**القانون الجنائي للعمل**

**مقدمة :**

إن تحرير علاقة العمل من تدخل الدولة في تنظيمها، يعني إعطاء رب العمل كل الحرية في تشغيل من يشاء من اليد العاملة مهما كان السن، الجنس، أو جنسية العامل، وطبيعة العمل وكذا الظروف الاقتصادية، والاجتماعية، والصحية التي يمارس في ظلها العمل، وفي هذا خطورة بالغة الأثر على الطبقة العمالية، و لعل الحالات التي تمت معاينتها بصدد عدم احترام العديد من الهيئات المستخدمة لمقاييس العمل أفضل دليل علي أن سوق العمل في الجزائر لم تنضج بعد ولاازل بحاجة لتنظيم أكثر دقة و صرامة .

حيث أصبح من السمات البارزة في الفكر القانوني المعاصر توظيف القانون الجنائي لخدمة غيره من فروع القانون العام و الخاص علي حد سواء لدرجة أن القانون الجنائي العام لم يعد وحده هو المرجع الوحيد في حصر جرائم قانون العقوبات، بل أصبح هناك قوانين خاصة تكمل قانون العقوبات ، فتجرم أفعالا لم يجرمها و تفرض عليها عقوبات، قانون العمل نص علي عدة عقوبات جزائية ضد كل من يخالف أحكامه . و رغم أن قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص بل إنه كان أحد مواضيع القانون المدني قبل ظهوره ، و الملاحظ أن المشرع الجزائري رتب عقوبات مدنية عند الإخلال بالقواعد الآمرة في القانون الخاص تتمثل في البطلان و التعويض عن الضرر،إلا أنه بالرجوع إلي قواعد قانون العمل و كل القوانين الأخري كالقانون المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب و القانون المتعلق بقواعد الصحة و الأمن و طب العمل ، و القانون المتعلق بمفتشية العمل - ، القانون المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن المشرع رتب عقوبات جزائية عند إخلال صاحب العمل بالقواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي.

لذلك فإن من أهم خصائص تشريعات العمل حاليا سواء في القطاع العام أو الخاص بسط حماية جزائية خاصة للعامل بهدف رعايته لأداء مهامه بصورة فعالة.

**المحور الاول : مفهوم القانون الجنائي للعمل**

**أولا : تعريف القانون القانون الجنائي للعمل**

يعتبر القانون الجنائي للعمل الفروع القانونية الحديثة التي تعالج جرائم العمل التي يرتكبها كل من العامل والمستخدم، حيث نشأ هذا الفرع من القانون في فرنسا في بداية الأمر، إلا أن الهدف منه لم يكن بالدرجة الأولي حماية العمال والمستخدمين علي حد سواء، و إنما كان الغرض منه تشديد العقوبة عندما يكون الجاني هو رب العمل أو من يمثله في تسيير المؤسسة لاسيما جريمة السرقة وخيانة الأمانة و التحرش الجنسي و الاختلاس والمنافسة غير المشروعة عدا بعض جرائم العمال التي كانت تؤثر سلبا علي وجود و قيام الدولة كالتظاهر و العصيان من طرف العمال حيث اعتبرت بمثابة جرائم.

و يتكون مصطلح **القانون الجنائي للعمل** من كلمتين : **القانون الجنائي** و هو : يعرف القانون الجنائي بأنه مجموعة القواعد القانونية التي تسنها الدولة لتبين ما يعد جريمة وما يفرض لها من عقوبة. كما يعرف القانون الجنائي بأنه تلك القواعد القانونية التي تحدد سياسة التجريم والجزاء وكذا كيفية إقتضاء الدولة لحقها في العقاب بما يضمن حقوق المتهم. يتضمن القانون الجنائي نوعين من القواعد : قواعد موضوعية تمثل قسم قانون العقوبات و قواعد شكلية أو إجرائية تمثل قسم قانون الإجراءات الجزائية .**أ-القواعد الموضوعية:** يشمل هذا القسم تلك القواعد القانونية التي تحدد الأفعال المعاقب عليها قانونا مع الإشارة إلي المبادئ العامة للمسؤولية الجزائية ، الأركان العامة للجريمة ، موانع المسؤولية ، العقوبات المقررة للجرائم المقترفة. **ب- القواعد الاجرائية:** هي تلك القواعد التي تنظم تدخل القاضي لقمع الجرائم ضمن دعوى قضائية ، تحدد الخطوات والشكليات الواجب إتباعها بما فيها تنظيم الجهات القضائية ، تحريك الدعوى العمومية ، سريانها ، إنقضائها ، الطعن في الإحكام والقرارات القضائية.

