية برج بوعريريج بتاريخ 2007/01/15 تحت رقم 07-07 بين مؤسسة نפטال وصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ووكالة برج بوعريريج، والذي قضى في الشكل بقبول الطعن وفي الموضوع الحكم بتخفيض عقوبة التأخير في دفع الاشتراكات الرئيسية إلى حد نسبة 75% هذا ما يؤكد أن إرادة المشرع اتجهت إلى عدم التساهل مع أرباب العمل الذين يخالفون التزاماتهم تجاه هيئة الضمان الاجتماعي وذلك بفرض عقوبات أكثر صرامة وتشدد من خلال التأكيد على أن لا يتجاوز تخفيض الغرامات من طرف اللجنة المحلية والوطنية المؤهلتين للطعن المسبق نسبة 50% في صلب القانون الجديد رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ومن جهة أخرى يعتبر ذلك حماية فعالة للعمال المؤمنين اجتماعيا من تهاون أرباب العمل في القيام بالتزاماتهم تجاه هيئة الضمان الاجتماعي.

وهذا ما أخذ به المشرع المصري، والتونسي والمغربي بوجود نصوص قانونية خاصة بكل تشريع وبالنسبة للمشرع الجزائري فقد اخذ كل هذه النقاط القانونية من النصوص القانونية المتعلقة بالضمان الاجتماعي الفرنسي.

ج- التزام دفع الاشتراكات الرئيسية لهيئة الضمان الاجتماعي:

إن تحديد الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي للعمال الإجراء يرتكز على عنصرين أساسيين الأول عدد العمال والثاني الأجر المصرح بها هذا ما يؤدي بضرورة التعرض للعناصر القانونية المتمثلة في كل من:

-التصريح بالاشتراك

-نسبة الإشتراك الواجب تسديدها لدى صندوق الضمان الاجتماعي

-دفع الاشتراكات المستحقة.

ج1- التصريح بالاشتراك:

إن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي التزام يقع على صاحب العمل وذلك باقتطاع الإشتراك من أجر العامل وهذا ما نصت عليه المادتين 17 و18 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي بحيث نصت المادة 17 أعلاه على انه: "يقع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل"<sup>261</sup>.

أما المادة 18 فجاءت بـ: "يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أي كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل، ولا يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع".

فمن خلال هاذين النصين فإن رب العمل يلتزم بدفع الاشتراكات المستحقة للضمان الاجتماعي بقسطيها، قسط رب العمل وقسط العامل، ويتم الدفع بصفة موحدة للقسطين وهذا حسب المادة 1/21 من القانون رقم 83-14 السالف الذكر.

كما تجدر الملاحظة أن قسط صاحب العمل يكون على نفقته دون سواه ويبطل كل اتفاق يخالف هذا الحكم وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 20 من القانون رقم 83-14.

<sup>261</sup> - المادة 17 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتضمن التزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

ج2- نسبة الاشتراك الواجب تسديدها لدى صندوق الضمان الاجتماعي:

▪ نسبة الاشتراك الأساسية الواجب دفعها للصندوق:

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 06 - 339 نسبة الاشتراك بـ 34.5% تحسب من اجر المنصب المصرح به، بالنسبة للتأمين الاجتماعي، بوجه عام وفي هذا الإطار نصت المادة الأولى من نفس المرسوم: " توزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه كما يأتي:

-25% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم.

-9% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل.

-0.5% من أساس الاشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية:.

▪ نسبة الاشتراك المضافة للنسبة الأساسية والخاصة بقطاع البناء والأشغال العمومية والري:

قضت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 46 على انه: "عملا بأحكام المادة 52 مكرر 2 من القانون رقم 90- 11 المعدل والمتمم وأحكام المادة 13 من الأمر رقم 97 - 01، فيحدد هذا المرسوم نسب الاشتراك الواجبة الدفع إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، بعنوان العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الشخصية".

فتحدد نسبة الاشتراك في العطل المدفوعة الأجر بمقدار 12.21% وتحسب على أساس وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي، ويتحمل صاحب العمل وحده هذا الاشتراك، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 46 السالف الذكر.

وهناك نسب أخرى محددة لبعض الفئات الخاصة.

▪ **دفع الاشتراكات المستحقة:**

تدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي دفعة واحدة من طرف صاحب العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا في ظرف الثلاثين يوما (30) الموالية لمرور كل ثلاثة أشهر مدنية إذا كان صاحب العمل يستخدم اقل من (10) عشرة عمال وفي ظرف ثلاثين (30) يوما التالية لمرور كل شهر إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من 90 عمال<sup>262</sup>، أما الاشتراكات المتعلقة بالأشخاص غير الأجراء فتكون محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالأمر وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم<sup>263</sup>.

فهذا ما اخذ به المشرع الفرنسي والمصري بخصوص التزام دفع الاشتراكات الرئيسية لهيئة الضمان الاجتماعي.

**ما هي العقوبات المقررة على عدم دفع الاشتراكات المستحقة ؟**

الجزاء المقرر على عدم تنفيذ هذا الالتزام اتخذت به جميع التشريعات المقارنة وعلى رأسها المشرع الفرنسي حيث خص هيئة الضمان الاجتماعي بتسوية وضعية ملف رب عمل، تحصيل الاشتراكات والزيادات عن التأخير، وفي حالة عدم التسوية إمكانية متابعة صاحب العمل قضائيا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي والعامل، وسنوضح ذلك في إطار التشريع الجزائري.

**1 قيام هيئة الضمان الاجتماعي بتسوية وضعية ملف رب عمل - تحصيل الاشتراكات والزيادات عن التأخير:**

عدم دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي يؤدي إلى زيادة تقدر بـ 5% من مبلغ الاشتراكات، وترفع الاشتراكات الرئيسية بنسبة 1% عن كل شهر تأخير إضافي وتسري مهلة الشهر الجديد ابتداء من تاريخ استحقاق الدين المشار إليه في المادة 21 السالفة

<sup>262</sup> - المادة 21 من القانون رقم 83 - 14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان

الاجتماعي.

<sup>263</sup> - المادة 22 من القانون رقم 83 - 14 السالف الذكر.

الذكر، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 119 من القانون رقم 83-14 وتحصل هذه الزيادات هيئة الضمان الاجتماعي.

**ملاحظة:**

عندما يكون مبلغ الاشتراكات المدفوعة غير مطابق لمبلغ الاشتراكات المستحقة يقوم المكلف بالتسوية كل ثلاثة أشهر أو كل سنة وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بهذه التسوية إذا لم يف بذلك المكلف وهذا ما نصت عليه المادة 23 من القانون رقم 83-14.

ففي حالة عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته تجاه هيئة الضمان الاجتماعي فتنشأ منازعة عامة بينه وبين هيئة الضمان الاجتماعي، عندما تصدر هذه الأخيرة قرارا إداريا يقضي بتحصيل غرامات التأخير في دفع الاشتراكات الرئيسية لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

**2 إمكانية متابعة صاحب العمل قضائيا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي:**

نصت المادة 25 من القانون رقم 83-14 المعدل والمتمم السالف الذكر على أن تخول صناديق الضمان الاجتماعي متابعة الهيئات المستخدمة قضائيا، لتعويض الأخطاء المقدمة أو التي ستقدم للمستفيدين عندما لا يكون المستخدم عند تاريخ حدوث الخطر أو تاريخ تقديم الأخطاء، قد قام بتسديد كل اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة لعماله المعنيين، وذلك بغض النظر عن العقوبات المنصوص عليها في المواد 13 و 15- 16- 24- 26- 27 من هذا القانون.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة عن طريق القضاء بدفع التعويض عن الأضرار المترتبة على تسديد الاشتراكات الواجب دفعها من طرف صاحب العمل ومن جهة أخرى يمكن للعامل الذي لا يمكن إثبات فترة عمله في الهيئة المستخدمة بسبب تقصير منها، أن يطالب أمام القضاء بإثبات فترة العمل هذه وتعويض الأضرار التي لحقت به، ولا يمكن أن يقل التعويض عن مبلغ الأخطاء المترتبة على الحقوق التي كان من الممكن الاستفادة منها بعنوان مدة النشاط المقصر فيها المادة 2/25 مكرر من القانون رقم 83-14 المعدل والمتمم.

**د- التزام التصريح بالأجور:**

يلتزم صاحب العمل وجوبا بالتصريح بالأجور بحسب عدد العمال لديه، فيصرح تصريحاً شهرياً أو فصلياً ثم يصرح تصريحاً سنوياً، سنتعرض للنقاط التالية:

**د1- التصريح الشهري بالأجور:**

يخضع رب العمل لوجوب التصريح الشهري بالعمال، إذا كان يشغل عمالاً أكثر من عشرة، ويتم التصريح الشهري خلال (30) يوماً التي تلي الشهر، وهذا ما نصت عليه المادة 1/21-3 من القانون رقم 83-14 والتي جاء فيها: "تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي محل دفع واحد يؤديه صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي الذي هو تابع لها إقليمياً في ظرف الثلاثين يوماً التالية لمرور كل شهر ودفنية إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من تسعة عمال.

**د2- التصريح الفصلي بالأجور:** يلتزم صاحب العمل المكلف بالتصريح الفصلي إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال، أي من عامل واحد إلى تسعة عمال ويتم التصريح الفصلي خلال ثلاثين (30) يوماً التي تلي الفصل، وهذا ما نصت عليه المادة 2/21 من القانون رقم 83/14 السالف الذكر والتي جاء فيها على أنه: "في ظرف الثلاثين يوماً التالية لمرور كل ثلاثة أشهر مدنية إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة عمال.

**د3- التصريح السنوي بالأجور:** إضافة إلى التصريح الشهري والتصريح الفصلي، فإن رب العمل يلتزم قانوناً عقب كل سنة مدنية خلال ثلاثين (30) يوماً التي تليها.

وهذا ما نصت عليه المادة 1/14 من القانون رقم 3-4 تنص على أنه: "يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه في ظرف الثلاثين يوماً التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحاً اسماً بالأجور، والأجراء يبين الأجور المقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة".

فمن خلال هذه المادة يتضح لنا أن رب العمل يجب أن يقدم خلال ثلاثين يوماً التي تلي انتهاء السنة المدنية تصريحاً بعدد العمال في وثيقة تعدها الضمان الاجتماعي تدعى

"وثيقة التصريح السنوي"، يدون فيها أسماء العمال ورقمهم الخاص بالضمان الاجتماعي، وتاريخ تشغيلهم أو خروجهم من العمل، والأجور التي تقاضوها في السنة ومبلغ الاقطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي، ومدة العمل الفعلية التي مارسوها خلال كامل السنة.

**ما هو الجزاء المقرر لعدم قيام رب العمل بالتصريح بالأجور؟**

إن عدم التصريح بالأجور وفقا للأجال والشروط المنصوص عليها في المادة 14 السالفة الذكر إلى دفع غرامة مالية لهيئة الضمان الاجتماعي قدرها 15% من الاشتراكات المستحقة، تضاف إليها زيادة قدرها 5% عن كل شهر تأخير، كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتوقيع الغرامة والزيادة فيها، وهذا طبقا للمادة 16 من القانون رقم 83-14 ففي حالات معينة قد تغفل الهيئة المستخدمة عن ذكر عامل أجير في التصريح بالأجور، أو قامت عمدا بارتكاب مغالطات في مبلغ الأجور المصرح بها، إلى غرامة قدرها ألف دينار (1000دج) عن كل عامل أو مغالطة وتوقع هيئة الضمان الاجتماعي هذه الغرامة وتحصلهما.

ومن أمثلة ذلك القرار الصادر بتاريخ 15/01/2007 تحت رقم 06/01 الذي قضى بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع تخفيض العقوبة بنسبة 25% وكذا القرار الصادر بتاريخ 15/01/2007 تحت رقم 05/43 الذي قضى بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع تخفيض عقوبة التأخير المتعلقة بالتصريح السنوي للأجور لسنوات 1996 و1998 بمبلغ 166518.9دج إلى نسبة 75%<sup>264</sup>.

علما ان القانون رقم 83-14 في مادته 32 ينص على معاقبة أرباب العمل الذين يقومون بأعمال تعيق عمل المراقبة وجعل عقوبتهم ضمن المادة 183 من قانون العقوبات الجزائري، ويباشر المراقب بمهمته إما بناء على طلب من الهيئة المختصة إما بناء على طلب من المنظمة النقابية، ويعد المراقب تقريرا مفصلا حول ما يقوم به من مراقبة تبين

<sup>264</sup> قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق لولاية برج بوعريريج الصادر بتاريخ 15 جانفي 2007 تحت رقم 05-43، بين CNEP-REO ووصت إ ع أو وكالة برج بوعريريج.

العيوب والمخالفات التي يكتشفها ويرسل تقريره إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة أو إحالة التقرير على وكيل الجمهورية إذا اقتضى الأمر ذلك<sup>265</sup>.

إلا أنه حتى يثبت عدم تنفيذ التزامات الهيئة المستخدمة اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي بغية توقيع العقوبة على ذلك فلا بد من وجود أجهزة أو هيئات مساعدة للمراقبة. إذن فيما تتمثل هذه الهيئات؟

وهذا ما سنقوم بدراسته في الفرع الثاني.

### الفرع الثاني: الهيئات المساعدة للمراقبة كأعوان الضمان الاجتماعي

إن المشرع الجزائري من خلال المادة 38 من القانون رقم 83-14 على أنه: "يرخص لهيئات لضمان الاجتماعي أن تطلع الإدارات المختصة بالمخالفات التي تكشف عن إجراء المراقبة يجب على كل إدارة عمومية اطلعت على نقائص أو مخالفات للالتزامات في مجال الضمان الاجتماعي بمناسبة قيامها بنشاطها أو رقابتها، أن تعلم بها هيئة الضمان الاجتماعي".

ما يتم استخلاصه من المادة أن هناك بعض الإدارات بموجب الصلاحيات المخولة لها بمناسبة قيامها بنشاطها أو رقابتها أن تطلع على مختلف النقائص أو المخالفات المتعلقة للالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ومن بين هذه الإدارات هي مفتشية العمل، ومصالح الضمان الاجتماعي ومصالح السجل التجاري، وأخيرا بعض الإدارات العمومية التي تمنح المشاريع لأرباب العمل وتراقبها كالبليات والولايات ومصالح البناء والتعمير... الخ<sup>266</sup>، وسنقوم بشرح كل هيئة رقابية على حدى:

<sup>265</sup> - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى

عين مليلة الجزائر، سنة 2011، ص 107.

<sup>266</sup> - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 134.

أ - مساهمة مفتشية العمل في تسهيل مهمة مراقبة أصحاب العمل:

إن المادة 38 مكرر من القانون رقم 83-14 تنص على أنه: "يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه لتسجيل كل مخالفة للتشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي يلزم مفتش العمل بإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بهذه المخالفات كتابيا"<sup>267</sup>.

فمفتش العمل يقوم في إطار مهامه العادية بمراقبة أصحاب العمل من خلال مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وامن العمال، وأيضا من خلال تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل والعمال ومستخدميهم هذا ما أكدت عليه المادة 2 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 1196 المؤرخ في 10 يونيو 1996، وقد سبق لنا وان وضحنا دور مفتشية العمل سابقا.

إن مفتش العمل يقوم بمعاينة المخالفات المتعلقة بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ففي هذه الحالة يلزم مفتش العمل بإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بهذه المخالفات كتابيا، وذلك من خلال إعداد محاضر المخالفات وإرسالها إلى هيئة الضمان الاجتماعي لتقوم هذه الأخيرة بالإجراءات القانونية اللازمة والمتمثلة في استدعاء صاحب العمل المخالف وإحالة ملفه على احد مراقبي أصحاب العمل لتسوية ملفه وتسديد مبالغ الاشتراكات المستحقة<sup>268</sup>.

<sup>267</sup> - المادة 38 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

<sup>268</sup> - تنص المادة 7 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يونيو 1996 على أنه: "مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الاشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال التالية:

أ- ملاحظات كتابية،

ب- تقديم الأعذار

ج- محاضر المخالفات

د- محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويقها.

كما نصت المادة 8 من نفس القانون على أنه: "يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والاعذارات، ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بها.

**ب - مساهمة مصالح الضرائب في تسهيل مهمة مراقبة اصحاب العمل:**

إن إدارة الضرائب لها علاقة مباشرة مع مصالح الضمان الاجتماعي، فإن رب العمل لا يقبل ملفه الذي يودعه الصندوق الوطني للعمال الأجراء أو صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء إلا إذا كان مصرحا لدى مصالح الضرائب بممارسة نشاطه، فتمنح له بطاقة تسمى: "البطاقة الجبائية" وهذه الأخيرة هي التي تبين أن رب العمل له ملف على مستوى مصالح الضرائب، وبالتالي يستوجب عليه التصريح بأرباحه لهذه الهيئة كل ثلاثة أشهر حسب ما هو معمول به.

كما يمكن لمصالح الضرائب ان تطلع هيئة الضمان الاجتماعي المعينة على مختلف النقائص والعيوب والمخالفات التي اكتشفها فيما يخص قيام أصحاب العمل بالتزاماتهم تجاه صندوق الضمان الاجتماعي<sup>269</sup>، وهذا ما تضمنته المادة 38-2 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي والتي جاء فيها على أنه: "يجب على كل ادارة عمومية اطلعت على نقائص او مخالفات لالتزامات في مجال الضمان الاجتماعي بمناسبة قيامها بنشاطها او رقابتها، أن تعلم بها هيئة الضمان الاجتماعي".

**ج- مساهمة مصالح السجل التجاري في تسهيل مهمة مراقبة اصحاب العمل:**

إن مصالح السجل التجاري تتعاون، وتقدم مساعدات لهيئة الضمان الاجتماعي في قيام مراقب اصحاب العمل في اللجوء الى هذه الاخيرة للتأكد من صحة بداية نشاط اصحاب العمل، كما لا بد من التأكد من نوع النشاط الممارس لأنه في غالب الاحيان يقوم المستخدم بإخفاء تاريخ بداية نشاطه حتى لا يسد مبالغ الاشتراكات المستحقة من بداية التاريخ الحقيقي بالإضافة الى كون هذه الهيئة تمكن مراقب اصحاب العمل من اعطاء

---

ويقدرون حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة.

بدون مفتشو العمل الملاحظات والاعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في كل وقت بناء على طلبهم".-

<sup>269</sup> - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 136-137

وضعية كاملة لأرباب العمل على مستوى الولاية خاصة بالنسبة للشركات والمؤسسات الخاصة، من حيث عددها ومن حيث نوعية نشاطها، وتاريخ بداية ممارسة نشاطها.

### د- مساهمة بعد الإدارات في أداء مهمة مراقبة أصحاب العمل:

والى جانب هذه الهيئات نجد وجود البلديات والولايات والمؤسسات العمومية لأصحاب العمل للاطلاع على مختلف المشاريع إلي استفاد منها أصحاب العمل، وهذا دور مساعد لمعرفة حجم المشروع ونوعيته ومدة انجازه وعدد العمال المشتغلين فيه، حتى يتسنى له مراقبة أرباب العمل في مدى التزامهم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، والتصريح بالعمال الحقيقيين وأجورهم لدى صندوق الضمان الاجتماعي<sup>270</sup>.

وهذه الهيئات المساعدة لدور مراقب الضمان الاجتماعي لها دور فعال في اكتشاف المخالفات والأخطاء المرتكبة من طرف الهيئة المستخدمة، وهذا ما تؤكد عليه جميع التشريعات المقارنة، خاصة أن التشريع الفرنسي يحرص على وجود هذه الهيئات، مع وضع إجراءات جزائية ردية لا تقف عند دفع الغرامة المالية، بل تصل إلى غاية المقاضاة، والحبس.

أما بالنسبة لكل من المشرع المصري والتونسي فلقد انتهج نفس طريقة المشرع الجزائري، غير أن المشرع المغربي في مدونته المتعلقة بالضمان الاجتماعي ومدى ارتباطه بالهيئة المستخدمة فلقد أصر على عقوبة الغرامة وإذا تحتم الأمر بتطبيق عقوبة الحبس.

وهذا ما يؤدي إلى ضرورة معرفة كيفية تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وهذا ما سنتعرض له في الفرع التالي:

<sup>270</sup>سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 138.

الفرع الثالث: الطرق الخاصة والعامة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي

أولاً: الطرق الخاصة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي:

إن صاحب العمل إذ تقاعس عن الوفاء بها اختيارياً كانت محل اقتضاء بكافة الطرق القانونية الممنوحة لهيئة الضمان الاجتماعي، وهذا ما نصت عليه المادة 44 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي والتي جاء فيها على أنه: "يقصد بالتحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الإجراءات الخاصة المطبقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدنيين لتحصيل المبالغ المستحقة".

كما أن المادة 45 من نفس القانون نصت على أنه يتم تحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي بعنوان الاشتراكات الأساسية والزيادات والغرامات على التأخير واسترداد المبالغ غير المستحقة عن طريق الإجراءات الآتية:

- التحصيل عن طريق الدول - الملاحقة - المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية - الاقتطاع من القروض - لكن قبل القيام بذلك لابد من احترام الإجراءات القانونية التالية:

أ- ضرورة إعدار صاحب العمل ودعوته إلى تسوية وضعيته قبل اللجوء إلى إجراءات التحصيل الجبري خلال 30 يوماً<sup>271</sup>، وهو الإجراء نفسه المتبع في فرنسا<sup>272</sup>.

<sup>271</sup> - المادة 46 من القانون رقم 46 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في

مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>272</sup> - jean jaques depeyrou, droit de la securité sicial, précis palloz, 6<sup>ème</sup> édition, 1975, p 725.

ب - إجراءات تحصيل الاشتراكات عن طريق الجدول - مصالح الضرائب<sup>273</sup>

أكد عليه مشرعنا في المادتين 45 و 47 من القانون رقم 08-08 السالف الذكر بمعنى أن المشرع خول لهيئات الضمان الاجتماعي اعتماد إجراء التحصيل بواسطة مصالح الضرائب<sup>274</sup>، عن طريق كشف مستحقات الضمان الاجتماعي يدعى الجدول الذي يتضمن مختلف فترات الدين المطالب بها ويتم التوقيع عليه من قبل مدير هيئة الضمان الاجتماعي، ثم يؤشر عليه والي الولاية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ توقيعه وبذلك يصبح نافدا ويرسل الكشف إلى مصالح الضرائب المختصة إقليميا قصد تنفيذه وفقا لإجراءات تحصيل الضرائب.

ج - إجراءات التحصيل بواسطة الملاحقة:

أي المتابعة والاستدراك بالشيء بمعنى ملاحقة المكلف ومتابعته نظر التهرب من تسديد الاشتراكات قصد اقتضاءها عنوة منه<sup>275</sup> ويقابلها في النص الفرنسي من خلال فحوى المادة 60 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي بكلمة "contrainte" وهي تدل على الإكراه في اقتضاء الاشتراكات بالطرق القهرية للمكلف المتخلف أو المتهرب من تسديد الاشتراكات.

والهدف من هذا الإجراء هو إعلام صاحب العمل المدين بالديون المستحقة إلي في ذمته واستدعائه لتسوية وضعيته، وذلك من خلال إعداد استمارة يوقع عليها مدير هيئة الضمان الاجتماعي وتأشير رئيس المحكمة المختص عليها.

<sup>273</sup> - ان المقصود بالتنفيذ بواسطة الضرائب هو حصول هيئات الضمان الاجتماعي على ديونها بشكل أسرع باعتبارها مؤسسة عمومية، وذلك بإتباع مراحل الحصول على هذا السند وتنفيذه.

<sup>274</sup> - تجدر الإشارة أن هيئات الضمان الاجتماعي كانت تتمتع قبل القانون رقم 88-01 بالصيغة العمومية الإدارية مما يخولها صلاحيات القوة العمومية فتصدر سندات تنفيذية مثلما في ذلك إدارة الضرائب وهذا ما لا نلمس له وجود في القانون السالف الذكر.

<sup>275</sup> - لغزالي نجمة، بلهادي عز الدين، التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج لنيل شهادة ما بعد التدرج، المتخصص في تسيير الضمان الاجتماعي، المدرسة العليا للضمان الاجتماعي بالاشتراك مع العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 1999-2000، ص30.

كما أن مشرنا الجزائري أكد على هذا الإجراء من خلال المادة 45 من القانون 08-08 السالف الذكر.

**د- المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية:**

تعتبر المعارضة إجراء تحفظي يقصد منه تجميد مال منقول من طرف هيئة الضمان الاجتماعي الدائنة لدى مؤسسات مالية سواء كانت بريدية أو بنكية محددة في حدود المبالغ المستحقة لمنع صاحب العمل المدين من التصرف في المال المعارض فيه، وتظل المؤسسة المالية حائزة على المال بصفته مؤقتة إلى حين تثبيت لمعارضة وتنفيذها<sup>276</sup>.

فالمبدأ العام في جميع التشريعات المقارنة كالتشريع الفرنسي، الجزائري، المصري، التونسي، والمغربي مثلا انه لا يمكن القيام بالمعارضة إلا بإذن من القضاء فنص المشرع الجزائري في المادة 57 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي على أنه: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الدائنة القيام بالمعارضة على الحسابات الجارية والبنكية لمدينها في حدود المبالغ المستحقة"، وبعد ذلك تصبح هذه المؤسسات مسؤولة مدنيا وجزائيا عن الأموال المستحقة وذلك من تاريخ إشعارها.

**ه- إجراءات التحصيل عن طريق الاقتطاع من القروض:**

من خلال المادتين 45 و 63 من القانون 08-08 السالف الذكر يتضح لنا أن المشرع استحدث إجراء جديد من إجراءات التحصيل الجبري لم يكن في القانون القديم رقم 3-15 وهو الاقتطاع من القروض، ولقد جعل المشرع الوسيلة الرابعة من وسائل التحصيل الجبري لأموال ومستحقات هيئات الضمان الاجتماعي الدائنة لأصحاب العمل الذين يتخلفون ويمتنعون عن تسديد الاشتراكات المستحقة، والذين قاموا باقتراض مبالغ مالية معتبرة من البنوك لتغطية مصاريف انجاز مشاريعهم من خلال الاقتطاع المباشر

<sup>276</sup> - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 211.

للمبالغ المستحقة من طرف الهيئة المقرضة - بنك أو مؤسسة مصرفية وذلك لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية.

**ثانيا: الطرق العامة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي:**

إن التشريعات المقارنة منحت لهيئة الضمان الاجتماعي إمكانية استعمال قواعد وأحكام الشريعة العامة لتحصيل مبالغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، وذلك لتحقيق السرعة والفعالية في التحصيل حتى لا تضيع أموال ومستحقات الضمان الاجتماعي لكونها المورد الوحيد لتمويل هيئات الضمان الاجتماعي، ونصت في هذا الإطار المادة 66 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي والتي جاء فيها انه: "لا تمنح إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة والتدابير الاحتياطية وطرق لتنفيذ الواردة في القانون العام.

وبناء على ما تم ذكره فان الطرق العامة تتمثل في:

**أ -تحصيل مبالغ الاشتراكات للضمان الاجتماعي عن طريق أمر الأداء.**

**ب -قيام هيئة الضمان الاجتماعي بإجراءات الحجز التحفظي**

**ج -التحصيل عن طريق اللجوء إلى القضاء الجزائي.**

وهذه الطرق سبق وان قدمها المشرع الفرنسي كبادرة أولى وتبعه في ذلك غالبية التشريعات العربية خاصة التي كانت مستعمرة من قبلها، وسنقوم بدراسة تحليلية لكل طريقة على حدى:

**أ -تحصيل مبالغ الاشتراكات للضمان الاجتماعي عن طريق أمر الأداء:**

يعتبر أمر الأداء إجراء استثنائي لتحصيل الديون نص عليه قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، وهذا على أساس السرعة التي يتميز بها هذا الإجراء

الاستعجالي، وهو يناسب هيئات الضمان الاجتماعي لاستفتاء ديونها لكون إن تحصيل هذه الأخيرة يتطلب السرعة كما سبق بيانه من قبل.

وهذا ما أكد عليه الأستاذ بربارة عبد الرحمن بقوله: "ابسط صيغة مخولة للدائن واقصرها مدة من اجل استعادة الدين دون حاجة إلى رفع دعوى قضائية وفقا للقواعد العامة، سواء بموجب المادة 174 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد إذ أن صياغة كلتا المادتين تبدأ بعبارة "خلافا للقواعد"<sup>277</sup>.

وأكدت جميع التشريعات المقارنة على ضرورة وجود الشروط الشكلية والشروط الموضوعية حيث تمثلت الشروط الشكلية في العناصر التالية:

- اسم ولقب الدائن وموطنه الحقيقي أو المختار في الجزائر
- اسم ولقب المدين وموطنه الحقيقي أو المختار في البلد المعين
- ذكر تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفه ممثله القانوني أو الاتفاقي.
- عرض موجز عن سبب الدين ومقداره، وترفق جميع المستندات المثبتة للدين مع العريضة.

أما بالنسبة للشروط الموضوعية فتمثلت في:

- أن يكون الدين مبلغ من النقود.
- أن يكون الدين معين المقدار
- أن يكون الدين حال الداء
- أن يكون الدين ثابت بالكتابة

---

<sup>277</sup> - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين ميله، الجزائر، 2011، ص 24.

بالإضافة إلى هذه الشروط، فلقد اتفقت التشريعات العربية كالتشريع المصري، المغربي، والجزائري عن نقطة الفصل في الطلب من طرف الجهة القضائية المختصة، بحيث يقدم ملف موضوع أمر الداء أمام رئيس المحكمة المختص الذي يوجد في دائرة اختصاصها موطن صاحب العمل المدين، يقوم رئيس المحكمة أما بقبول الطلب أو رفضه، كما تجدر الإشارة إلى أن الفصل في الطلب يتم بموجب أمر مستقل وليس عن طريق التأشير عليه في أسفل العريضة كما كان عليه الحال في النصوص التشريعية المقارنة القديمة<sup>278</sup>.

كما أن التشريعات المقارنة حددت اجل للفصل في الطلب أقصاه خمسة أيام من تاريخ إيداع الطلب، فإذا تبين أن الدين ثابت أمر رئيس المحكمة المدين بالوفاء بمبلغ الدين والمصاريف، فهنا أمر الأداء يصبح كحكم ابتدائي قابل للمعارضة بعد تبليغه تبليغا صحيحا لصاحب المدين<sup>279</sup>.

وإذا كان الدين غير ثابت رفض الطلب، ففي هذه الحالة تجد نفسها مصالح الضمان الاجتماعي عاجزة عن استصدار هذا الأمر، وهنا نلجأ إلى قاضي الموضوع وترفع دعوى عادية للمطالبة بالدين والمتمثل في اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة.

### ب - قيام هيئة الضمان الاجتماعي بإجراءات الحجز التحفظي:

تعرف غالبية التشريعات المقارنة على أن الحجز التحفظي هو إجراء استثنائي يهدف إلى حماية صاحب الحق الظاهر، يلجأ إليه الدائن قبل أن يكون بيده سند تنفيذي عند قيام الضرورة للحفاظ على الضمان العام الذي خوله القانون للدائن على أموال مدينه<sup>280</sup>، فمثلا المشرع الجزائري في مادته 646 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد<sup>281</sup>

<sup>278</sup> - جمال المقربي، الآليات القانونية والاجتهادات القضائية في حل نزاعات الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، منشورات مجلة القانون المغربي، العدد 1، سنة 2015، ص 75.

<sup>279</sup> - لعراي نجية، بلهادي عز الدين، المرجع السابق، ص 53.

<sup>280</sup> - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 266.

<sup>281</sup> - المادة 646 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 200 المتعلق بالاجراءات المدنية والادارية.

## □ الفصل الثاني \_\_\_\_\_ أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

يعرف الحجز التحفظي على أنه: "وضع أموال المدين المنقولة المادية والعقارية تحت يد القضاء ومنه من التصرف فيها ويقع الحجز على مسؤولية الدائن.

كما أنفق القانون المقارن في تحديد شروط الحجز التحفظي وحصرها في النقاط

التالية:

- أن يكون الدين محقق الوجود.
- أن يكون الدين حال الأداء.
- حلول أجل الدين بمقدار معين فإذا كان الدين مقترن بأجل ولم يحل هذا الأجل أو معلق على شرط ولم يتحقق الشرط فإن الحجز يكون بدون معنى واعتبر تعسفياً.
- أن يكون الدائن حاملاً لسند الدين أو مسوغات ظاهرة.
- أن يخشى الدائن فقدان الضمان لحقوقه.

وبما أن هذه الطريقة تعتبر من ضمن الطرق العامة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي فإن التشريعات المقارنة في غالبيتها حاولت الإجابة على السؤال التالي: فيما تتمثل إجراءات تثبيت الحجز؟

وانفقت التشريعات العربية خاصة على أنه يجب على الدائن الحاجز أن يرفع دعوى تثبيت الحجز أمام قاضي الموضوع في أجل أقصاه (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور أمر الحجز وإلا كان الحجز والإجراءات التالية له باطلين، وهذا ما أكدته عليه المادة 622 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري مثلاً.

**ملاحظة:**

إن وجود دعوى أمام قاضي الموضوع لا يقصد بها دعوى أمام قاضي الدرجة الأولى إنما تصبح ولو كانت مطروحة أمام جهة الاستئناف لأن علة الإجازة هو منع

المدين من التصرف في أمواله خشية فقدان الضمان ووجود القضية أمام جهة الاستئناف يعد سببا جديا لان القرار سيكون نهائيا<sup>282</sup>.

### **هل نتائج دعوى تثبيت الحجز التحفظي هي نفسها أم مختلفة؟**

في إطار التشريع المقرن فان نتائج دعوى تثبيت الحجز التحفظي، وبعض فقهاء القانون المقارن يفضلون مصطلح الاحتمالات المتوقعة من دعوى تثبيت الحجز التحفظي في النقاط التالية:

- أن تقضي المحكمة بحجة الحجز وتثبيته فينتقل الحجز التحفظي إلى حجز تنفيذي.
- أن تقضي المحكمة برفع الحجز كليا أو جزئيا إذ برر المدين طلبه بأسباب جدية ومشروعة.
- ان ترفض الدعوى لعدم الإثبات للمدين فتقضي المحكمة وجوبا برفع الحجز وتفصل في حكم واحد في طلب التعويضات المدنية، إذ تبين تعسف الدائن في اللجوء إلى هذا الحجز، كما يجوز أيضا الحكم على الحاجز بغرامة مدنية.
- كل هذه الإجراءات بغية تحصيل هيئة الضمان الاجتماعي على الاشتراكات التي تكون على عائق أرباب العمل، ولا تكون لهم إمكانية التهرب من التسديد.

### **ج-التحصيل عن طريق اللجوء إلى القضاء الجزائي:**

إن التشريعات المقارنة وضحت بمنحها لهيئات الضمان الاجتماعي حق اللجوء إلى الطرق الخاصة، بالإضافة إلى الطرق العامة إلا أنه إذا لم تتوصل هذه الأخيرة إلى حلول فلقد منح لها المشرع حق اللجوء إلى القضاء الجزائي فمثلا المشرع الجزائري من خلال المادة 66 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي نصت على انه: "لا تمنع إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون هيئات

<sup>282</sup> - بربارة عبد الرحمن، طرق التنفيذ من الناحيتين المدنية والجزائية، منشورات بغدادية، الطبعة الأولى، الجزائر،

الضمان الاجتماعي بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري باللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة."