**والكلمة الثانية هي قانون العمل** : و هو "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر". وهناك من عرفه على أنه "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين".

**و يعرف القانون الجنائي للعمل بأنه :** ( هو مجموعة من القواعد التي تجرم و تردع بعض التصرفات التي يرتكبها الجاني في إطار قيامه بعمله سواء لحساب المؤسسة المستخدمة أو لحسابه الخاص) ، و يعرف أيضا بأنه : ( القواعد القانونية التي تجرم الأفعال المخالفة لقانون العمل ، و التي يرتكبها العامل أثناء قيامه بعمله و داخل المؤسسة المستخدمة .) .

و يعرف أيضا بأنه جملة من القواعد التي نص عليها المشرع بهدف توقيع عقوبات جزائية على المخالفية للإلتزامات المقررة في علاقة العمل .

* **علاقة قانون العمل بالقانون الجنائي :**

 انطلاقا من خاصية الإلزام المرتبطة بقواعد قانون العمل الآمرة فإننا لا نكاد نجد نصا من نصوص قانون العمل إلا و تضمن أحكاما جزائية لمن يخالف أحكامه ، وبطبيعة الحال يرتبط الأمر بطرفي علاقة العمل وهما العامل و المستخدم ، ومن هنا تنطبق أحكام القانون الجزائي وتتحرك الآلة العقابية حينما نكون أمام مخالفة لنصوص و أحكام و بنود قانون علاقات العمل والمستمدة من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، ويستبق ذلك كله بتبيان حقوق و واجبات الطرفين .

 لقد نص هذا القانون بالمادة 135 منه على مايلي : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به" ، وهذا النص يعتبر صورة من صور الجزاء المدني الذي لا غنى عنه أيضا وهو جزاء البطلان، لكن أمام عدم كفاية التلاؤم مع الجزاء المدني لابد من تكريس الجزاء الجنائي تجاه كل ما من شأنه أن يمس بالقواعد و النظم التي تحكم علاقات العمل ، سواء من قبل المستخدم أو العامل ، بحيث يتم الرجوع إلى قانون العقوبات والقوانين الخاصة التي تنظم بعض مجالات علاقات العمل سواء تجاه رب المؤسسة أو المستخدم أو من قبل العامل نفسه ، مثل الجرائم المرتبطة بالتشغيل كتوظيف الأجانب دون إحترام النصوص القانونية المنظمة لذلك ، أو الجرائم الماسة بوقاية العامل و حمايته كالنظافة و الأمن و الصحة والراحة، وكذلك الجرائم الماسة بتفتيش العمل و التي يقوم بها مفتش العمل .والجرائم المرتبطة بالإضراب و العمل النقابي و جرائم إفشاء الأسرار المهنية و جرائم التحرش الجنسي وغيرها ، ودراسة هذه الجرائم يتم من خلال استعراض أركان كل جريمة من هذه الجرائم من أجل تحديد العقاب اللازم ،من أجل المحافظة على محيط العمل وبالتالي المحافظة على النظام الاجتماعي ككل لأن العمل كما يؤكده المهتمون يعتبر ذا قيمة اجتماعية على الدولة أن تتدخل بمختلف الآليات القانونية من خلال النصوص و أيضا بتكريس الأجهزة التي تكفل تلك الحماية ، و هو ما تبناه المشرع فعلا باستحداث مفتشيات للعمل تتولى معاينة المخالفات و الجرائم وتحرير محاضر بشأنها ، لتتسع دائرة المتابعة حفاظا على النسق النظامي الذي يحفظ حقوق العامل من تعسف المستخدم و حماية المستخدم من تجاوزات العامل وحماية حق المجتمع في وجود نظام عام اجتماعي سليم ، يحفظ كيان المجتمع و كيان الدولة ككل.

**ثانيا : تطور فكرة القانون الجنائي للعمل**

مر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل بأولها المرحلة الاستعمارية التي تميزت بسيطرة المستعمر على علاقات العمل ولا يوجد قانون عمل خاص بالجزائر، حيث كان يطبق القانون الفرنسي على أساس كونها مستعمرة تابعة لفرنسا، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والاستقلال، ورغم ذلك فقد تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة1956 نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال في تلك الفترة.

وفي مرحلة ما بعد الاستقلال، فقد عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، كما أٌسنِد للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير وإدارة أملاك ومؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة بعد صدور جملة من النصوص القانونية والتنظيمية كالأمر رقم 62-20 المؤرخ في 24 أوت 1962 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة ،الذي تم إلغاؤه في 19 جوان 1965 وتم تعويضه بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركات الوطنية، حيث عرفت هذه المرحلة بهيمنة الدولة النشاط الاقتصادي.

وفي سنة 1971 صدر الأمر رقم 71- 74 المؤرخ في 16- 11- 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث كرس حق مشاركة العمال في التسيير و بالتالي أصبح العامل منتجا ومسيرا في ان واحد، وصدر أيضا الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص رغم أن القطاع الخاص كان شبه منعدم لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر خلال تلك الفترة.

وشهدت سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تتلاءم مع التوجه الاقتصادي للدولة نذكر منها الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 -04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي تضمن 362 مادة، والأمر رقم 75-30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، وكذلك صدر الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل يتضمن فصلين، تناول في الفصل الأول المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية وخصص الفصل الثاني للإجراءات المتبعة أمام المحكمة الاجتماعية، والأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية والذي جاء أيضا في فصلين.

ويعتبر القانون رقم 75-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل من أهم تشريعات العمل في الجزائر إذ جاء بمبدأين هامين هما مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد من جهة، ومن جهة أخرى قام بتكريس المبادئ الواردة في الميثاق الوطني و دستور 1976، وتطبيقا للأحكام الواردة في هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم نذكر منها: القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها.

وصدر أيضا القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء ليحدد ويبين كيفية تطبيق الأحكام والمبادئ الواردة في القانون رقم 78-12 السابق الذكر، و في نفس السنة أيضا صدر المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية،

كما صدرت في سنة 1983 عدة قوانين متعلقة بالضمان الاجتماعي نذكر منها القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (المخاطر المتعلقة بالمرض والولادة والعجز والوفاة)، والقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ليوحد بين العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية، وكذا القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وأيضا صدر في نفس السنة القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (التصريح بالنشاط و بالعمال)، وكذا القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (منازعات عامة، طبية، و تقنية متعلقة بالنشاط الطبي).

وفي نهاية سنة 1986 تم البدء في التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات نتيجة لانخفاض أسعار البترول، وانهيار قيمة الدينار وارتفاع مديونية الدولة، فضلا عن تعفن وتدهور الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة، لذلك كان من الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات في شتى الميادين، الشيء الذي تحقق من خلال ندوة تم عقدها يومي 21 و 22 /12/1986 وكان الهدف منها تحسين القانون الأساسي للعامل والمراسيم التطبيقية له، ووضع لجنتين لتقييم هذا القانون وتقديم الاقتراحات العملية بقصد تعديله أو إلغاءه.

وقد قدمت اللجنتان مجموعة من الاقتراحات من اجل تكييف العمل وتعديله وفق لخطة يتم تطبيقها على مراحل تتمثل:

-المرحلة الأولى (1988-1989) تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل والتحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه.

-المرحلة الثانية:( 1990) هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.

-المرحلة الثالثة (1990- 1994): متابعة إصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة.

وتطبيقا للمبادئ الواردة في دستور 1989، وتجسيدا لاقتراحات اللجنتان التي وجدت قبول من قبل السلطات صدر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، ولكون أن أحكام هذا القانون وردت بصفة عامة وجب صدور نصوص تنظيمية لتفصيلها.

كما ترتب عن ذلك أيضا صدور عدة قوانين ذات طابع تنظيمي منها القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية، والقانون 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب، والقانون 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

ومن خلال ما سبق فإن تطور قانون العمل في الجزائر كان نتيجة لمختلف الخيارات والتغييرات والمراحل التي عرفتها البلاد في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

**ثالثا : مفاهيم أساسية في موضوع القانون الجنائي للعمل**

1. **العلاقة العمالية :** هي العلاقة التي تنشأ بين العامل و رب العمل سبب العمل الذي يزاوله العامل . و تعرف أيضا بأنها : هي الروابط التي نشأت في مجال العمل ، و التي ينظمها عقد العمل ، و ينتج عنها مجموعة من الحقوق و الإلتزامات بين طرفي العلاقة .
2. **جرائم العمل :** على أنها كل نشاط خارجي لصاحب العمل أو للعامل يفرض له قانون العمل عقابا، و يقصد بالنشاط الفعل الإيجابي أو الامتناع السلبي. بينما عرفها جانب أخر على أنها : تلك الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل ، أي هي تلك الأفعال التي هدف المشرع من تجريمها و معاقبة مرتكبيها ، إلى حماية العامل في شخصه ومحيط عمله باعتباره الطرف الضعيف في تلك العلاقة.
3. **المنازعات العمالية :** هي منازعات لها تأثير على المصلحة المشتركة للعمال والتي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل في مشروع واحد أو أكثر، أو في نطاق مهنة واحدة أو أكثر أو الصناعات ، فيما يتعلق بنتائج تطبيق القانون.و هي نوعان : **المنازعة الفردية :** يعرف المنازع الفردي في العمل على أنه كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم يتم حل هذا الخلاف على مستوى الهيئة المستخدمة.**المنازعات الجماعية :** **ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية ،** **عرفها المشرع نص المادة الثانية 2 من القانون رقم 90 /11على أنها" يعد نزاعا النزاع الجماعي في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع.**