كما أجاز القانون لهيئة الضمان الاجتماعي اللجوء إلى القضاء الجزائي في حدود ما نص عليه القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والقانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي من جرائم تمس مباشرة بحقوق هيئات الضمان الاجتماعي لاسيما المتعلقة بتسديد الديون وتنفيذ التزامات أصحاب العمل وخاصة مبالغ اشتراكات الضمان الاجتماعي ومن بين هذه الجرائم ولقد سبق وان تعرضنا لها في الدراسة السابقة فهي متمثلة في:

- عدم تسديد قسط العامل ضمن الآجال.

- عدم التصريح بالعمال في الآجال المحددة.

- جريمة التصريح الكاذب.

- جريمة إعاقة المراقبة.

- جريمة إصدار شيك بدون رصيد.

النتيجة المبتغاة إن التشريعات المقارنة أجمعت على انه لا يمكن الفصل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي لان العلاقة التعاقدية-عقد عمل- يجمع بين رب العمل والعامل ولكل طرف في العلاقة التزامات واجبة النفاذ، وإذا اخل بها فان التشريعات المقارنة وضعت عقوبات خاصة بكل حالة غير قانونية هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا يمكن ان يكون هذا العقد قانوني إلا إذا قامت الهيئة المستخدمة أو رب العمل بالتصريح بنشاطه والتصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي مثلا هذه بعض الالتزامات، وقد سبق عرضها في الفرع الأول من المطلب الثاني للمبحث الثاني ضمن الفصل الثاني من الباب الثاني. ما يستخلص انه يستحيل علينا عدم التعرض إلى هذه العلاقة القانونية بين الهيئة المستخدمة وهيئات الضمان الاجتماعي لذا فضلنا ان تكون هذه الدراسة كأثر قانوني عن نشأة عقد عمل صحيح وقانوني.

# الخاتمة

إن قانون العمل في غالبية التشريعات المقارنة يتسم بالطابع الواقعي، وتتوزع أحكامه لمواجهة كافة الظروف المتصلة بعلاقات العمل سواء كانت علاقة عمل فردية، أو جماعية، ويهتم كذلك بمصالح العمال وظروف معيشتهم لذا يجب أن تظل أحكام قانون العمل بعيدة عن التجريد والتعميم، فالقانون المقارن للعمل لا يضع قواعد عامة التطبيق دون نظر لنوع العمل أو لصفة صاحبه أو القائم به، بل يحرص على ملاءمة الأحكام للظروف الخاصة بكل حالة على حدى والتعايش مع العمال في مشاكلهم، والموازنة بين طبيعة العمل وظروف كل من العامل وصاحب العمل، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى يتسم قانون العمل المقارن بالطابع الحمائي حيث يستهدف أساسا تحقيق مصلحة الطبقة العاملة بالدرجة الأولى لكونها تعتبر الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، التي ينشأ بفضلها سواء كان عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة إلتزامات لكلا الطرفين وفي حالة عدم تنفيذ هذه الإلتزامات سواء من طرف العمال، أو الهيئة المستخدمة، فإن المشرع الجزائري وباقي التشريعات المقارنة كالمشرع الفرنسي المغربي، المصري، التونسي، القطري، الكويتي، وإلى غير ذلك فقد وضعوا نصوص قانون عمل لكل دولة حددت شمنه وواجبات كل من العمال وأرباب العمل، فمثلا المشرع الجزائري عن طريق القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، القانون المغربي عن طريق الظهير الشريف لمدونة الشغل رقم 194-03-1، وكذا القانون الفرنسي عن طريق قانون العمل لسنة 2014 وآخر تعديل لسنة 2016.

وباقى التشريعات التي سبق عرضها ودرستها ضمن المذكرة لدا لايد من معرفة الأخطاء الغير قانونية المرتكبة من طرف العمال، أو الهيئة المستخدمة، ولقد أجمعت التشريعات المقارنة على تحديد أخطاء في إطار النزاع الفردي والتمثلة في عدم إحترام نصوص تشريعات العمل كتحديد ساعات العمل، عدم إحترام الأجر المنصوص عليه قانونا، تشغيل الأحداث والنساء في الأعمال الشاقة، والليلية، تشغيل الأجانب بطريقة غير قانونية أو في إطار النزاع الجماعي فلقد حددت الأخطاء الغير القانونية كعرقلة التشاور الجماعي، أو كعدم إحترام حرية العمل والاعتداء على العمال الغير المضربين، أو استخلاف العمال المضربين في إطار إضراب قانوني وشرعي، هذه بعض الأخطاء

ولقد تعرضنا إليها بصفة واسعة في إطار الباب الأول من المذكرة بالإضافة إلى تحديد العقوبات المقررة لكل من العمال والهيئة المستخدمة في حالة عدم إحترامها للنصوص القانونية كل هذا حفاظ على استقرار العمل ومواصلة الإنتاج ومواكبة التطور والازدهار.

ثم خصصنا الباب الثاني حول المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة وهذا بتحديد هذه الأخيرة بكونها أحادية السلطة أو متعددة السلطات وفي كلتا الحالتين المسؤولية تبقى قائمة واجبة العقاب، ولا يمكن الاعتماد على قانون العمل فقط بل نكون مجبرين باللجوء إلى قانون العقوبات وقانون الإجراءات المدنية والإدارية وكذا قانون الإجراءات الجزائية وغالبية التشريعات المقارنة تتجسد العقوبة في دفع غرامة مالية، وفي بعض الأحيان قد تصل إلى الحبس.

وما تمت ملاحظته أن التشريعات المقارنة وخاصة التشريعات العربية فإنها تسعى لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، وكذا تسعى لحماية المصالح الاقتصادية للهيئة المستخدمة، ومن هنا قد يتحقق الهدف المرجو من قانون العمل المقارن الرامي إلى تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة.

كما أن لأثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة فيما يخص الدعوى المدنية، أو الدعوى الجزائية وكذا الدور الرقابي لهيئة الضمان الاجتماعي التي لها دور بالغ الأهمية ولا يمكن أن نتعرض لموضوع الجوانب الجزائية لتشريعات العمل المقارنة دون ربطها بالضمان الاجتماعي، لأنه بمجرد إبرام عقد العمل فإنها تترتب على أثره التزامات على صاحب العمل ولقد قمنا بدراسة التزامات رب العمل تجاه هيئات الضمان الاجتماعي والجزاءات المقررة في حالة مخالفتها سواء تجاه العمال أو تجاه صناديق الضمان الاجتماعي، كما أن للقضاء دور بالغ الأهمية في توقيع وتجسيد العقوبة على كل شخص سواء كان شخص طبيعي أو معنوي لا يحترم النصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العمل.

ومن خلال هذه الدراسة القانونية فإننا لا بد أن نذكر أن المقارنة في إطار تشريعات العمل تصعب جدا مع التشريع الفرنسي لأنه كانت له المبادرة الأولى في نشأة قانون العمل،

والاهتمام بالحماية القانونية للعمال والهيئات المستخدمة، وكذا في توقيع العقوبات المقررة في إطار قانون العمل الفرنسي، وكذا قانون العقوبات الفرنسي كما أن فرنسا دولة متطورة جدا فالظروف الاقتصادية واليد العاملة مختلفة تماما وتلعب دورا كبيرا حيث أصبحت تعدل قانون عملها تقريبا كل سنة أو سنتين حتى تواكب وتعاصر الوقت الحالي الذي تمر به الدولة الفرنسية كما أنها تتعرض لمواضيع جديدة لم تصل إليها التشريعات العربية بعد كالتحرش الجنسي داخل الهيئة المستخدمة، وعبر الانترنت في إطار قانون العمل والعقوبات المقررة لذلك.

فالتشريعات العربية نظرا للظروف الاقتصادية والسياسية فإنها يصعب عليها مواكبة العصر فمثلا القانون الجزائري للعمل وضع منذ سنة 1990 وكان بالفعل نقطة تغيير ووضع تغييرات جذرية على مستوى عالم الشغل إلا أنه بقي ثابتا إلا في بعض التعديلات الطفيفة ولم يقع أي تغيير بمعنى الكلمة فمؤخرا تم إلغاء المادة 87 مكرر من القانون رقم 90-11 فإننا ننتظر البديل، والتطبيق على المستوى العملي وما هي الفئات العمالية التي ستستفيد من هذا التغيير؟، أي لا بد من وضع نص قانوني خاص.

أو مثلا القانون المصري والتونسي فان السياسة أثرت كثيرا على الطبقة العمالية لكونها فقدت ثقفتها في المشرع لسنه للنصوص القانونية.

وحفاظا على تشريع عمل مقارن موحد على الأقل في الناحية التطبيقية فلا بد من السعي إلى:

- يتوجب على التشريع العربي المقارن مواكبة التطورات والتعديلات المنصبة على فروع القانون، بمعنى أن أساس المنظومة التشريعية وحده لا تتجزأ وذلك بجعل علاقة بين قانون العمل وقانون العقوبات خاصة.
- ضرورة وضع نص قانوني خاص لجرائم العمل وإبراز العقوبات لكل من العامل والهيئة المستخدمة.
- الجزاء المدني المقرر لرب العمل غير كاف فلا بد من رفع من قيمة الغرامة المالية.

- وضع إجراءات جزائية ودعوية خاصة بالنسبة للمشرع الجزائري فيما يخص عقوبة الحبس، وغلق الهيئة المستخدمة بقوة القانون وإدخال عقوبات تكميلية في الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.
- تكوين قضاة متخصصون في قانون العمل.
- يتوجب على المشرع توسيع مجال التجريم ليشمل بعض القضايا كالتحرش الجنسي في أماكن العمل بموجب نصوص واضحة لا لبس فيها.
- تفعيل دور مفتشية العمل داخل الهيئات المستخدمة من جهة، ومن جهة أخرى وضع لجنة تسمو سلطة مفتش العمل أي محضر معاينة المخالفة يجب إخضاعه إلى الطعن التدريجي المسبق الاختيار، وبهذه الطريقة تكون حماية قانونية بمعنى الكلمة لرب العمل، أو للهيئة المستخدمة ولا تदान مباشرة بناء على محضر المخالفة.
- حجية محاضر مفتش العمل يجب أن تخضع إلى رقابة الجهة القضائية، وأن تكون على سبيل الاستدلال، حتى يتفادى المستخدم تعسف مفتش العمل.
- ضرورة وضع إشهار واسع النطاق للباحثين في ميدان القانون، وكذا للعامّة لإفهام مدى آثار تشريعات العمل المقارنة وتأثير الظروف الاقتصادية والسياسية في تدني مستوى النصوص القانونية.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1 - الكتب والمؤلفات:

- إبراهيم على صالح، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية، دار المعارف، القاهرة سنة 1980.
- أحمد بوهرو، الحاج الكوري، إشكالية تنظيم وتقنين ممارسة حق الاضراب بين القانون الدولي والتشريعات الوطنية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، سنة 2012.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005.
- أسامة أحمد بدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية، عند الرجوع على صاحب العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011.
- آمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات برتي، الجزائر سنة 2010.
- آبربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار بغدادية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الاولى، 2009.
- آبشري العلوي، الفصل التعسفي للاجبر على ضوء العمل القضائي، دراسة ميدانية ودليل للعمل القضائي معزز بأحدث الاجتهادات القضائية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الثانية، سنة 2007.
- آبشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، سنة 2009، جسور للنشر والتوزيع.
- آبلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1999.

- جوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل، دراسة تحليلية نقدية في ضوء القانون المغربي والمقارن، الطبعة الأولى، ديور الجامعة، الرباط، سنة 2013.
- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- الحاج محمد الكوري، مدونة الشغل الجديدة وأحكام عقد الشغل، مطبعة الامنية، الرباط، سنة 2004.
- حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مطبعة حسان، الطبعة الأولى، 1986.
- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، سنة 2006.
- صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، سنة 2012.
- صمودي سليم، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، دار الهدى، الجزائر، سنة 2006.
- عبد الحكيم فودة، شركات الأشخاص، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، بدون سنة نشر.
- عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف ولسب وإفشاء الأسرار، مطبعة دار الفكر الجامعي، المغرب، سنة 2000.
- عبد الواحد العلمي، شرح القانون الجنائي المغربي، القسم العام، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الثانية، 2007.
- عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998.
- عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964.

عصام انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف الاسكندرية، الطبعة الثانية، سنة 2002.

عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، 1983، دون طبعة.

علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 1994.

علي فيلاي، الالتزامات - الفعل المستحق للتعويض، الطبعة الثانية، مرقم للنشر، الجزائر، 2010.

عمر إبراهيم الوقاد، الحماية الجنائية لعلاقات العمل، دراسة مقرنة، دار النهضة العربية، القاهرة، دون تاريخ نشر.

عمر سالم، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية وفقا لقانون العقوبات الفرنسي الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الاولى، 1990.

غالب علي الدواوي، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2001.

فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، سنة 2003.

محمد الهادي بن عبد الله، مجلة الشغل معلق عليها ومثراة بفقہ القضاء التونسي، والقانون وفق القضاء المقارن، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2005.

محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 2005.

ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، توزيع منشأة المعارف بالاسكندرية، سنة 1996.

نبيل ابراهيم يعد، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2004.

هشام ليوسفي، الحماية الجنائية للسر المهني، دار الوليد للنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة 2015.

## 2. المجالات القضائية:

- جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا، منشورات كليك، الجزء الأول، الطبعة الأولى، 2013.
- جمال سايس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا، منشورات كليك، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، 2013.
- حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب، 2012.
- حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية، الجزء الثاني، دار الخطاب، سنة 2012.
- مجلة القصر المغربية في القضايا العمالية، العدد 19، يناير 2008.
- مجلة القضاء والتشريع التونسي، العدد 2، سنة 2010.

## 3. الرسائل الجامعية:

- تيرس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريع العامل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، لسنة 2010 - 2011، كلية الحقوق، جامعة وهران.
- جهل محمد، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مذكرة ماجستير سنة 2010-2011، كلية الحقوق، جامعة وهران.
- دنيا مباركة، الانهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه لسنة 1986-1987، كلية الحقوق، جامعة عين شمس.
- محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشآته، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه لسنة 2004-2005، كلية الحقوق، جامعة القاهرة.
- محمد موساوي، التسيير الحر للأصل التجاري في التشريع المغربي المقارن، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، السنة 1989-1990.

#### 4. المقالات و البحوث المتخصصة:

- أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، مصر، المجلة الكبرى، لسنة 2009.
- أدريس فجر، الخصوصية وأثرها على عقود الشغل، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، منشورات جمعية البحوث والدراسات القضائية، المعهد الوطني للدراسات القضائية، الرباط، فبراير 1992.
- الصادق بزوي، قانون الشغل، الفصل لأسباب اقتصادية، مطبعة دار النشر المغربية، سنة 1999.
- جلال العشيرى مدى مشروعية إضراب الموظفين العموميين بالمغرب، ندوة "الإضراب والإغلاق بين التقييد والإطلاق"، جامعة القاضي عياص، كلية الحقوق، مراكش، سنة 2009.
- بودالي عزيز، إشكالية ممارسة حق الإضراب بين إيجابيات القانون ومعوقات الواقع، مجلس القسطاس، عدد5، سنة 2005.
- عبد الحميد عثمان الحنفي، و ابراهيم دسوقي ابو الليل ابراهيم، مقال: "أثر صاحب العمل على عقود العمل في القانون الفرنسي والمصري"، مجلة الحقوق، الكويت، العدد3، المؤرخ في 22 سبتمبر 1998.
- غالي عبد الكريم، شروط ممارسة الإضراب في نظر القضاء المغربي، مجلة القانون المغربي، عدد2، سنة 2000.
- أيلي حمدان، بولنوار مليكة، التسريح الفردي لسبب غياب اقتصادي، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاجتماعية، العدد1، 1996.

#### 5. النصوص القانونية والمراسيم:

##### أولاً: التشريع الجزائري:

- أ- الدستور الجزائري لسنة 1996، موجود في الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في

10 ابريل 2002 في الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 ابريل 2002، وبالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008 في الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، وَاخِرَ تَعْدِيلَ سَنَةِ 2016.

## ب - القوانين :

- قانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جوان 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28.
- قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، الجريدة الرسمية عدد 28 سنة 1983.
- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، عدد 28.
- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 28.
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، الجريدة الرسمية العدد 4 لسنة 1988.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1991.
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المعدل و المتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1990.

-القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 يعدل ويتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.

-القانون المدني الجزائري رقم 05-05 المؤرخ في 20 يونيو 2005.  
-قانون رقم 05-06 المؤرخ في 26 جويلية 2005 المعدل والمتمم لقانون 63-278 المحدد لقائمة الاعياد الوطنية والدينية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06-القانون رقم 08/09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية الجريدة الرسمية عدد 21 لسنة 2008.

### ج- الأوامر:

+الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم خاصة بالقانون رقم 68/26 المؤرخ في 12/07/1988  
+الأمر رقم 96/21 المؤرخ في 09/07/1996 يعدل ويتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1996.

+الامر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 المعدل والمتمم لقانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل الجريدة الرسمية العدد 06.  
+الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997 يعدل ويتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 03 لسنة 1997.

+الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997، يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 04.

- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 يعدل ويتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم 04 لسنة 1997.