**المحور الثاني : الخطأ الجسيم**

**أولا : الخطأ الجسيم و أثره في قانون العمل**

إن الإلمام بالإلتزمات المهنية للعامل و تدوينها في النظام الداخلي هو ما يحدد الخطأ المهني و العقوبة المناسبة له، و بذلك تتحدد نهاية العلاقة العمالية من خلال تسريح العامل المخطئ .

1. **مفهوم الخطأ الجسيم**

يعد تحديد مفهوم الخطأ الجسيم و شروطه قد يختلف باختلاف القانون المحدد لعلاقة العمل ، أو حتى باختلاف النظام الداخلي للمؤسسة ، و على هذا الأساس تناولنا هذا المطلب في فرعين ، الفرع الأول : تعريف الخطأ الجسيم، الفرع الثاني : شروط الخطأ الجسيم في قانون العمل .

* **تعريف الخطأ الجسيم**

جاء في مفهوم الخطأ الجسيم بأنه "ما يرتكبه العامل عن قصد إما بفعل شيء، أي بتصرف إيجابي صادر عنه ، أو بالإمتناع عن فعل شيء أي بتصرف سلبي ينتج عنه ضررر.

و في تعريف أخر ، هو ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته أو يخاف به إحدى التزماته المهنية أو يلحق به خسائر و أضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الأخرين مما يجعل استمرار العامل في العمل أمرا غير مقبول إما لخطورته و إما بسبب المحافظة على النظام و الإستقرار في مكان العمل.

أما محكمة النقض المصرية فقد تبنت الإتجاه الأكثر تشددا في وصف الخطأ بالجسامة، ففي أحد قرارات المحكمة الموقرة، لمست أن الخطأ الجسيم ليس بالضرورة أن يصدر بقليل من الحيطة والحذر لدرجة أنه لا يصدر عن أقل الناس حيطة وحذرا، بل هو من وجهة نظر المحكمة الموقرة، الخطأ الذي يصدر بدرجة غير يسيرة، وكأن هذا الشرط وحده كافيًا لأن تصف المحكمة الموقرة ذلك الخطأ بالجسامة، ففي تعريفها للخطأ الجسيم قالت:" الخطأ الجسيم …. و على ما جرى به قضاء محكمة النقض - هو الذي يقع بدرجة غير يسيرة و لا يشترط أن يكون متعمدًا لما كان ذلك و كان الثابت من الحكم المطعون فيه أنه قضى مسئولية الطاعنة " الشركة " عن التعويض على أساس المسئولية التقصيرية المقررة في القانون المدني لإرتكابها خطأ جسيمًا يتمثل في سماحها بتسيير السيارة التي وقع بها الحادث و إطارها الخلفي صالح بنسبة 30 % مع أن عمل الشركة و نشاطها يجعلها على علم بأن السيارة قد تجتاز طرقًا وعره - و كان هذا الذي قرره الحكم مستندًا إلى أدلة كافية لحمله و لها أصلها الثابت في الأوراق - فإن ما تنعاه الطاعنة على الحكم من الخطأ في تطبيق القانون لا يكون له محل.

و ترى الباحثة أن الخطأ الجسيم هو كل تصرف يقوم به العامل ناتج عن علاقة العمل ، يؤدي إلى الإضرار بممتلكات المؤسسة المستخدمة و مصالح رب العمل ، أو الإضرار بالعمال الأخرين ، مما يستلزم معه إنهاء علاقة العمل و تقرير العقوبة المحددة في التشريع العمالي .

و عليه أيضا ، يمكن القول بأن كل خطأ جسيم هو خطأ جزائي بمفهوم المادة 73 المعدلة ، و بذلك يعد الخطأ الجسيم مزدوجا إذا إرتكب أثناء العمل و باستعمال العنف .

* **شروط الخطأ الجسيم في قانون العمل**

🡨 أن يكون الخطأ منصوص عليه بموجب نص المادة 73 من القانون 90-11 ، فالمشرع الجزائري حدد الأخطاء الجسيمة و قرر التسريح كعقوبة لها ، على عكس باقي الأخطاء التأديبية الأخرى التي يمكن أن يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة و ذلك طبقا لنص المادة 77 من نفس القانون ، حيث يحدد التنظيم الداخلي الأخطاء التأديبية و درجات العقوبة المقررة لها و إجراءات تنفيذها.

🡨 وقوع الخطأ أثناء القيام العمل : يجب أن يقع الخطأ الجسيم أثناء قيام العامل بعمله، سواء كان ذلك في مكان العمل أي داخل المؤسسة المستخدمة أو خارجها و لكن يكون العامل قد إرتكب الخطأ الجسيم بمناسبة مزاولته لعمله ، كأن يتلف السائق السيارة التابعة لمصنع أثناء قيادتها خارج مكان العمل .

🡨 أن يصدر الخطأ من طرف عامل تربطه علاة عمل مع المؤسسة المستخدمة : فلا يمكن أن يعاقب الشخص على خطأ جسيم إذا لم تربطه علاقة عمل بالمؤسسة المستخدمة ، كأن يكون من زبائن المؤسسة أو من زوار يرتادونها .

🡨 يجب على المستخدم في وصفه للخطأ الجسيم أن يراعي الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم الذي ارتكبه العامل ، ومدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه ، و كذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ إرتكابه الخطأ نحو عمله و نحو هيئته المستخدمة، و هذا ما ذكرته المادة 73-1 من القانون 90-11.

1. **أثار الخطأ الجسيم في قانون العمل**

لقد حدد المشرع الجزائري عقوبة التسريح كأثر على الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل و كنتيجة لإنهاء العلاقة العمالية، و هو ما سنتطرق له بتقسيم هذا المطلب إلى، الفرع الأول : التسريح التأديبي،الفرع الثاني : الرقابة القضائية على عقوبة التسريح.

* **: التسريح التأديبي**

 يفرض القانون على عملية التسريح التأديبي مجموعة من الإجراءات القانونية الواجب إحترامها من طرف صاحب العمل و التي نصت عليها المادة 73–2 من القانون 90- 11 حيث جاء فيها : " يعلن على التسريح ، المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ، ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي . و يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و إستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه".

كما يمكن أن يضيف النظام الداخلي للمؤسسة أو الإتفاقيات الجماعية إجراءات أخرى لتنظيم عملية التسريح، و يجب على صاحب العمل إحترامها و العمل بها، كما تكون ملزمة أيضا للقاضي الذي ينظر في المنازع .

 و يمكن تلخيص هذه الإجراءات فيما يلي :

🡸 **الإستماع للعامل من طرف الهيئة المستخدمة:** نصت المادة 73-2على مثول العامل أمام الهيئة المستخدمة، إلا أنها أغفلت شرط إستدعاء العامل أو كيفية ذلك ، و لكن هذا الأمر بديهي ، فيجب على الهيئة المستخدمة أن تستدعي العامل للمثول أمامها و سماعه .

و في اعتقادنا يتم تنظيم كيفية هذا الإستدعاء و شروطه من طرف النظام الداخلي للهيئة المستخدمة أو في الإتفاقيات الجماعية ، و هذا الإستدعاء يساعد العامل في التصريح عن ملابسات وقائع الخطأ و يعطي فرصة للهيئة المستخدمة في تقدير هذه الوقائح و تحديد مدى جسامة الخطأ المرتكب، و هذا ما أقرت به المادة 73-1 من القانون 90-11 .

🡸**حق العامل في الإستعانة بالغير:** نص القانون على حق العامل في حصول على المساعدة أثناء الجلسة التي تنظمها الهيئة المستخدمة ، فيمكن له أن يختار زميلا له من نفس المؤسسة المستخدمة ، و بالنسة لهذا العامل فالمشرع لم يحدد صفته أو مكانته داخل الهيئة و لا أهمية تواجده في جلسة الإستماع ، و لذلك يكون من الأحسن ان يصطحب العامل شخصا على دراية بالقانون و النظام الداخلي حتى يقدم له المشورة و النصح اللازمين في مثل هذه المواقف .

🡸 **التبليغ الكتابي لقرار التسريح:** تلزم المادة 73-2 من القانون 90-11 رب العمل تبليغ العامل بقرار التسريح ، إلا أنه لم يوضح كيفية تبليغ هذا القرار و لا مواعيده ، و لا ما يجب أن يتضمنه و هل يكون مسببا أو لا ، و اكتفى بالقول أن يكون مكتوب .

و طبعا يكون هذا القرار بعد سماع العامل و تقدير جسامة الخطأ الذي إرتكبه ثم إتخاذ إجراء تسريحه بناءا على ما جاء في جلسة إستماع العامل ن من أجل ذلك نرى أنه يجب أن يتضمن أسباب التسريح .