### د. المراسيم التشريعية:

- مرسوم رقم 88-219 المؤرخ في 2 نوفمبر 1988،المتضمن كفيات حساب تعويض الضرر الصادر بالجريدة الرسمية عدد 46.
- المرسوم التنفيذي رقم90-290 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بمسيري المؤسسات،الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1990.
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 المعدل والمتمم لقانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 34.
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية،الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994.
- مرسوم تنفيذي رقم 97-152 المؤرخ في 10 ماي 1997 المتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون الصادر بالجريدة الرسمية عدد 28.
- مرسوم رئاسي 2000-392 المؤرخ في 6 ديسمبر 2000 المتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون،الصادر بالجريدة الرسمية عدد 75.
- مرسوم رئاسي رقم 2003-467 المؤرخ في 2 ديسمبر 2003 المتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، صادر بالجريدة الرسمية عدد76
- المرسوم التنفيذي رقم 15-177 المؤرخ في 6 جويلية 2015، المحدد لعناصر تكوين الأجر الوطني الأدنى المضمون.

### 2. القوانين المقارنة:

- القانون رقم 23-1963 المتضمن قانون العمل في الجمهورية الاسلامية الموريتانية.

-القانون الاتحادي رقم 08-1980 المتضمن تنظيم علاقات العمل الاتحادي لدولة الامارات العربية المتحدة.

-قانون العمل والعمال السعودي رقم 21-1389 المؤرخ في 6/09/1389هـ.  
-قانون العمل التونسي رقم 66-68 المؤرخ في 30 ابريل 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 73. 77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 وبالقانون رقم 86 74 المؤرخ في 11 أوت 1986 وبالقانون رقم 96-62 المؤرخ في 1 جويلية 1996.

-قانون العمل السوري رقم 91-159 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.  
-قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 07 افريل 2003.

-ظهير شريف رقم 194. 03. 1 المؤرخ في 11/09/2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربي،جريدة رسمية رقم 5167 الصادرة في 2003/12/8 .

-قانون العمل القطري رقم 1 المؤرخ في 27 اكتوبر 2015 المتعلق بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 14 لسنة 2014.  
-قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم لسنة 2012-2014، وآخر تعديل مؤرخ في 1 جانفي 2016، وثيقة منشورة يوم 6 جانفي 2016 .

**ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:**

- Alain Coeuret, Elisabeth Fortis, droit pénale du travail, édition du juris classeur, 3eme édition 2004
- Annoté par Bernard Teyssié, code du travail français 2016, edition 2016, Lexis Nexis.
- Bernard Teyssié, droit du travail, librairie technique, paris 1980.
- Chopum Frédérique, le droit de grève, LHarmaHam. 2003
- Dominique Julien et Catherine Girod roux, lamy social, droit du travail, paris 1995
- Durand et Vitu, traité de droit du travail, C.L.L nos, paris, 1950
- Ellene Sinnay, la grève, traité de droit du travail Tome 6, 1966
- G.guery, pratique de droit du travail, clet France, 3eme édition, 1985.
- Gérard Lyon Caen, Jean Pelissier, Alain Supiot, Droit du travail, œuvre collective, 18eme édition dalloz
- Gerard Lyon, Manuel de droit du travail, librairie générale de droit et de juris prudence, paris 1995.
- Gerard René, de la notion de responsabilité morale et pénale, Bulletin de l'union international de droit pénal CV 1897
- GH, Camerlynh, le contrat de travail, Dalloz, 12eme édition 1986.
- Jean Marc Beraud, Manuel de droit de travail et de droit social, PFC 1996.
- Jean Marc Beraud, Manuel de droit de travail et de droit social, PFCP 1996.
- Jean Pelissier et autre, droit du travail, Precis Dalloz, 20eme édition, 2000.
- Jean pierre et Tossai Martine le firant, Introduction de droit de l'entreprise, Manuel DPECP, 2eme édition 1999
- Mémento pratique Français, Febre social, 2000, op cit.
- M.D elmas Marty, droit pénal des affaires t –PUF: les conditions de rationalité d'une dépenalisation partielle su droit pénal de l'entreprise, inbilan et perspectives du droit pénal de l'entreprise economica, 1989.

- Poulain(G), la liberté de rupture en période d'essai Dr.Soc, 1980.
- Sinay (H), le travail a l'essai, Dr.SOC 1963.
- Vidal George et Magnol joseph, cours de droit criminel et science pénitentiaire, 199



الملاحق

- ملحق رقم-1- نموذج عن محضر مصالحة.
- ملحق رقم-2- نموذج عن محضر عدم الصلح.
- ملحق رقم-3- نموذج عن استدعاء إلى اللقاء السابق للتسريح الفردي الاقتصادي
- ملحق رقم-4- نموذج عن عقد عمل محدد المدة.
- ملحق رقم-5- نموذج عن شهادة عمل.
- ملحق رقم-6- نموذج عن محضر مخالفة لتشريع العمل.
- ملحق رقم-7- نسخة عن حكم غيابي صادر عن قسم المخالفات من أجل مخالفة عدم إبرام عقد العمل.
- ملحق رقم-8- محضر عن مخالفة لتشريع العمل.
- ملحق رقم-9- نموذج عن إعدار.
- ملحق رقم-10- نموذج عن حكم من القسم الاجتماعي.
- ملحق رقم-11- نموذج عن قرار تسريح.
- ملحق رقم-12- نموذج عن محضر تبليغ.
- ملحق رقم-13- نموذج عن تبليغ عريضة مسجلة أمام مجلس الدولة.
- ملحق رقم-14- نموذج عن حكم محكمة مستغنام القسم الاجتماعي.
- ملحق رقم-15- نموذج عن حكم معارضة لمخالفة عدم إبرام عقد عمل للعمال.
- ملحق رقم-16- نموذج عن قرار جزائي.
- ملحق رقم-17- نموذج عن دليل توجيهي لعمليات التفتيش، والمراقبة في مجال:
- مراقبة التشغيل وتنصيب العمال.

- مراقبة اليد العاملة الأجنبية.
- مراقبة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ملحق رقم-18- نموذج عن رخصة خاصة تتعلق بتشغيل نساء عاملات في أعمال لييلية.

ملحق رقم-19- نموذج عن مخضر تصريح نزاع فردي في العمل.

# ملاحظة رقم 1-

نموذج عن محضر مطالحة

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل / الجزائر

المفتشية الجهوية للعمل / .....

رقم / .....

مستغانم في : .....

## محضر صلح

نحن اعضاء مكتب المصالحة التابع لمكتب مفتشية العمل المؤسس قانون لاجراء محاولة الصلح وذلك بمقتضى .

القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91/28 في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات في العمل .

المرسوم رقم 91/272 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بتحديد الاختصاص الإقليمي لمكتب بالمصالحة .

المرسوم رقم 91/273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مساعدي المحاكم وأعضاء مكتب المصالحة .

## جمعنا للمصالحة بين

السيد : ..... بصفته مدعي

المولود بتاريخ : ..... في مستغانم

ساكن : .....

السيد : مدير مؤسسة ..... بصفته مدعى عليه

الكائن : ..... مستغانم .

# ملاحظة رقم 2-

نموذج عن محضر عدم الطلح

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و الضمان الاجتماعي

المتفشية العامة للعمل / الجزائر

المتفشية الجهوية للعمل / .....

رقم / .....

مستغانم في : .....

## محضر عدم صلح

نحن أعضاء مكتب المصالحة التابع لمكتب مفتشية العمل المؤسس قانون لإجراء محاولة الصلح وذلك بمقتضى .

القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91/28 في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات في العمل .

المرسوم رقم 91/272 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بتحديد الاختصاص الإقليمي لمكتب بالمصالحة .

المرسوم رقم 91/273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مساعدي المحاكم وأعضاء مكتب المصالحة .

## جمعنا للمصالحة بين

السيد : ..... بصفته مدعي

المولود بتاريخ : ..... في مستغانم

ساكن : .....

السيد : مدير مؤسسة ..... بصفته مدعى عليه

الكائن : ..... مستغانم .

# ملاحظة رقم-3-

نموذج عن استدعاء إلى اللقاء  
السابق للتسريح الفردي الاقتصادي

## نموذج من استدعاء إلى اللقاء السابق للتسريح الفردي الاقتصادي

رسالة موصى عليها

في ..... ب.....

مع إشعار بالوصول

سيدي،

نتأسف عن إخباركم بأننا ننوي تسريحكم من العمل لأسباب اقتصادية.  
و من أجل ذلك، نرجو منكم الحضور إلى مقرنا يوم ..... على الساعة ..... من  
أجل لقاء بشأن هذا التسريح.

ويمكن أن تحضروا رفقة شخص تختارونه ويعمل بالمؤسسة.

و في انتظار هذا اللقاء، تلقوا منا.....

توقيع صاحب العمل

# ملاحق رقم 4-

نموذج عن عقد عمل محدد المدة.

مؤسسة:.....

الكاتبة ب:..... رقم الفاكس:

رأس مالها: ..... دج

بين الطرفين:

من جهة

مؤسسة.....

الكاتبة.....

ممثلة من قبل السيد.....

القائم بالمهام التالية:.....

السيد.....

ومن جهة أخرى

المولود في..... ب.....

تم الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى:

تم تعيين السيد ..... في منصب .....، وهذا في إطار عقد محدد المدة بـ..... شهرا، والذي سيبدأ يوم.....

المادة 2: المدة التجريبية:

لن يصبح العقد الحالي نهائيا إلا بانتهاء المدة التجريبية المقدرة ب..... شهرا والتي يمكن للطرفين خلالها نقض العقد دون إخطار أو تعويض.

ملاحظة: بعض الاتفاقيات الجماعية تحدد مدة للإخطار تحترم من قبل الطرفين المتعاقدين في حالة نقض العقد.

المادة 3: سبب العقد:

السيد..... معين لمدة محددة ب..... شهرا، وذلك من أجل أن يتولى المهام التالية:.....

المادة 4: مدة العقد:

هذا العقد مبرم لمدة محددة ب..... شهرا، تبدأ من..... إلى غاية..... تاريخ انتهائه. لكن يمكن أن يجدد هذا العقد مرة واحدة لمدة أقصاها..... شهرا ووفقا للشروط المحددة قانونا، وفي هذه الحالة سيرض على السيد..... ملحقا قبل انتهاء العقد الحالي.

المادة 5: الوظيفة

سيتولى السيد..... المهام التالية:.....

المادة 6: الأجر

على مؤسسة..... أن تدفع للسيد ..... أجرا شهريا ثابتا مقدرا ب..... دج ، إلى المنح القانونية و/ أو الاتفاقية التالية:.....

المادة 7: أوقات العمل:

سيعمل السيد ..... وفقا لأوقات العمل السارية في المؤسسة، أي:.....

المادة 8: العطل المدفوعة الأجر

ستمح للسيد..... العطل المدفوعة الأجر المقررة في المادتين 39 و40 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 والخاص بعلاقات العمل.

المادة 9: التقاعد والضمان الاجتماعي

سيخضع السيد..... لنظام التقاعد والضمان الاجتماعي المطبق داخل المؤسسة.

المادة 10: انتهاء العقد

عند انتهاء العقد ستمح للسيد..... الوثائق والتعويضات اللازمة له قانونا.

في..... ب.....

توقيع العامل

توقيع المؤسسة

# ملاحظة رقم 5-

نموذج عن شهادة عمل

## نموذج من شهادة العمل

مؤسسة:

الكائنة ب :

رقم الهاتف : رقم الفاكس :

راسمالها : دج :

رقم القيد في السجل التجاري :

الرقم الجبائي :

### الموضوع : شهادة عمل

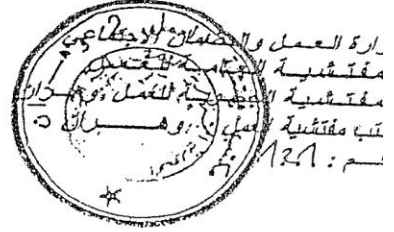
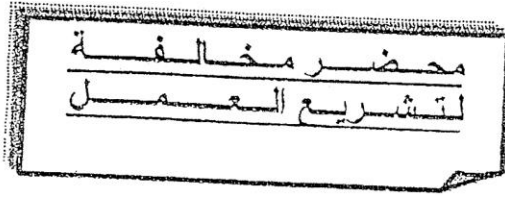
أنا الممضي أسفله السيد ..... ممثل مؤسسة ..... أشهد أن  
السيد.....

المولود بتاريخ ..... ب..... قد عمل بمؤسستنا ابتداء من ..... إلى غاية .....  
و لقد شغل المناصب التالية :

- ..... (وظيفة العامل) من ..... إلى .....
- ..... (وظيفة العامل) من ..... إلى .....

# ملاحق رقم 6-

نموذج عن محضر مخالفة لتشريع  
العمل.



في سنة ألفين وخمسة وفي يوم الرابع والعشرون من شهر ماي.  
نحن سي الطيب حمزة مفتش العمل، محلفين ومفوضين قاتونا، لمراقبة تطبيق تشريع العمل،  
تتقنا داخل : شركة البناءات الجاهزة بالألمنيوم EPLA  
الكاتنة : بوهران 138. شارع سيدي الشحمي .

المسؤول عنها السيد : بن قلة أحمد  
المولود في : 1959/01/07 بالجزائر العاصمة ابن : عبد القادر و حميداش فتيحة..  
بصفته : المسؤول مدنيا و جزائريا عن الشركة.  
المقيم : بوهران.

تحققنا مما يلي :  
عدم استفادة العمال من العطلة السنوية المدفوعة الأجر لفترة أربع (04) سنوات (2001, 2002, 2003 و 2004):  
هذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادتين 39 و 52 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق

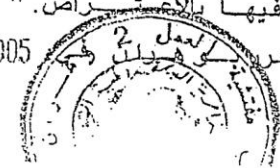
بملاقات العمل، المعدل و المتمم، التي تنص على ما يلي :  
المادة 39 : " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم، أو كل تنازل من الأمل عن كل عطلة  
أو عن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر."  
المادة 52 : " يساهم في تعطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة  
المرجعية للمنظمة أو في ضوء السنة السابقة للمجانة."

و لهذا حذرنا هذا المحاضر ضد السيد بن قلة أحمد بصفته مدير الوحدة المخالف المذكورين  
المذكورين أعلاه و المتعلقين بتطبيق المادة 145 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 الذي تنص على :  
المادة 145 : " تعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج على كل مخالفة معاقبة و حسب عدد العمال المتورطين بكل  
من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه."

إثباتا لذلك حرر هذا المحاضر لخدمة و تقييم ما هو حقوق طيفها  
للمادة 08 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 و المتعلق بصلاحيات  
مفتشي العمل وكذا المادة 14 من نفس القانون التي تنص على :  
" يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر علم  
تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر 155/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966  
و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالإعتراض."

JULI 2005



مفتش  
إقبال و حرر بوهران في  
أقبل

نسطرو و حنون  
ع / ر / مفتش  
مفتشية العمل

## **ملاحق رقم-7.**

**نسخة عن حكم غيايبي صادر عن  
قسم المخالفات من أجل مخالفة  
عدم إبرام عقد العمل.**

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## باسم الشعب الجزائري

### حكم

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة سيق بتاريخ: السابع من شهر ماي سنة ألفين وثمانية

التنظيم رفرفسي قضايا المخالفات

برئاسة السيد (ة): شيار فيروز  
وبمساعدة السيد(ة): بن واضح رشيدة  
وبحضور السيد(ة): طاشوش عبد القادر  
رئيسا أمين ضبط و وكيل الجمهورية

صدر الحكم الجزائري الآتي بيانه بين الأطراف التالية السيد وكيل الجمهورية مدعيا باسم الحق العام. من جهة

ضد /

1): غامنية العجال متهم غائب

من مواليد: 1955/12/20 بعين تادل

ابن: شارف و بن خطاب الزهرة متزوج (ة) ، مدير لشركة الحفظ الساكن: 199 المنطقة الصناعية سيق

من جهة اخرى

### \*\*بيان وقائع الدعوى\*\*

حيث أن المتهم غامنية العجال متابع لارتكابه بتاريخ 27/11/2004 منذ زمن لم يمضي عليه أمد التقادم بدائرة اختصاص محكمة سيق مجلس قضاء معسكر مخالفة عدم إبرام عقد العمل للعمال الفعل المنصوص و المعاقب عليه بالمادة 146/12 مكرر من لقانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990.

حيث أن المتهم أحيل على قسم المخالفات عن طريق الاستدعاء المباشر بتاريخ 27/11/2004 حرر أعوان مفتشية العمل بسيق محضر مخالفة تحت رقم 04/67 ضد المستخدم غامنية العجال صاحب مؤسسة ش ق م الحفظ بسبب عدم إبرام عقد العمل للعمال. حيث أن المتهم تغيب عن جلسة المحاكمة حيث أن النيابة التمس 1000 دج غرامة نافذة عن كل عامل.

### \*\*وعليه فإن المحكمة\*\*

بعد الاطلاع على ملف القضية.  
بعد الاطلاع على المواد 392 الى 406 من قانون الاجراءات الجزائية.

صفحة 1 من 2

مجلس قضاء: معسكر

محكمة: سيق

قسم المخالفات

رقم الجدول: 08/00629

رقم الفهرس: 08/01527

تاريخ الحكم: 08/05/07

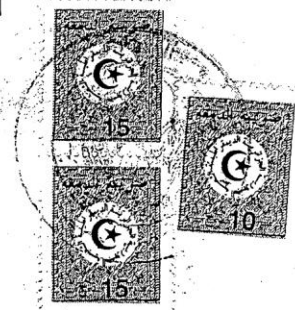
استدعاء مباشر

النيابة ضد /

غامنية العجال

طبيعة الجرم /

عدم إبرام عقد عمل للعمال



رقم الجدول: 08/00629

رقم الفهرس: 08/01527

ملحق رقم 7

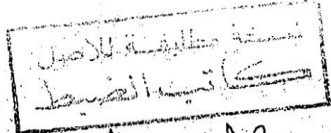
بعد الاطلاع على المادة 146/12 مكرر من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 حيث أنه ثبت للمحكمة من خلال الملف ان التهمة ثابتة ضد المتهم مما يتعين التصريح بادانته طبقا للقانون.  
حيث أن المصاريف يتحملها المتهم المدان طبقا للمادة 367 من قانون الاجراءات الجزائية.