* **الرقابة القضائية على عقوبة التسريح**

إذا وقع تسريح العامل خرقا للإجراءات التأديبية و القانونية المنصوص عليها في تشريع العمل أو في النظام الداخلي و الإتفاقات الجماعية يعتبر تسريحا تعسفيا ، و لقد جاء في المادة 73-4من القانون 90-11 أن هذه الضمانات المقررة للعامل هي لحمايته من تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية .

و لقد خول المشرع للعامل المسرح حق اللجوء للقضاء الإجتماعي ، و من صلاحيات القاضي هنا أن يفحص القرار المتضمن عقوبة التسريح الـتأديبي ، فإذا جاء مخالفا للإجراءات التأديبية أو تأكد القاضي أن العامل قد تمت معاقبته على خطأ لا يرقى أن يكون جسيما بحسب الحالات التي نصت عليها المادة 73 ، فهنا يكون أمام القاضي الحكم بحالتين :

* القضاء بإلزام صاحب العمل بإلغاء قرار التسريح و إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بامتيازاته المكتسبة بطلب منه و بموافقة صاحب العمل، و لا يطرح أي إشكال إذا وافق كل من صاحب العمل و العامل على عملية الإرجاع ، إلا أنه يطرح في حالة ما إذا أعيد العامل في منصب أقل من منصبه القديم ، أو قام صاحب العمل بالتقليل من الإمتيازات التي كان من المفروض أن يكتسبها العامل إذا مابقي، و في هذه الحالة قضت المحكمة المختصة في المسائل الإجتماعية بمنح تعويض للعامل بحسب ما جاء في نص المادة 73-4 ، و هذا في قرارها رقم 295696 بتاريخ 13/04/2005، و في هذه الحالة يجب على صاحب العمل أو العامل التعبير عن رفضه في إعادة إدماج العامل صراحة أثناء المحاكمة .

و يجب على القاضي المختص أن يوضح في منطوق الحكم الإمتيازات المكتسبة التي نصت عليها المادة 73-4 ،و هي عبارة عن الحقوق التي يستمدها العامل من القانون و النظام الداخلي و من الإتفاقات الجماعية ، كالعلاوة و الترقية و حساب التقادم و غيرها ، و قد جاء في القرار رقم 221338 للمحكمة العليا بتاريخ 11 جويلية 2001:" إن الإمتيازات المكتسبة تشمل في مفهومها أجور العامل و أن هذه الأجور تعطي تغطية للفترة التي تترواح بين التسريح و النطق بالحكم و لا يمكن أن تتعدى ذلك " .

* إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل في حالة رفض صاحب العمل إعادة إدماجه، و هو نوع من الضمانة التي تضاف لحق العامل لمخالفة القواعد الإجرائية، و قد حد المشرع الجزائري التعويض بأن لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل لو استمر في العمل خلال الفترة الممتدة بين قرار التسريح و الحكم القضائي. و أن يكون الحد الأدنى في منح التعويض المالي بستة (6) أشهر من الأجر الذي يتقاضاه ، هذا إضافة للتعويضات عن الأضرار المحتلمة ، خاصة أنه قد بقي بلا عمل لمدة طويلة.

و القاضي هنا ملزم بالحكم بتعويض لا يقل عن التعويض القانوني و لو طلب منه أقل من ذلك، كما يجب عليه أن يراعي عند تقديره للتعويض أقدمية العامل و صعوبة إيجاد منصب عمل، كما أن هذه التعويضات لا تمنع القاضي من تقرير التعويض عن الضرر الذي يقدر على أساس الخطأ الذي إرتكبه المستخدم عند إتخاذ قرار التسريح، و إساءة إستعمال حقه باعتراضه على طلب إرجاع العامل.

**ثانيا: حالات الخطأ الجسيم في قانون العمل**

جاء في نص المادة 73 المعدلة من القانون 90-11 تحديد للأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح، و يرى البعض أن "الأخطاء الجسيمة المذكورة في هذه المادة، غير محددة على سبيل الحصر، و تؤكد عبارة "على الخصوص " الواردة في هذه المادة ، وجود أخطاء جسيمة أخرى يحددها النظام الداخلي". و نتناول في هذا المبحث مطلبين ،المطلب الأول : حالات الخطأ الجسيم ذات الطبيعة الجزائية، المطلب الثاني : حالات الخطأ الجسيم المتعلقة بتنفيذ إلتزامات العلاقة العمالية.

1. **حالات الخطأ الجسيم ذات الطبيعة الجزائية**

لقد خصصنا هذا المطلب لتناول مجموعة من صور الأخطاء الجسيمة التي نرى أنها ذات طابع جزائي يعاقب عليها كذلك قانون العقوبات ، و هي في الفروع التالية،الفرع الأول:الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في التشريع الجزائي، الفرع الثاني: القيام بأعمال العنف، الفرع الثالث: التسبب بالأضرار المادية، الفرع الرابع : إفشاء السر المهني، الفرع الخامس : الإضراب غير القانوني، الفرع السادس: تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل.