**\*\*ولهذه الأسباب\*\***

فصلا في قضايا المخالفات حكمت المحكمة حكما علنيا ابتدائيا غيابيا بما يلي :-  
الحكم بادانة المتهم غامنية العجال عن مخالفة عدم ابرام عقد العمل للعمال طبقا للمادة 146/12 مكرر من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 و عقابا له الحكم عليه بغرامة نافذة قدرها عشرة آلاف دينار 10.000 دج.  
كما حكمت عليه من جهة أخرى برد المصاريف المستحقة للدولة و البالغ قدرها 500 دينار.  
حددت مدة الاكراه البدني بحدها القانوني الأقصى.  
بذا صدر هذا الحكم و أفصح به جهازا بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه.  
أمضي أصل هذا الحكم من طرف الرئيس و أمينة الضبط.

أمين الضبط

الرئيس (ة)



2009/01/25



□ **ملاحظة رقم 8-**

□ **محضر عن مخالفة لتشريع العمل**

□

□

□

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET LA SECURITE SOCIALE

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

D'ORAN

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL

DE : MOSTAGANEM

وزارة العمل و التشغيل والضمان الإجتماعي

مفتشية العامة للعمل

مفتشية الجهوية للعمل

لوهـران

مفتشية الولاية للعمل

لمستغانم

عنوان : الحي الإداري - صلامندر

مستغانم

محضر مخالفة

لتشريع العمل .... / .....

في اليوم الثامن و العشرين من شهر سبتمبر سنة ألفين و أربعة عشرة  
نحن السيدة:..... الصفة: ..... المحلفون المفوضون  
والمصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب أحكام القانون رقم 03/90  
المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 المتعلق  
بمفتشية العمل ، المعدل والمتمم لاسيما المواد 2 و 3 و 5 و 7 و 14

قمنا بتحرير هذا المحضر وفقا للمعاينات والوقائع أدناه:

المعاينات

بتاريخ ..... من شهر ..... سنة ..... و بدائرة  
بدائرة إختصاص محكمة .....  
قمنا بزيارة تفتيش ومراقبة رفقة ..... تحديد رفقة مصالح الضمان الاجتماعي أولا  
على مستوى: .....  
الكائن مقرها الاجتماعي: .....  
وذلك في إطار مراقبة تطبيق لتشريع ..... ، حيث سجلنا:

و لهذاحرر هذا المحضر ضد السيد:

الإسم:.....اللقب : .....

المولود (ة) في : ..... ب: .....

ابن(ة) : ..... وابن : .....

الحالة العائلية : .....

العنوان الشخصي : .....

و ذلك بصفته: .....

المسؤول جزائيا ومدنيا عن المؤسسة المذكورة أعلاه



بيف مخالفة: جنة /

خالفة

د السيد(ة): .....

ع المخالفة:

.....

سادة المعاقبة : .....

بقوية المقررة : المادة ..

..... من القانون

نـم.....المؤرخ في

(.....المتعلق ب

تد الأدنى : .....

تد الأقصى : .....

؟

□

□

□

□

.□

# □ ملاحظة رقم 9-

□ نموذج عن إعداز

□

□

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE  
INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL  
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL  
D'ORAN  
INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL  
DE : MOSTAGANEM

رقة العمل والتشغيل والضمان الإجماعي  
مفتشية العامة للعمل  
مفتشية الجهوية للعمل  
لوههران  
مفتشية الولاية للعمل  
لمستغانم

## إعذار رقم : 16/

في اليوم: ..... من شهر ..... سنة .  
نحن: الصفة

المحلف، المفوض و المتصرف طبقا للسلطات المخولة لنا بمقتضى القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 و المتعلق بمفتشية العمل، لا سيما المواد 7-8-9 و 10 و من خلال الزيارة التفتيشية التي قمنا بها للمؤسسة؛  
سم المؤسسة: المسيرة من قبل:  
لعنوان :

حظنا ما يلي: عدم التكفل بطب العمل بإبرام إتفاقية طب العمل.  
ثباتا لذلك ، نضع محل إعذار السيد(ة) : المتصرف بصفته:  
للامتثال للإجراءات التالية:

وجوب احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية، المنصوص عليها في هذا المجال ولا سيما المادة 13 من القانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية ، طب العمل و التي تنص علي أنه " يعد طب العمل التزاما على عاتق المؤسسة المستخدمة يجب عليها التكفل به ".  
مع وجوب مراعاة أحكام المادة 14 من نفس القانون.  
وكذا المواد 2، 4 و 9 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل.

جل: تسعون (90) يوما.

ن عدم الامتثال لهذا الإعذار في الأجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة.  
نباتا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم، الشهر والسنة المذكورة أعلاه.

إمضاء مفتش العمل





# ملاحظة رقم 10-

**نموذج عن حكم من القسم**

**الاجتماعي**

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## باسم الشعب الجزائري

## حكم

قضاء: مستغانم

مئة: مستغانم

عم الاجتماعي

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة مستغانم

ول: 15/00510

بس: 15/02793

تكم: 15/04/26

بتاريخ: السادس والعشرون من شهر أفريل سنة ألفين وخمسة عشر  
برئاسة السيد (ة): مرابط ابتسام قاضي  
وعضوية السيدين: عنصور علجية قاضي  
و: بناي ظاهر ممثل العمال  
و بمساعدة السيد (ة): بن الشيخ علال أمين ضبط

## صدر الحكم الأتني بيانه

بين:

علام

1 ( ) قدور بوعلام مدعي حاضر

العنوان: حي 60 مسكن عمارة و رقم 02 شمومة مستغانم  
المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): الأستاذ/ عداوي محمد

حراسة والمراقبة  
من قبل مديرها

ضد /

1 ( ) شركة الحراسة والمراقبة الممثلة من مدعي عليه حاضر  
قبل مديرها

العنوان: صلامندر

المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): بواسطة الأستاذ بن دنية محمد الأمين

## \*\*بيان وقائع الدعوى\*\*

- بموجب عريضة افتتاح دعوى مودعة لدى أمانة ضبط محكمة مستغانم -القسم الاجتماعي- المسجلة بتاريخ 28/01/2015 المقيدة تحت رقم 00510/15 أقام المدعي "قدور بوعلام" القائم في حقه الأستاذ "عداوي محمد" دعوى ضد المدعي عليها "شركة الحراسة و المراقبة ممثلة في شخص مديرها" الكائن مقرها بصلامندر، التمس فيها:  
- قبول الدعوى شكلا و في الموضوع إلزام المدعي عليها بتمكين المدعي من مبلغ 20.000 دج مقابل العطلة المدفوعة الأجر، مبلغ 10.000 دج مقابل المنح العائلية، مبلغ 100.000 دج تعويض عن حادث العمل مع تسوية وضعيته العارض اتجاه صندوق الضمان الاجتماعي للفترة الممتدة من 29/11/1995 إلى غاية 18/11/1996.  
- شرحا لدعواه فقد عمل العارض لدى المدعي عليها منذ تاريخ 29/11/1995 لغاية 18/11/1996 في منصب "عون أمن" و خلال هذه الفترة لم يستفد من المنحة الخاصة بالعطلة المدفوعة الأجر و لا بتسوية وضعيته اتجاه صندوق الضمان الاجتماعي كما أنه لم يتحصل على التعويض المتعلق بحادث العمل الذي تعرض له بتاريخ 29/10/1996، الأمر الذي دفع به لرفع دعوى الحال بعد طرح النزاع أمام مفتشية العمل المختصة إقليميا و تحرير محضر عدم المصالحة بتاريخ 12/01/2015.



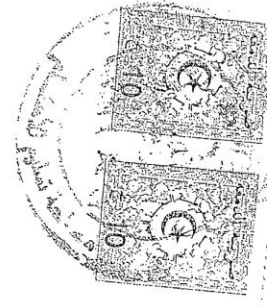
-بعد التبليغ القانوني للمدعى عليها بحسب إجراءات التكاليف المقررة في قانون الإجراءات والإدارية، قدمت مذكرة جوابية بواسطة دفاعها الأستاذ "بن دنية محمد الأمين" و الذي دفر برفض الدعوى لعدم التأسيس، فالمدعي عمل فعلا لدى العارضة بموجب عقد عمل محدد أ في منصب "عون أمن" و بانتهاء مدته انقضت علاقة العمل، و الملاحظ أنه يطالب بالتعويض عن العطل المدفوعة الأجر و التي بحسب القانون هي تقادمت باعتبارها من الحقوق الدور؛ المقررة في المادة "309" من القانون المدني، أما فيما يخص المنح العائلية هي من المستد التي يتكفل بها صندوق الضمان الاجتماعي و ليس المدعى عليها باعتبارها الهيئة المستخد، بشأن الطلب المتعلق بتسوية وضعيته اتجاه صندوق الضمان الاجتماعي فإن العارضة قد صرحت بالمدعي فعلا لدى هيئة الضمان الاجتماعي بموجب الرقم: 702702000171؛ ما هو ثابت في الوثيقة التي طرحت ضمن مرفقات دعوى الحال، و بخصوص تعويضه عن حادث العمل فقد أساء المدعي توجيه هذا الطلب كون المكلف بالتعويض عن حوادث العمل صندوق الضمان الاجتماعي و ذلك بعد أن يصرح بالحادث في حد ذاته خلال الأجل القانوني المحددة في القانون رقم 83/13.

-بجلسة 05/04/2015 تقدم المدعي بمذكرة جوابية التمس من خلالها إفادته بسابق طلباته خاصة و أن الدفع المثار المتعلق بالتقادم غير مؤسس قانونا تطبيقا لأحكام القانون رقم "11" المتعلق بعلاقات العمل باعتباره القانون الخاص الواجب التطبيق في دعوى الحال و الذي . الأجرة من التقادم، أما فيما يخص المنح العائلية فهي واجبة الدفع من قبل المدعى عليها ط هذه الأخيرة لم تصرح بالعارض لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ضف لذلك فإنها هي الأخر المكلفة بتغطية حادث العمل الذي تعرض له المدعي طالما أنه هو المكلف بالتصريح بحادث العمل.

-عند هذا القدر و باكتفاء طرفي الدعوى عن تبادل مقالات الرد أدرجت القضية في المداول لجلسة 19/04/2015 لتستمر في المداولة لجلسة 26/04/2015 من أجل الفصل فيها ط للقانون و النطق بالحكم الآتي بيانه:

### **\*\*وعليه فإن المحكمة\*\***

- بعد الإطلاع على العريضة الافتتاحية للدعوى و المذكرات الجوابية.
- بعد الإطلاع على الوثائق المرفقة بملف الدعوى.
- بعد الإطلاع على المواد: 02، 03، 05، 06، 07، 08، 09، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 37، 418، 419، 502، 3 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- بعد الإطلاع على القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06-11-1990 المعدل و المتمم و المتمم بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- بعد الإطلاع على القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المعدل و المتمم و المتمم بعلاقات العمل.
- حيث أن المدعي التمس إلزام المدعى عليها بتمكينه من المنح العائلية و التعويض عن حادث العمل الذي تعرض له بتاريخ 29/10/1996، غير أنه و المقرر قانونا عملا بمقتضيات ا "83/13" المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية تكون الجهات المؤمن لديها و المتمذ صناديق الضمان الاجتماعي التي يكون العامل مصرح به لديها هي الجهة الوحيدة المسؤوا بتغطية المنح العائلية و التعويض عن حوادث العمل بعد التصريح به خلال الأجل القانونية طالما أنه تم المطالبة بهذه التعويضات من قبل المدعى عليها باعتبارها المستخدم فيكون الك قد أساء التوجيه، لذا يكون من المستحق التصريح بعدم قبول هذه الطلبات لانعدام الصفة في المدعى عليها.
- حيث أن المدعى عليها دفعت برفض الطلب المتعلق بالتعويض عن العطل المدفوعة الأجر



بسبب تقادمها باعتبارها من الحقوق الدورية.  
-حيث الثابت للمحكمة من خلال معرض وقائع الدعوى، أن المدعي التمس تمكينه من تعويض العطل المدفوعة الأجر لفترة العمل التي كانت قائمة بينه وبين المدعى عليها الممتدة من 29/11/1995 لغاية 18/11/1996، فهذا الطلب متعلق بحق دوري متجدد يتقدم بمرور خمس سنوات من تاريخ استحقاقها بحسب ما قرره المادة "309" من القانون المدني، الأمر الذي يتعين معه قبول الدفع لتأسيسه قانونا.  
-حيث الثابت للمحكمة أن الدعوى الحالية جاءت مستوفية لكافة الشروط الشكلية و المقتضيات المقررة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لاسيما المادة "504" منه، كما تم إرفاق عريضة افتتاح الدعوى بمحضر عدم المصالحة المؤرخ في 12/01/2015 المقيد تحت رقم 574/م.م/15 و وفقا لما مقرر في المادة "19" من القانون "90/04"، الأمر الذي يتعين معه التصريح بقبول الدعوى من الناحية الشكلية.

من حيث الموضوع:

-حيث أن المدعي رافع المدعى عليها ملتصا إلزام هذه الأخيرة بأدائها له مبلغ 10.000 دج تعويض عن المنح العائلية، مبلغ 100.000 دج تعويض عن حادث العمل مع تسوية وضعيته لدى هيئة الضمان الاجتماعي للفترة الممتدة من 29/11/1995 لغاية 18/11/1996، و تده لدعواه طرح الوثائق التالية:

1/ نسخة من محضر عدم المصالحة المؤرخ في 12/01/2015 المقيد تحت رقم 574/م.م/5  
2/ نسخة من مصدقة عمل مؤرخة في 08/12/2014 مقيدة تحت رقم 069/2014.  
3/ نسخة من شهادة التسجيل مؤرخة في 02/12/2014 حاملة لرقم 60/ن.م/2014.  
-حيث أن المدعى عليه دفع برفض الدعوى لعدم التأسيس و دعما لذلك طرح مايلي:  
1/ نسخة من التصريح السنوي للمدعى عليها بأجور العمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال سنة 1996.

-حيث أن موضوع النزاع ينصب حول المطالبة بتسوية وضعية المدعي من خلال التصريح ب لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

-حيث الثابت لهيئة المحكمة بعد تفحص مرفقات دعوى الحال و تحديدا "مصدقة العمل" الحامل لرقم 069/2014 و المؤرخة في 08/12/2014، أن المدعي قد عمل لدى المدعى عليها في منصب "عون أمن" خلال الفترة الممتدة من 29/11/1995 لغاية 31/12/1995 ثم من الفترة الممتدة من 01/01/1996 لغاية 18/11/1996.

-حيث أنه المقرر قانونا عملا بمقتضيات المادة "05" من القانون "90/11"، من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل هي الضمان الاجتماعي.

-حيث الثابت للمحكمة أن المدعي ادعى على عدم قيام المدعى عليها بالتصريح به لدى صندوق الضمان الاجتماعي خلال فترة علاقة العمل، غير أن المدعى عليها دفعت بعدم صحة هذا الإدعاء و إثباتا لذلك طرحت وثيقة تمثلت في نسخة من التصريح السنوي للمستخدم لأجور العمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي لسنة 1996.

-حيث يتضح للمحكمة بعد تفحص الوثيقة المتعلقة بالتصريح السنوي للمدعى عليها الخاص بأجور عمالها لدى هيئة الضمان الاجتماعي لسنة 1996، فإن المدعي "قدور بوعلام" مصرح به لدى صندوق الضمان بموجب الرقم: 02702000171، و هذا التصريح بالأجور تعلق بفا 19/11/1996، و بالتالي يثبت استنادا على هذه الوثيقة أن المدعى عليها قد صرحت فعلا بالمدعي وفقا للرقم السالف الذكر بحسب ما تضمنه التصريح السنوي للأجور الخاصة بعمال المدعى عليها.

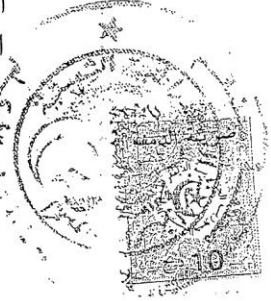
-حيث أنه و الحال و نظرا للأسباب المذكورة أعلاه، يكون المدعي متمتعاً بحقه في الضمان الاجتماعي بحسب ما قرره المادة "05" من القانون "90/11"، و بالتالي تكون المدعى عليها قد نفذت التزاماتها بعد أن قدمت دليلا كتابيا بموجبه تم إثبات عكس ما ادعاه المدعي، الأمر الذي يجعل من الطلب غير مؤسس قانونا لذا يكون من المستحق التصريح برفض الدعوى لعدم

□

التأسيس.  
-حيث أن المصاريف القضائية المقدرة ب400دج تتحملها الخزينة العمومية كون المدد أعفي من تسديدها .