* **الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في التشريع الجزائي**

تشكل كل جريمة يعاقب عليها القانون الجزائي ارتكبت أثناء العمل أو بمناسبته خطأ جسيما عدا المخالفات بسبب غياب القصد الجنائي الذي يفقد الفعل جسامته لأنه يجب على رب العمل أن يثبت العمد في جهة العامل و هو ما لا يوجد في المخالفات.

و لقد ثار إشكال في تحديد وقت صدور التسريح هل هو قبل أو بعد الحكم القضائي الجزائي،و "طبقا للمبادئ العامة و القواعد الإجرائية التي تقضي بأن: الجنائي يوقف المدني و تطبيقا للقواعد الدستورية التي تضمن الإختصاص في إصدار الأحكام الجنائية للسلطة القضائية ممثلة في الهيئات القضائية بمختلف درجاتها فإنه لا يمكن لأي هيئة أو شخص بما في ذلك الهيئة المستخدة إصدار حكم جزائي و لو كان الهدف هو ممارسة سلطتها التأديبية في حق عامل عند إرتكابه لخطأ مزدوج، لأن الأصل يبنى على تجريم الفعل، ذلك ما ذهب إليه القضاء الجزائري في هذا الإتجاه حيث أقر بأن إثبات الخطأ الجزائي بحكم جزائي نهائي في حالة إقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي و مما جاء نخلص إلى النتائج التالية :

* لا يمكن للسلطة الـتأديبية توقيع العقوبة التأديبية إلى بصدور حكم قضائي نهائي يدين العامل ، أما إذا قرر الحكم الجزائي تبرئة العامل فلا يمكن للمؤسسة المستخدمة توقيع عقوبة التسريح .
* لا يمكن إدراج الجريمة المرتكبة خارج مكان العمل ضمن الأخطاء الجسيمة التي تعاقب عليها إذا لم تسبب ضررا للمؤسسة ، و هذا هو الفرق بين الجزاء التأديبي و العقوبة الجنائية حيث لا يشترط قيام جناية في حق شخص توافر الضرر بينما يشتركان في الهدف المطلوب المتمثل في تحقيق الردع ، سواء بالنسبة للعقوبة الجنائية أو للعقوبة التأديبية داخل المجتمع و في مؤسسة العمل لأن العقوبة عموما يقصد بها ردع من ينتهك المصلحة العامة للمجتمع.
* **القيام بأعمال العنف**

يعد إرتكاب العامل لأعمال لعنف خطأ جسيما في حقه ، و يقصد بالعنف الإعتداء الجسدي على شخص أخر الذي يمكن أن يشكل خطأ جزائيا كما يمكن أن يشكل فقط خطأ تأديبيا ، أما العنف اللفظي فلا يعدو كونه خطأ جزائيا و ليس تأديبيا صرفا. "بخلاف العنف البدني في المواد الجزائية الذي يشترط فيه أن يحدث عجزا معينا يثبته طبيب محلف عن طريق شهادة طبية ليؤخذ به كخطأ جزائي ، يكفي أن يثبت الإعتداء على الغير داخل أماكن العمل من المستخدم بكل وسائل الإثبات ليؤخذ به كخطأ جسيم دون إنتظار الحكم الجزائي".

و بذلك لا يشترط أن يحدث هذا الإعتداء عجزا، كما لا يشترط أن يثبت بحكم جزائي، بل يكفي أن يثبت صاحب العمل أن الإعتداء قد وقع داخل مكان المؤسسة المستخدمة .

* **التسبب بالأضرار المادية**

إشترطت المادة 73 العمد في ارتكاب هذا الخطأ، و هو إحداث أضرار مادية لممتلكات المؤسسة المستخدمة، فيجب على العامل المحافظة على منشأة العمل و الوسائل التي يستخدمها أثناء قيامه بعمله. و اشتراط عنصر العمد قد يثير إشكالا في إثباته خاصة و أن إستخدام العامل للوسائل هي من قبيل قيامه بعمله ، فهناك تداخل بين العمل و الوسائل المستخدمة لإنجازه و العامل الذي يقوم بذلك .

كما قد يكون الخطأ هنا تأديبيا فقط يلزم صاحب العمل إثبات العمد فيه و إلا أعتبر التسريح هنا غير مشروع ، إذ لا يمكن إعتبار الخطأ في الإضرار بالممتلكات و وسائل العمل خطأ جسيما إلا بتوافر عنصر العمد و الذي يقع إثباته على عاتق صاحب العمل .