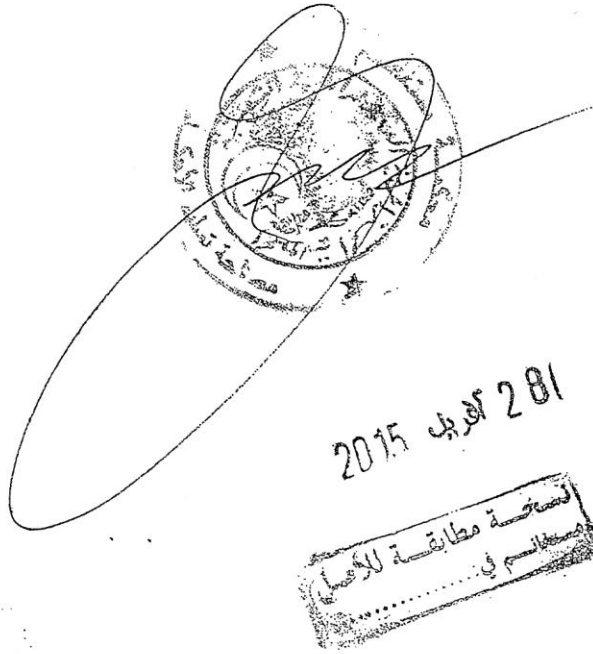
**\*\*ولهذه الأسباب\*\***

-حكمت المحكمة حال فصلها في القضايا الاجتماعية علنيا، ابتدائيا، حضوريا:  
- عدم قبول الطلب المتعلق بالمنح العائلية و التعويض عن حادث العمل لانعدام الصفة المدعى عليها مع عدم قبول الطلب المتعلق بالعتل المدفوعة الأجر لتقدمها و في المقابل التصريح بقبول الدعوى شكلا.  
في الموضوع: رفض الدعوى لعدم التأسيس.  
تحميل الخزينة المصاريف القضائية المقدرة بأربعمائة -400- دينار جزائري.  
بدأ صدر هذا الحكم بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه و لصحته أمضينا الرئيس و السيد أمين الضبط:



أمين الضبط

الرئيس (ة):



□

□

□

□

□

□.

# □ ملاحظہ رقم 11۔

□ نمونہ عن قرار تسریح

□

□

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

يحيى مصطفى

وزارة العدل  
المديرية العامة لإدارة السجون  
وإعادة الإدماج  
ولاية مستغانم

الرقم 173  
2014

398  
ماي 2014



الرقم: 398 / م.ع.س.ا. / 2014

المستشار العام  
تسليم

قرار تسريح

إن وزير العدل ، حافظ الأختام ،

- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية ، الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

- بمقتضى المرسوم رقم 04- 393 المؤرخ في 04 ديسمبر 2004 ، المتضمن تنظيم المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج .

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08- 167 المؤرخ في 07 جوان 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون .

- بناء على القرار رقم 2434 المؤرخ في 2013/10/11 ، المتضمن تعيين السيد(ة) / بوطاجين العربي في رتبة عون(ة) إعادة التربية ابتداء من : 2013/06/25 .

- بناء على برقيتي الإعذار الأولى رقم 229 المؤرخة في 2013/07/20 ، الثانية رقم 232 المؤرخة في 2013/07/22 المؤجفة للمعني (ة) .

- بناء على المقرر رقم 1908 المؤرخ في 2013/11/21 ، المتضمن توقيف دفع الراتب الشهري للمعني بالأمر ابتداء من تاريخ : 2013/07/18 .

- بناء على محضر إجتماع لجنة الطعن لمختلف رتب المستخدمين التابعين لإدارة السجون المنعقدة بتاريخ 2014/04/07 المتضمن تأييد قرار المجلس التأديبي الصادر بتاريخ : 2014/03/06 ، القاضي بتسريح المعني بسبب إهمال المنصب .

بإقتراح من السيد / المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج

يقرر

المادة الأولى : يسرح السيد(ة) / بوطاجين العربي ، من رتبة عون إعادة التربية بسبب إهمال المنصب ابتداء من : 2013/07/18 .

لسادة 02 : يكلف كل من السيدين / مدير الموارد البشرية و النشاط الإجتماعي و مدير المالية والوسائل والمنشآت كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القرار الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية .

17 جوان 2014  
حرر بالجزائر :

عن / وزير العدل



□

□

□

□

□ **ملاحظہ رقم 12۔**

□ **نموذج عن محضر تبلیغ**

□

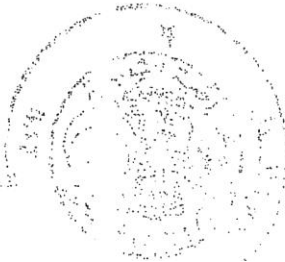
## محضر تبليغ

بتاريخ 21- 01- 2014، نحن السيد / رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء قمنا بتبليغ السيد(ة) / بوطاجين العربي عون إعادة التربية بمؤسسة إعادة التربية و التأهيل قياتر بقرار المجلس التأديبي المنعقد بتاريخ: 21- 01- 2014 ، القاضي بعقوبة السجن على المعني(ة) ، تقديم طلب الطعن في آجال أقصاه شهر واحد إبتداء من تاريخ الإمضاء على محضر التبليغ وهذا طبقا لأحكام المادة 175 من الأمر رقم 06-03 المـؤرخ في 15-07-2006 ، الطعن يكون فقط في العقوبات من الدرجة الثالثة (التزليل من درجة إلى درجتين ، النقل الإجمالي) والرابعة (التزليل في الرتبة ، التسريح). إثباتا لذلك قمنا بتحرير هذا المحضر الذي أمضيناه و المعني(ة) بالأمر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه.

رئيس اللجنة

المعني(ة) بالأمر

المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج  
مديرية الموارد البشرية و النشاط الاجتماعي  
المديرية الفرعية لتسيير الموظفين



□

□

□

□

□

# □ ملاحق رقم-13

**نموذج عن تبليغ عريضة مسجلة**

**□ أمام مجلس الدولة**

□

## محضر تبليغ

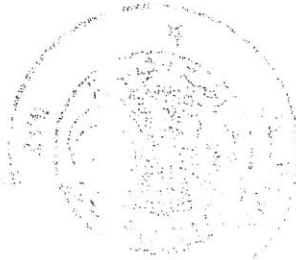
بتاريخ 21- 01- 2014، نحن السيد / رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء قمنا بتبليغ السيد(ة) / بوطاجين العربي عون إعادة التربية بمؤسسة إعادة التربية و التأهيل قيارت بقرار المجلس التأديبي المنعقد بتاريخ: 21- 01- 2014، القاضي بعقوبة التسريح على المعني(ة) تقديم طلب الطعن في آجال أقصاه شهر وأحد إبتداء من تاريخ الإمضاء على محضر التبليغ وهذا طبقاً لأحكام المادة 175 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، الطعن يكون فقط في العقوبات من الدرجة الثالثة (التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري) والرابعة (التنزيل في الرتبة، التسريح). إثباتاً لذلك قمنا بتحرير هذا المحضر الذي أمضيناه و المعني(ة) بالأمر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه.

رئيس اللجنة

المعني(ة) بالأمر

مديرية الموارد البشرية و النشاط الإجتماعي  
المديرية الفرعية لتسيير الموظفين

9



□

□

□

□

□

# □ ملاحق رقم 14-

**نموذج عن حكم محكمة مستغانم**

**القسم الاجتماعي** □

□

نسخة عاد

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## باسم الشعب الجزائري

### حكم

مجلس قضاء: مستغانم

محكمة: مستغانم

القسم الاجتماعي

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة مستغانم

بتاريخ: الثامن من شهر جوان سنة ألفين و أربعة عشر  
برئاسة السيد (ة): بوشامة كريمة قاضي  
وبعضوية السيدين: بن صالح هشام ممثل أرباب العمل  
و: بناي الطاهر ممثل العمال  
و بمساعدة السيد (ة): زحموني ليلي أمين ضبط

رقم الجدول: 14/02490

رقم الفهرس: 14/03417

تاريخ الحكم: 14/06/08

مبلغ الرسم / 400 دج

صدر الحكم الآتي بيانه

بين:

بودية ناصر

بين:

1 (بودية ناصر)

حاضر

مدعي

العنوان: شارع الرائد زغلول دائرة حاسي ماماش ولاية مستغانم  
المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): ترنيقي أحمد

و بين /

الشركة ذات المسؤولية

المحدودة للحراسة والمراقبة

الممثلة من قبل مديرها العام

ضد /

1 (الشركة ذات المسؤولية المحدودة

للحراسة والمراقبة الممثلة من قبل  
مديرها العام

حاضر

مدعي عليه

العنوان: هي صلامندر مستغانم

المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): الأستاذ بن دنية محمد الأمين.

### \*\* بيان وقائع الدعوى \*\*

بموجب عريضة إفتتاح دعوى مودعة لدى أمانة ضبط محكمة مستغانم القسم الاجتماعي بتاريخ 2014/04/29 تحت رقم 14/02490 أقام المدعي بودية ناصر المباشر للخصام بواسطة الأستاذ ترنيقي أحمد دعوى ضد المدعي عليها الشركة ذات المسؤولية المحدودة للحراس والمراقبة الممثلة من قبل مديرها العام ، الكائن مقرها الاجتماعي بصلامندر ، مستغانم المباشر للخصام بواسطة الأستاذ بن دنية محمد الأمين جاء فيها: أن المدعي كان يعمل لدى الشركة المدعى عليها بصفته عون أمن منذ تاريخ 2008/04/18 ، وبتاريخ 2013/08/01 : تعليق علاقة عمله بموجب القرار المؤرخ في 30/07/2013 ، وبعدها تم تسريحه ، وأن تعليق علاقة العمل كان بناء على المتابعة القضائية من قبل النيابة بناء على شكوى من المدعي عليها عن تهمة السرقة التي أرتكبت على مستوى الشركة المستخدمة وفي شأن ذلك تم إصدار مقرر حفظ من النيابة بتاريخ 2013/11/21 وأنه وطبقا للمادة 65 من القانون رقم 11/90 يتم إعادة إدماج العمال المشار إليهم بموجب المادة 64 من نفس القانون ، بعد إنقضاء مدة التعليق ، وعليه فإن تسريح المدعي كان تعسفيا ومنه فهو ياتمس إلزام الشركة المدعى عليها ممثلة بمديرها بإعادة إدماج المدعي بمنصب عمله الأصلي ، مع تعويض بمبلغ 200,000 دج عن الطرد

التعسفي طبقا للمادة 04/73 من القانون رقم 11/90 .

و بتاريخ 2014/05/25 ردت المدعى عليها بموجب مذكرة جواب جاء فيها : أن المدعي  
إشتغل لدى المدعى عليها في منصب عون أمن ، ابتداء من 2008/04/18 إلى غاية توقيفه  
بتاريخ 01/08/2013 ، وأن علاقة العمل إنتهت بعد إحالة المدعي على المجلس التأديبي ، ذ  
أنه وبتاريخ 2013/07/19 تعرضت شركة " أورافيو " وحدة تغذية الأنعام و المتعاقدة من  
الشركة المدعى عليها لسرقة مسخن صهريج مائي وتم تقديم شكوى بذلك وتوقيف العمال  
إحتياطيا بتاريخ 01/08/2013 وأن نيابة الجمهورية أصدرت مقرر الحفظ بتاريخ  
21/11/2013 بعد بقاء الفاعل مجهولا وتمت إحالة المدعي على المجلس التأديبي بتاريخ  
2013/08/26 وبتاريخ 2013/09/01 تم فسخ علاقة العمل بسبب الإهمال المؤدي إلى  
السرقه وعدم إحترام التوصيات المرتبطة بمنصب العمل و التخلي عن منصب عمله طبقا للماد  
66 فقرة 13 و الفقرة 33 و الفقرة 39 من النظام الداخلي وهي عقوبة من الدرجة الثالثة و الذ  
يقابلها الطرد دون تعويض طبقا للمادة 69 من النظام الداخلي و عليه فهي تلتمس رفض الدعوى  
لعدم التأسيس .

و بتاريخ 2014/06/01 رد المدعي بموجب مذكرة جواب متمسك بما جاء به من وقائع و  
إلتماسات .

و بعد إكتفاء الأطراف من تبادل العرائض و المذكرات وضعت القضية في  
المدولة لجلسة 2014/06/08 للفصل فيها طبقا للقانون .

### \*\*وعليه فإن المحكمة\*\*

بعد الإطلاع على عريضة إفتتاح الدعوى و المذكرات الجوابية و ما جاء في الملف من  
وثائق .

بعد الإطلاع على قانون الإجراءات المدنية و الإدارية سيما المواد  
13'14'15'16'18'25'419'502'503 منه .

بعد الإطلاع على القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06/11/1990 المعدل و المتمم و المتع  
بتسوية النزاعات الفردية في العمل .

بعد الإطلاع على القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل و المتمم و المتع  
بعلاقات العمل .

بعد المداولة قانونا .  
من حيث الشكل :

حيث أن النزاع تم طرحه أمام مفتشية العمل المختصة إقليميا طبقا للمادة 19 من قانون  
90/04 و تم تحرير محضر عدم المصالحة بتاريخ 07/04/2014 و رفعت الدعوى في الأجل  
القانونية بتاريخ 2014/04/29 وفقا لعريضة إفتتاحية جاءت مستوفية للشروط و الإجراءات  
المحددة في المواد 13'14'15'504'503 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية مما يتعين  
قبولها شكلا .

من حيث الموضوع :

حيث أن المدعي يرافع المدعى عليها ملتصا بإلتزامها ممثلة بمديرها بإعادة إدماجه بمنصب  
عمله الأصلي ، مع تعويض بمبلغ 200,000 دج عن الطرد التعسفي طبقا للمادة 04/73 من  
القانون رقم 11/90 .

حيث أن المدعى عليها تلتمس رفض الدعوى لعدم التأسيس .

حيث أن موضوع النزاع ينحصر حول إعادة الإدماج مع التعويض .

حيث ثبت للمحكمة أن المدعي كانت تربطه علاقة عمل في منصب عون أمن ابتداء من  
18/04/2008 حسب ما ورد من التصريحات المتطابقة للطرفين .

حيث ثبت للمحكمة أنه وبتاريخ 01/08/2013 تم توقيف المدعي بسبب التخلي عن منصب

عمله و الإهمال المؤدي إلى السرقة بموجب القرار المؤرخ في 2013/07/30 رقم 35/13  
\_ حيث تبين للمحكمة وأن المدعي وبموجب محضر لجنة التأديب صرح أنه أثناء وقوع السرقة  
لم يكن بمنصب عمله بل كان يتناول وجبة الفطور خلال رمضان ، وقد تبين من خلال محضر  
الضبطية ومن خلال تصريحات المدعي أنه لم يكن متواجدا بمنصب عمله كما قام بتقطيع ورق  
في السجل الخاص بتدوين الملاحظات تبادل التوصيات رقم 186 بسبب خوفه من الإتهام نظر  
لأنه كان مدونا قبيها لا شيء يذكر إلا أن المحضر تم حفظه بتاريخ 2014/04/07 بموجب مة  
الحفظ .

\_ حيث تبين للمحكمة أنه وبتاريخ 01/09/2013 وبموجب المقرر رقم 0044/13 تم تسريح  
المدعي وفسخ العقد بسبب الإهمال المؤدي إلى السرقة والتخلي عن منصب العمل طبقا للمادة  
66/39 من النظام الداخلي ابتداء من 01/08/2013 .

\_ حيث تبين للمحكمة من خلال القانون الداخلي ومنه المادة 66فقرة أخيرة 39 أن التخلي عن  
المنصب من الأخطاء من الدرجة الثالثة و التي يترتب عليها الطرد دون تعويض ولا إشعار  
مسبق . وعليه فإن تسريح المدعي جاء قانونيا بسبب ثبوت التخلي عن منصب العمل ، سيما و  
مقرر التوقيف لم يكن حصريا على واقعة السرقة حتى يتم ثبوتها بموجب حكم قضائي ، مما  
يجعل طلب المدعي غير مؤسس قانونا يتعين على المحكمة رفضه .

\_ حيث أن المصاريف القضائية يتحملها خاسر الدعوى طبقا للمادة 419 من قانون الإجراءات  
المدنية و الإدارية .

### \*\*وللهذه الأسباب\*\*

\_ حكمت المحكمة حال فصلها في القضايا الإجتماعية علنيا ،حضوريا ؛ ابتدائيا نهائيا :  
\_ في الشكل : قبول الدعوى شكلا .  
\_ في الموضوع: رفض الدعوى لعدم التأسيس .  
\_ المصاريف القضائية على عاتق المدعي و المقدرة ب 400 دج .  
\_ بذا صدر هذا الحكم و أفصح عنه جهارا بالجلسة العلنية و التاريخ المحدد أعلاه و أمضى ع  
أصله كل من :

أمين الضبط

الرئيس (ة):

06 جلفي 2016



## ملاحظة رقم 15-

**نموذج عن حكم معارضة لمخالفة**

**عدم إبرام عقد عمل للعمال**



نسخة عادية

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## باسم الشعب الجزائري

مجلس قضاء: معسكر  
محكمة: سيق  
قسم المخالفات

### حكم

رقم الجدول: 10/00933  
رقم الفهرس: 10/00965  
تاريخ الحكم: 2010/12/29

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة سيق بتاريخ: التاسع والعشرون من شهر ديسمبر سنة ألفين وعشرة  
النيابة ضد /  
معارضة  
برئاسة السيد (ة): بلقرقيذ زهرة  
وبمساعدة السيد(ة): قدوري بوحفص  
وبحضور السيد(ة): أو عرب زكرياء  
رئيسا  
أمين ضبط  
وكيل الجمهورية

ص صدر الحكم الجزائري الاتي بيانه بين الأطراف التالية  
السيد وكيل الجمهورية مدعيا باسم الحق العام.  
من جهة  
عدم ابرام عقد عمل للعمال  
ضد /  
غامنية العجال  
طبيعة الجرم /

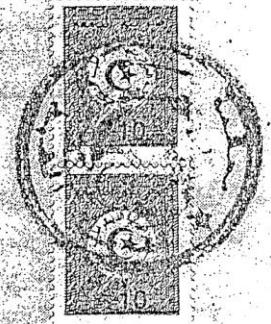
1 ( : غامنية العجال  
معارض حاضر

من مواليد: 1955/12/20 بين عين تادلس  
ابن شارف و بن خطاب الزهرة متزوج (ة) ، مدير لشركة الحفظ  
الساكن 199 المنطقة الصناعية سيق

من جهة اخرى

### \*\*بيان وقائع الدعوى\*\*

حيث أنه بتاريخ 07 /05 /2008 صدر حكم عن محكمة سيق قسم المخالفات حكما غيابيا قضى  
بإدانة المتهم غامنية العجال لارتكابه مخالفة عدم إبرام عقد عمل للعمال طبقا للمواد 12، 146  
مكرر من قانون 11 /90 وعقابه له الحكم عليه بـ 10000 دج غرامة نافذة.  
حيث أن الحكم المذكور أعلاه بلغ له بتاريخ 30 /11 /2010 و الذي قام بمعارضة فيه بنفس  
التاريخ  
حيث تتلخص وقائع القضية أنه بتاريخ 27 /11 /2004 أثناء قيام مفتشية العمل بدورات تفقدية  
حرروا محضر مخالفة ضد مدير المؤسسة المدعو غامنية العجال بسبب عدم إبرامه لعقد عمل  
مع المستخدمين  
حيث أن المتهم حضر جلسة المحاكمة أين صرح أنه لم يشغل أي عامل دون عقد أثناء توليه  
إدارة المؤسسة  
حيث أن دفاع المتهم رافع ملتمسا في الأصل الحكم بإنقضاء الدعوى بالتقادم و في الإحتياط  
الحكم ببراءة المتهم لكونه لم يكن مديرا أثناء تحرير المحضر  
حيث أن ممثل الحق العام التمس 4000 دج غرامة نافذة.  
حيث أن الكلمة الأخيرة كانت للمتهم و دفاعه طبقا للمادة 353 من قانون الإجراءات الجزائية  
حيث أن القضية وضعت في النظر للنطق بها طبقا للقانون .



رقم الجدول: 10/00933  
رقم الفهرس: 10/00965

صفحة 1 من 2

حق رقم 8

**\*\*وعليه فإن المحكمة\*\***

- بعد الإطلاع على ملف القضية .  
- بعد الإطلاع على المواد 212 / 213 / 224 / 329 / 333 / 344 / 364 / 367 / 600 / 602 من قانون الإجراءات الجزائية  
- بعد الإطلاع على المواد 12، 146 مكرر من قانون 90 / 11  
- بعد الإطلاع على محضر المفتشية  
- بعد النظر قانونا .  
في الشكل:  
- حيث أن دفاع المتهم تقدم بدفع شكلي مفاده أن الحكم كان صدر في 06 / 05 / 2008 و عليه فإن الدعوى قد سقطت بالتقادم  
- حيث أنه طبقا للمادة 09 من قانون الإجراءات الجزائية أن التقادم في مواد المخالفات يكون بمضي سنتين كاملتين  
- حيث أن أجل التقادم في العقوبات يبدأ سريانه من تاريخ التبليغ، وبما أن التبليغ تم بتاريخ 30 / 11 / 2010 فإن أجل تقادم العقوبة يبدأ من هذا التاريخ، وبالتالي لم تمر سنتين ممل يتعين رفض دفع دفاع المتهم فيما يخص تقادم العقوبة  
- حيث أن المعارضة جاءت مستوفية لكافة الشروط و ضمن الأجل القانونية مما يتعين قبولها في الموضوع:  
- حيث ثبت للمحكمة بعد اطلاعها على محمل أوراق الملف و المناقشات التي دارت بالجلسة أن المتهم كان مستخدما لعمال دون إبرامه لعقد عمل و هذا ما هو ثابت من خلال محضر المحرر ضده و مادام أن المتهم لم يتقدم إلا بتصريحات و لم يقدم ما يثبت زعمه أنه لم يكن مديرا في الفترة التي حزر فيها المحضر و على اعتبار أن المحاضر المحررة من قبل مفتشية العمل تتمتع بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض الأمر الذي يتعين معه التصريح بإدانتته بمخالفته أحكام المواد 12، 149 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل و عقابه وفقا للقانون.  
- حيث أن المتهم غير مستبوق قضائيا كما هو ثابت من خلال صحيفة سوابقه العدلية المرفقة بالملف مما يجعل المحكمة تفيده بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها طبقا لنص المادة 592 من قانون الإجراءات الجزائية  
- حيث أن المضاريف القضائية يتحملها المتهم المدان طبقا للمادة 367 قانون إجراءات جزائية  
- حيث أن مدة الإكراه البدني تحدد بحدما الأقصى طبقا لأحكام المادة 602/600 من قانون الإجراءات الجزائية.

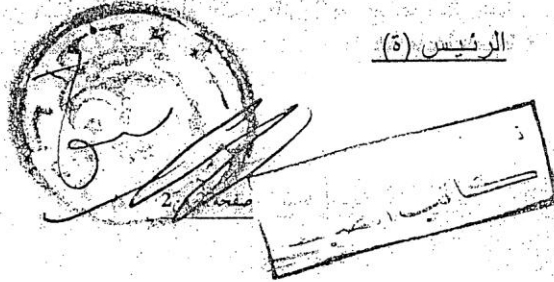
**\*\*ولهذه الأسباب\*\***

- حكمت المحكمة حال فصلها في قضايا المخالفات علنيا ابتداءيا حضوريا إعتباريا.  
في الشكل : قبول المعارضة  
في الموضوع:  
إدانة المتهم غامنية العجال بمخالفة عدم إبرام عقد عمل للعمال و عقابا له الحكم عليه طبقا للمواد 12، 146 مكرر من قانون 90 / 11 بألفين 2000 دينار جزائري غرامة موقوفة النفاذ مع -  
تحميله المضاريف القضائية وتحديد مدة الإكراه البدني بحدما القانوني الأقصى  
بذا صدر الحكم و صرح به جهارا في الجلسة العلنية المتعددة بالتاريخ المذكور أعلاه و لصحته أمضاه كل الرئيس و أمين الضبط.

أمين الضبط

الرئيس (ة)

21 مارس 2010



رقم الجدول: 10/00933  
رقم الملف: 10/00965

ملحق رقم 8



# ملاحقہ رقم 16۔

نمودج عن قرار جزائي

نسخة عادية

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## باسم الشعب الجزائري

### قرار جزائي

وزارة العدل

مجلس قضاء معسكر

الغرفة الجزائية

رقم الملف: 11/01152

رقم الفهرس: 11/01965

تاريخ القرار: 11/03/27

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر مجلس قضاء معسكر بتاريخ السابع والعشرون من شهر مارس سنة ألفين و إحدى عشر للنظر في قضايا الجنح والمخالفات برئاسة السيد (ة): درفوف محمد وعضوية السيد (ة): فاسي ناصر وعضوية السيد (ة): ديابلو هواري وبمحضرة السيد (ة): صحراوي ميلود وبمساعدة السيد (ة): بشير شريف نصر الدين

رئيسا مقرا  
مستشارا  
مستشارا  
نائب عام  
أمين الضبط

النيابة ضد /

غامنية العجال

طبيعة الجرم /

عدم إبرام عقد عمل للعمال

صدر القرار الجزائي الآتي بيانه السيد النائب العام - مدعيًا باسم الحق العام من جهة

ضد /

1 ) : غامنية العجال متهم غير مستأنف حاضر

من مواليد: 1955/12/20 بـ عين تادلس ابن: شارف و بن خطاب الزهرة متزوج - ، مدير لشركة الحفظ الساكن: 199 المنطقة الصناعية سيق

من جهة أخرى

### \*\* بيان وقائع الدعوى \*\*

المتهم متابع بارتكابه بتاريخ 2004/11/27 وعلى كل حال منذ زمن لم يتقدم بمحكمة سيق التابعة لاختصاص مجلس قضاء معسكر جنحة: عدم إبرام عقد عمل للعمال الوقائع المنصوص والمعاقب عليها المادة 12 و 146 مكرر من قانون 90/11 من قانون العقوبات وبعد النداء على القضية لجلسة 2011/03/27 المحددة في التكليف بالحضور الموجه من طرف السيد النائب العام وتلى المستشار المقرر ديابلو هواري تقريره المكتوب في القضية وجعلت القضية في المداولة ليكون الفصل فيها يوم 2011/03/27 وفي نفس الجلسة المؤلفة من نفس الأعضاء اصدر المجلس القرار التالي:

= = اعتمادا على ذلك = =

ان المجلس ( الغرفة الجزائية) نظرا للملف المتابعة المحققة بالمحكمة معسكر ونظرا للمواد: 416، 417، 419، 420 و 422 إلى 433 و 439 و 400 و 367 و 371 و 995 و 600 و 602 من قانون الإجراءات الجزائية والمواد: 12 و 146 مكرر من قانون 90/11 من قانون العقوبات

وبعد الاستماع إلى النيابة العامة في ملتوماتها. وبعد المداولة طبقا للقانون.

### \*\* وعليه فإن المجلس \*\*

2- من حيث الإجراءات المتخذة في الشكل: بتاريخ 29/12/2010 صدر الحكم المستأنف فهرس رقم 01527/2008 عن قسم المخالفات بمحكمة سيق المتابع فيه المتهم غامنية العجال بجرم عدم إبرام عقد عمل.

صفحة 1 من 3

رقم الجدول: 11/01152  
رقم الفهرس: 11/01965

ملحق رقم 9

الفعل المنوه والمعاقب عليه بالمادة 12/146 مكرر من قانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990.

وقضى بعد إدانته بالحكم عليه بغرامة موقوفة النفاذ قدرها 2000 دج . وتم استئناف هذا الحكم من طرف النيابة.

وجاء هذا الاستئناف وفق الإجراءات الشكلية وداخل الأجل القانونية مما يتعين قبوله شكلا عملا بنص المواد 416، 417، 418، 420 من قانون الإجراءات الجزائية .

2- من حيث الإجراءات المتخذة في الموضوع :

يستخلص من ملف التحري للضبطية القضائية أنه بتاريخ 27/11/2004 حرر أعوان مفتشية العمل بسيق محضر مخالفة تحت رقم 67/04 ضد المستخدم غامنية العجال مدير مسير شركة الحفظ الحفظ الكائن مقرها بالمنطقة الصناعية بلدية سيق والتي يقدر عدد عمالها ب 140 عاملا ولاحظ مفتشوا العمل عدم مراعاة أحكام المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي تحدد الحالات لإبرام عقد العمل المحدد المدة وعدد العمال 139 عاملا . حيث أن المتهم تغيب عن جلسة المحاكمة.

حيث جدولت القضية أمام الغرفة الجزائرية بمجلس القضاء لجلسة 27/03/2011.

حيث حضر المتهم الجلسة وأنكر ما نسب إليه وصرح أن العقود أبرمت قبله.

حيث التمس ممثل النيابة العامة إلغاء الحكم المستأنف و القضاء بإدانة المتهم.

حيث أن دفاع المتهم طلب القضاء بتقادم الدعوى العمومية لمرور الأجل القانوني المنصوص عليه

حيث أعطيت الكلمة الأخيرة للمتهم .

حيث وضعت القضية في المداولة للنطق بالقرار في نفس اليوم وفي حضور المتهم.

3- من حيث مناقشة الجرم المتابع به المتهم وكذا الحكم المستأنف:

يستخلص من الإجراءات المتخذة في دعوى الحال فان وقائع القضية ترجع لتاريخ

27/11/2004 وانه بتاريخ 07/05/2008 صدر حكم غيابي فهرس رقم 01527/2008

وان تاريخ تبليغ الحكم المذكور كان بتاريخ 30/11/2010 .

حيث إن الحكم الغيابي يعتبر إجراء من إجراءات الدعوى العمومية والذي كان بتاريخ

07/05/2008 والإجراء اللاحق له وهو تبليغه كان بتاريخ 30/11/2010 .

حيث انه وبعد الاطلاع على تاريخ وقائع دعوى الحال وتاريخ صدور الحكم المستأنف وتاريخ

تبليغه فان المدة القانونية لتقادم الدعوى العمومية في مجال المخالفات والمحددة ب 02 سنتين

انقضت وبالنتيجة يتعين إلغاء الحكم المستأنف والقضاء بتقادم الدعوى العمومية .

4- من حيث المصاريف القضائية:

حيث إن المصاريف القضائية تقع على عاتق الخزينة العمومية عملا بنص المادة 434 من قانون الإجراءات الجزائية .

## \*\* هـذه الأسباب \*\*

قضى المجلس " الغرفة الجزائرية" علنيا حضوريا وبالدرجة الأخيرة بما يلي

في الشكل/: قبول استئناف النيابة

في الموضوع/ إلغاء الحكم المستأنف وتصديا من جديد القضاء بتقادم الدعوى العمومية

المصاريف القضائية على الخزينة العمومية

بذا صدر القرار وأفصح به جهارا بقصر العدالة بمجلس قضاء معسكر بالتاريخ المذكور أعلاه.

- حيث كان وجلس السادة/: درفوف محمد رئيس غرفة رئيسا.

- عضوية السيدين /: ديابلو هواري وفاسي ناصر المستشارين بالمجلس.

- بمحضر السيد/: صحراوي ميلود ممثل النيابة العامة.

- بمساعدة السيد /: بشير شريف نصر الدين أمين الضبط

بالمجلس.

تم التوقيع علي هذا القرار بمعرفة السيدين الرئيس و المقرر و أمين الضبط بالمجلس.

# ملاحق رقم 17-

نموذج عن دليل توجيهي لعمليات

التفتيش، والمراقبة في مجال:

- مراقبة التشغيل وتنصيب العمال.
- مراقبة اليد العاملة الأجنبية.
- مراقبة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

وزارة العمل، التشغيل والضممان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

لوهـران

دليل توجيهي لعمليات التفتيش و المراقبة في مجال :

- 1-مراقبة التشغيل و تنصيب العمال
- 2-مراقبة اليد العاملة الاجنبية
- 3-مراقبة انتساب العمال
- 4-مراقبة الاجر الوطني الاذني المضمون

## الخطوات الواجب اتباعها أثناء القيام

### بزيارات المراقبة و التفتيش بصفة عامة

- 1/ تنفيذ برنامج المراقبة المصادق عليه من قبل المسؤول المباشر .
- 2/ احترام الاخصاص الإقليمي.
- 3/ فحص ملف المؤسسة قبل انجاز الزيارة .
- 4/ التأكد من هوية المؤسسة (سجل تجاري) .
- 5/ الحصول على الوثائق و المعلومات التي تحدد هوية صاحب المؤسسة أو المسير بصفة قانونية .
- 6/ التأكد من هوية صاحب المشروع في حالات انجاز صفقات أو تقديم خدمات.
- 7/ التأكد من وجود اللوحة التي تعرف بالمشروع أو مكان العمل أو اللوحة التجارية بالنسبة للخدمات و كذا العنوان الكامل لمكان العمل (مع الإشارة إلى رموز الاستدلال و التوجيه).
- 8/ تحديد هوية الشخص المتعامل معه خلال الزيارة فيما يخص تقديم و تسلم المعلومات.

# مراقبة التشغيل و تنصيب العمال

## المراجع القانونية :

- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 و المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم .
- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل .
- طبقا لأحكام المادة رقم 23 من القانون 04-19 المذكور أعلاه يعاين مفتشوا العمل و يسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون .

## الوثائق الواجب مراقبتها في مجال التشغيل الزاميا كوثائق اساسية تساعد مفتش العمل على اكتشاف المخالفات :

- 1/ طلب تقديم السجلات القانونية قصد مراقبتها .
  - 2/ مراقبة سجل المستخدمين و كذا العطل السنوية.
  - 3/ مراقبة بيانات تصريح العمال لمصالح الضمان الاجتماعي .
  - 4/ مراقبة و فحص عروض العمل المقدمة من قبل المؤسسة لهيئات التشغيل المرخص لها ANEM ، وكالات خاصة، بلديات .مع مراقبة الإجابات المخصصة للمؤسسة من قبل الوكالة أو الهيئة المعتمدة.
  - 5/ مراقبة قائمة العمال المرخص لهم بالدخول إلى أماكن العمل على مستوى مصلحة الأمن الداخلي [قائمة البطاقات المهنية] .
  - 6/ مراقبة حالة دفع الأجور.
  - 7/ مراقبة دفتر قسمة الأجر.
  - 8/ مراقبة سجل طب العمل .
- كما يمكن مراقبة وثائق أخرى عند الضرورة :
- = قائمة العمال المنخرطين في الهيئات النقابية .

التنسيق:

- يجب التنسيق مع مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل أو الهيئات المعتمدة قانونيا .
- مع مصالح الضمان الاجتماعي -صاحب المشروع-
- مع مصالح CASNOS و CACOBATPH و الضرائب .

# مراقبة اليد العاملة الأجنبية

## المراجع القانونية :

- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتعم.
- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
- مرسوم تنفيذي رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 المتعلق بتحديد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب .

## الوثائق الواجب مراقبتها في مجال مراقبة اليد العاملة الأجنبية الزاميا كوثائق أساسية تساعد مفتش العمل على اكتشاف المخالفات :

- 1/ ضبط مسك ملف المؤسسات الأجنبية
- 2/ متابعة و مراقبة مدى تنفيذ الاتفاق المبدئي حول تشغيل اليد العاملة الأجنبية و الوطنية من قبل المؤسسة بالتنسيق مع مصالح التشغيل [مديرية التشغيل و وكالة التشغيل].
- 3/ مراقبة حركة العمال الأجانب و مدى تواجدهم بورشات العمل المرخص لهم العمل بها [تقدم البيانات أثناء العمل أو في حالة الغياب].
- 4/ طلب قائمة العمال الأجانب التي يجب أن تكون مطابقة بنسخ جوازات العمل و رخص العمل المؤقتة المسلمة لمصالحنا من قبل مصالح مديرية التشغيل .
- 5/ انجاز معاينة ميدانية لليد العاملة الأجنبية الموجودة في مناصب العمل المرخص لها بالعمل بها حسب جوازات أو رخص العمل المؤقتة للمؤسسة .
- 6/ معاينة المخالفات و اتخاذ الإجراءات اللازمة بالنسبة للعمال الأجانب اللذين يوجدون في مناصب عمل غير مرخص لهم العمل بها أو يعملون دون حيازتهم على جواز العمل أو رخصة العمل المؤقتة .

7/ عدم تحرير محاضر المخالفة ضد العمال الأجانب على أساس قوائم تقدمها المؤسسة إلى مفتش العمل بل على أساس المعاينة الميدانية.

8/ التأكد من المعلومات المقدمة من قبل المؤسسة على مستوى مديرية التشغيل

#### ✓ التنسيق:

يتم التنسيق مع المصالح التالية :

- مصالح الشرطة
- مصالح التشغيل
- التأمينات الاجتماعية ، CACOBATPH
- كل الهيئات التي لها علاقة بالتشغيل و اليد العاملة الأجنبية

# مراقبة انتساب العمال

## المراجع القانونية :

- قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.
- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالقانون رقم 04/17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي و الذي يحدد في مادته الواحد و العشرون (21) مايلى : "مفتش العمل مؤهل في إطار مهامه معاينة ، متابعة مخالفات تشريع التنظيم الخاص بالضمان الاجتماعي فهو ملزم بإخطار هيئة الضمان الاجتماعي بهذه المخالفات.

## الوثائق الواجب مراقبتها في مجال انتساب العمال الزاميا كوثائق اساسية تساعد مفتش العمل على اكتشاف المخالفات:

- 1/ مراقبة السجلات القانونية و لا سيما سجل حركة المستخدمين و كذا العطل السنوية .
- 2/ ملفات الموظفين .
- 3/ بطاقات الحضور
- 4/ حالة دفع الأجور
- 5/ عروض العمل الموجهة للوكالة .
- 6/ الإجابات المخصصة من قبل الوكالة على عروض العمل
- 7/ استغلال كل المعلومات التي يمكن الحصول عليها في مكان العمل للتأكد من التعداد الحقيقي للعمل .

## مراقبة الأجر الوطني الأدنى المضمون و دفع الأجور بانتظام عند حلول الأجل

### ✓ المراجع القانونية :

- الباب الرابع من أحكام القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .
- المواد 148 ، 149 ، 150 من أحكام القانون رقم 90-11 المذكور أعلاه .

### ✓ الوثائق الواجب مراقبتها في مجال مراقبة الاجر الوطني الأدنى المضمون ودفع الاجور بانتظام عند حلول الاجل الزاميا كوثائق اساسية تساعد مفتش العمل على اكتشاف المخالفات:

- 1/ مراقبة حالة دفع الأجور.
- 2/ مسك و تسليم قسيمة الأجر.
- 3/ الاتصال بالعمال للتأكد من استلامه للأجور و قسيمة الأجر.
- 4/ التأكد من أن الأجور المدفوعة للعمال هي الأجور المذكورة في قسيمة الأجور و كذا حالة الأجور.
- 5/ الأجور المصرح بها للضمان الاجتماعي هل تتناسب و الأجور المدفوعة ولو بطريقة غير رسمية و غير مباشرة .
- 6/ العمل على توعية العمال بأهمية الموضوع بالنسبة لمستقبلهم المهني .

# ملاحق رقم 18-

نموذج عن رخصة خاصة تتعلق  
بتشغيل نساء عاملات في أعمال  
ليلية.

وثيقة رقم 01

## رخصة خاصة رقم : 2015/ / مؤرخة في 2015/ / تتعلق بتشغيل نساء عاملات في أعمال ليلية

- بمقتضى القانون رقم: 90-03 المؤرخ في 06 ابريل 1990، المعدل و المتمم، المتعلق بمقتشية العمل خاصة أحكام المادة 5 منه،
- بمقتضى القانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990، المعدل و المتمم، المتعلق بعلاقات العمل و خاصة أحكام المادة 29 منه،
- بناء على الطلب المقدم من طرف مؤسسة: " المسجل من طرف مصالح مفتشية العمل بتاريخ / / 2015 المتعلق بالتماس رخصة تشغيل عاملات ليلية.
- بناء على تحقيق مفتشية العمل المنجز على مستوى المؤسسة المعنية بتاريخ / / 2015 .

### يقرر

**المادة 01:** تمنح رخصة خاصة لتشغيل عاملات في أعمال ليلية على مستوى مؤسسة الكائنة ب المسيرة من قبل السيد: بصفته المستخدم.

**المادة 02:** تطبق هذه الرخصة الخاصة على العاملات اللواتي تشتغلن بالمؤسسة المذكورة أعلاه، واللواتي يفوق سنهن 19 سنة كاملة و عددن (قائمة اسمية مرفقة لهذه الرخصة الخاصة):

**المادة 03:** تمنح هذه الرخصة لمدة ابتداء من / / 2015 إلى / / .

**المادة 04:** يمكن تعليق أو إلغاء هذه الرخصة الخاصة في حالة مخالفة الأحكام القانونية و التنظيمية للعمل المتعلقة بالعمل الليلي للنساء دون الإخلال بالإجراءات الأخرى المنصوص عليها قانونا.

حرر بمستغانم في / / 2015

إمضاء عون المراقبة  
مفتش رئيسي للعمل



# ملاحقہ رقم 19۔

نمودج عن مخضر تطريح نزاع

فردی فی العمل۔

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران

المفتشية الولائية للعمل لولاية .....

مكتب مفتشية العمل .....

محضر تصريح

نزاع فردي في العمل

ملف رقم ..... المسجل بتاريخ .....

طبقا لأحكام القانون رقم 04.90 المؤرخ في 06 فبراير 1990

المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل.

م.ج.ع.و.

المدعي السيد: ..... منصب العمل  
تاريخ الميلاد: ..... مكان الميلاد  
الساكن: .....  
العنوان المهني: .....  
بطاقة التعريف الوطنية رقم: ..... الصادرة بتاريخ: .....  
عن دائرة: .....  
رقم الهاتف: .....

### المدعي عليه:

اسم المؤسسة: .....  
القطاع القانوني: ..... قطاع النشاط: .....  
العنوان: .....  
رقم الهاتف: .....  
اسم و لقب المسؤول: .....  
تاريخ الميلاد: ..... مكان الميلاد: .....  
اسم الأب: ..... اسم الأم: .....  
العنوان الشخصي: .....  
العنوان المهني: .....  
تصريحات المدعي:

.....-1

.....-2

.....-3

.....-4

قرئ و اطلع عليه

إمضاء المدعي:

إمضاء مفتش العمل:

الوثائق المقدمة ( لا يجب استلام الوثائق الأصلية):

- .....
- .....
- .....
- .....

رأي مفتش لعمل في الشكوى من الناحية القانونية:

- .....
- .....
- .....
- .....

الإحالة على مكتب المصالحة:

- .....
- .....
- .....
- .....

إمضاء ممثل مصالح  
مفتشية العمل:

تاريخ الجلسة الأولى:.....  
تاريخ الجلسة الثانية:.....

نتيجة محاولة الصلح:  
محضر..... رقم..... المؤرخ في.....  
تاريخ التسليم للمدعي:.....  
تاريخ التسليم للمدعى عليه:.....

وصل الاستلام:  
إمضاء المدعي:  
إمضاء المدعى عليه:

شطب:  
سبب الشطب:.....  
تاريخ الشطب:.....

ملاحظة عامة:  
.....  
.....  
.....

إمضاء  
المكلف بأمانة مكتب المصالحة

# الفهرس

# الفهرس

1..... المقدمة

## الباب الأول

### الجوانب الجزائية في إطار علاقات العمل

#### وفق التشريعات المقارنة

15..... الفصل الأول: النظام القانوني لعلاقات العمل الفردية

16..... المبحث الأول : الأسباب القانونية للنزاع الفردي من حيث حقوق العمال وتوقيع العقوبة

16..... المطلب الأول : الحقوق المتعلقة بتنظيم تشغيل العمال

16..... الفرع الأول : من حيث تنظيم تشغيل الأحداث

19 ..... الفرع الثاني : من حيث تنظيم تشغيل النساء

22 ..... الفرع الثالث : من حيث تنظيم عمل الأجانب

30 ..... المطلب الثاني : الحقوق المتعلقة بساعات العمل والإجازات

30 ..... الفرع الأول : الحد الأقصى لساعات العمل

32..... الفرع الثاني : تحديد حد أقصى لمدة البقاء في مكان العمل

33..... الفرع الثالث : تحديد فترات تناول الطعام والراحة

36 ..... المطلب الثالث : الحقوق المتعلقة بالأجور

36 ..... الفرع الأول : التحديد القانوني للأجور

40 ..... الفرع الثاني : دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجور

45 ..... الفرع الثالث : الأحكام الجزائية

49 ..... المبحث الثاني : إنهاء علاقة العمل

49 ..... المطلب الأول : جزاء مخالفة الالتزامات المهنية

49	<u>الفرع الأول : المقصود بالجزاء التأديبي وأسبابه</u>
51	<u>الفرع الثاني : تنظيم السلطة التأديبية وأنواع الجزاءات المقررة لذلك</u>
52	<u>الفرع الثالث : الضمانات التأديبية والرقابة القضائية عليها</u>
53	<u>الفرع الرابع : موقف القانون المقارن</u>
55	<u>المطلب الثاني : التسريح بسبب الخطأ الجسيم</u>
55	<u>الفرع الأول : موقف المشرع الجزائري</u>
59	<u>الفرع الثاني : موقف القانون المقارن</u>
61	<u>المطلب الثالث : التسريح لأسباب إقتصادية</u>
61	<u>الفرع الأول : مفهوم التسريح الجماعي وأسبابه</u>
63	<u>الفرع الثاني : الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع للقيام بالتسريح</u>
68	<u>الفرع الثالث : موقف القانون المقارن</u>
74	<b><u>الفصل الثاني : النزاع الجماعي وموقف المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة</u></b>
76	<u>المبحث الأول : الطبيعة القانونية لممارسة حق الاضراب</u>
	<u>المطلب الأول : العقوبات المقررة جراء عدم احترام إجراء المصالحة والوساطة،</u>
76	<u>والتحكيم في إطار التشريعات المقارنة</u>
76	<u>الفرع الأول : المصالحة</u>
79	<u>الفرع الثاني : الوساطة</u>
81	<u>الفرع الثالث : إجراء التحكيم</u>
	<u>المطلب الثاني : الوضعية القانونية للعمال في حالة عدم احترام الشروط القانونية للممارسة</u>
84	<u>حق الإضراب</u>
84	<u>الفرع الأول : موقف المشرع الجزائري</u>
87	<u>الفرع الثاني : موقف التشريعات المقارنة</u>
	<u>المبحث الثاني : الحماية القانونية للعمال في حالة مخالفة الهيئة المستخدمة للاجراءات</u>

94.....	القانونية في التشريعات المقارنة.....
	الفرع الأول: من حيث السلطة التأديبية وأنواع الجزاءات المقررة لذلك في إطار
94.....	التشريعات المقارنة.....
106.....	الفرع الثاني : من حيث التسريح للأسباب الاقتصادية.....

## الباب الثاني

### المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة

#### وفتح التشريعات المقارنة

121.....	<u>الفصل الأول: صعوبة تحديد المسؤولية للهيئة المستخدمة.....</u>
123.....	المبحث الأول: الطبيعة القانونية لمسؤولية الهيئة المستخدمة.....
125.....	المطلب الأول: تحديد المسؤول قانونا في ظل احادية السلطة .....
125.....	الفرع الأول: تحديد مسؤولية الهيئة المستخدمة كشخص معنوي.....
139.....	الفرع الثاني: المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة كشخص طبيعي.....
149.....	المطلب الثاني : تحديد المسؤول قانونا في حالة تعدد السلطات.....
149.....	الفرع الأول: تحديد المسؤول قانونا في إطار المقابلة الفرعية ومجموعة الشركات.....
153.....	الفرع الثاني: تحديد المسؤول قانونا في ظل مؤسسات العمل المؤقت وتجمع المستخدمين.....
157.....	المبحث الثاني: المسؤولية وتغيير الهيئة المستخدمة في إطار التشريعات المقارنة.....
157.....	المطلب الأول:: المسؤولية ومبدأ الإبقاء على عقود العمل.....
157.....	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لمبدأ الإبقاء على عقود العمل.....
162.....	الفرع الثاني: خصائص ومجال وشروط تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل.....
170.....	المطلب الثاني: آثار تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل.....
170.....	الفرع الأول: إلتزامات الهيئة المستخدمة الاولى.....
174.....	الفرع الثاني: إلتزامات الهيئة المستخدمة اللاحقة.....

180	<b>الفصل الثاني: أثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة</b>
182	المبحث الأول: الدعوى المدنية كأثر للمسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة
182	المطلب الأول: نشوء حق العامل في رفع الدعوى القضائية
183	الفرع الأول: تبسيط اجراءات الدعوى واستعمالها
197	الفرع الثاني: الوضعية القانونية للعمال تجاه الاعباء المالية
202	المطلب الثاني: الجزاء المدني كأثر لقيام المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة
202	الفرع الأول: البطلان كأثر للجزاء المدني للمسؤولية المدنية للهيئة المستخدمة
209	الفرع الثاني: الحق في التعويض
218	المبحث الثاني: نطاق الدعوى الجزائية
218	المطلب الأول: تحريك الدعوى العمومية
218	الفرع الأول: السلطة المخولة بتحريك الدعوى العمومية وضبط جرائم العمل
219	الفرع الثاني: جواز تفتيش أماكن العمل خارج الاوقات المحددة قانونا
220	الفرع الثالث: جواز التفتيش بدون إذن النيابة العامة
221	الفرع الرابع: أمثلة تطبيقية عن جرائم العمل المرتكبة من طرف الهيئة المستخدمة
	المطلب الثاني: الدور الرقابي لهيئة الضمان الاجتماعي للهيئة المستخدمة والآثار القانونية المترتبة عن ذلك
224	الفرع الأول: إلتزامات الهيئة المستخدمة تجاه هيئة الضمان الاجتماعي والعقوبات المقررة في حالة عدم تنفيذ التزاماتها
239	الفرع الثاني: الهيئات المساعدة للمراقبة كأعوان الضمان الاجتماعي
243	الفرع الثالث: الطرق الخاصة والعامة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي
253	الخاتمة
258	قائمة المراجع
269	الملاحق
292	الفهرس

## ملخص:

إن التشريعات المقارنة اتفقت على أن الجوانب الجزائية لتشريعات العمل تكون متمثلة في كل من الجزاء المالي - أي دفع غرامة مالية والحق في التعويض - و الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي أي عقوبة حبس، هذا حسب الخطأ المرتكب من طرف الهيئة المستخدمة، أو العامل، أو العمال خاصة في حالة عدم تنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل وفق علاقة تعاقدية ضمن عقد عمل محدد المدة أو غير محددة. وللقاضي الاجتماعي دور بالغ الأهمية في حل النزاعات الفردية أو النزاعات الجماعية، بناء على ذلك تتحدد المسؤولية القانونية.

القانون المقارن يسعى لتحقيق التوازن في إطار علاقات العمل، وهذا بالتوفيق بين مبدأ الحماية ومبدأ المرونة.

## الكلمات المفتاحية:

الجوانب الجزائية، الجزاء التأديبي، الجزاء الجزائي، غرامة مالية، التعويض، الهيئة المستخدمة، العامل، القاضي الاجتماعي، قانون العمل، الضمان الاجتماعي، عقد عمل محدد المدة، عقد عمل غير محدد المدة، الإضراب، الخطأ الجسيم، قانون العقوبات، مسؤولية المستخدم.

**ABSTARCT** : Most of The comparative legal systems agreed that the penal aspects of labour legislation are currently represented by The financial sanction - to pay a fine and the right of Damages -, the disciplinary sanction as well as the criminal sanction- as imprisonment- ; This sanction depends on the nature of to the violation-Fault-committed by the Employer, the employee(s), especially in the case of The Breach of Labour contract, when obligations implemented by labour law are infringed .

In this perspective, Labour court Judges play a crucial a role in resolving individual relations conflicts as well as in or collective concerns, according to which legal liability is determined, in this context Comparative legislations focus on the establishment of a balance in of labour relations, based on the conciliation between the protectionism principle of and the principle of flexibility.

Comparative law seeks to achieve balance in the framework of labor relations, this conciliation between the principle of protectionism and the principle of flexibility.

**Key Words** : Penal aspects, disciplinary sanction, Criminal sanctions, Fine (penalty), Compensation, The Employer, The employee, Labour court Judges, Labour law, Social insurance, limited labour contract, non-limited labour contract, Strike, Gross fault, Criminal law, Employer liability.

**RESUME** : La plupart des législations considèrent que les aspects pénaux de la législation du travail sont souvent représentés par Différentes sanctions, dont une financière - comme les amende et le droit à réparation -, une autre sanction disciplinaire ainsi qu'une sanction pénale- telle que l'emprisonnement- ; néanmoins cette sanction varie selon la nature de la violation-faute- commis par l'Employeur, l'employé(s), en particulier dans le cas de non respect des obligations régis par la législation du travail et engendrées par le contrat de travail.

Dans cette perspective, le Juge compétent en matière de procès social joue un rôle imminent dans la résolution des conflits en matière de relations individuelles ou collectives, selon lequel la responsabilité légale sera déterminé.

Dans ce contexte les différentes systèmes juridiques tentent de maintenir un certain équilibre au sein des relations de travail, fondées sur le principe de conciliation entre les règles protectionnistes et le principe de flexibilité de ces règles.

**Mots clés** : aspects pénaux, sanction disciplinaire, sanctions pénales, Amende, la réparation, l'Employeur, l'employé, les juges des tribunaux du travail, Droit du travail, la sécurité sociale, contrat de travail à durée déterminée, contrat de travail à durée indéterminée, Grève, faute lourde, le droit pénal, la responsabilité de l'employeur.