* **إفشاء السر المهني**

إن الإلتزام بكتمان السر المهني من الإلتزامات الجوهرية التي تقع عاتق العامل ، فيجب على العامل أن يمتنع عن الكشف عن أسرار مهنته و المعلومات و الوثائق التي يطلع بحكم علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة المستخدمة .

و يتضمن السر المهني " المعلومات التي تتعلق بالمنشأة و التي أوجب القانون كتمانها أو جرى العرف بذلك بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بالمنشأة أو زعزعة الثقة فيها و بشرط أن لا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحلة الشروع".

و بذلك يجب على العامل المطلع على أسرار مهنته أن يكتمها ، و لا يجوز له إفشاؤها إلا بترخيص من السلطة السلمية المختصة بذلك أو بإجازة القانون لذلك ، كإطلاع مفتشي العمل على الوثائق التي يحتاجها خلال الدوريات التي يقوم بها ضمن ما يسمح به القانون ، أو تزويد القضاء بالمعلومات و الوثائق اللازمة إذا ما احتاجت الضرورة لذلك ، و هذا ما جاءت به المادة 73 المعدلة .

و بالإضافة إلا أن إفشاء السر المهني يعتبر خطأ جسيما يعاقب عليه بعقوبة تأديبية صادرة عن السلطة التأديبية ، فهو كذلك جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات الجزائري بنص المادتين 301 و 302 بالحبس و غرامة مالية بحكم قضائي .

* **الإضراب غير القانوني**

نظم المشرع الجزائري الإضراب و اعتبره حق من حقوق العامل في التوقف الجماعي عن العمل لتحقيق مطالب مهنية،و ذلك بموجب المادة 57 من دستور 1996. إلا أن هذا الحق في الإضراب يخضع لمجموعة من الشروط التي نظمها القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

و أي خرق لهذه الشروط القانونية تعد خطأ جسيما يستوجب التسريح عن العمل ، و هو ما جاء في نص المادة 73-3 من القانون 90 – 11 و المادة 33 مكرر من القانون 91 – 27 المعدل للقانون 90 – 02.

و معنى الإضراب المشروع هو توفره على الشروط التالية : التسوية الودية، إنعقاد الجمعية العامة للتصويت، و نسب الحضور و التصويت عليه، و أن يكون هناك إتفاق جماعي بين العمال و ممثليهم، و أن يكون هناك إقتراع سري للإضراب، و أيضا الإشعار المسبق بالإضراب و مواعيده .

و في جميع الحالات يرجع تقدير مشروعية الإضراب من طرف القاضي

 المختص في المسائل الإجتماعية، و هذا ما أقرته المحكمة العليا في قرارها رقم 111095:" إن تقدير شرعية الإضراب، و لما ثبت في قضية الحال أن المستخدم سلط عقوبة على العامل دون أن يثبت لدى القضاء عدم شرعية الإضراب، فإن العقوبة المسلطة في هذه الحالة تكون غير مبررة و التسريح يصبح تعسفي و لما حكمت المحكمة بإعادة الإدراج في هاته الحالة تكون قد طبقت القاعدة المذكورة أحسن تطبيق".

* **تناول الكحول أو المخدرات أثناء العمل**

يعد تناول الكحول و المخدرات داخل أماكن العمل خطأ جسيما يعاقب عليه العامل بموجب نص المادة 73 من القانون 90-11، فهذا التصرف يشكل خطرا على العامل و بقية العاملين معه، كما أنه يمس بالسير الحسن للمؤسسة و ممتلكاتها،و هو يمس بالأداب العامة التي قد تسيئ لسمعة المؤسسة المستخدمة.

كما أن هذه التصرفات تعتبر جريمة يعاقب عليها القانون عند إرتكابها خارج مكان العمل ، إلا أن المشرع إشترط إرتكابها داخل مكان العمل لاعتبارها خطأ جسيما، فهي تؤثر على سلوك و إدراك العامل و تجعل قيامه بمهامه غير سليم و لا ينتج عنه العمل المطلوب .

1. **حالات الخطأ الجسيم المتعلقة بتنفيذ إلتزامات العلاقة العمالية**

نص المشرع الجزائري على أنواع أخرى من الخطأ الجسيم و التي تتمثل في عدم طاعة رب العمل ،و التي نتناولها في الفرعين التالين ، الفرع الأول : الإمتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل، الفرع الثاني : رفض أمر التسخير .

* **الإمتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل**

إن الإلتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل هو تنفيذ أوامر صاحب العمل، فيجب على العامل القيام بالعمل المتفق عليه مع صاحب العمل، و لا يستطيع أن يرفض ذلك لأي سبب، إلا إذا إتفق على مضمون العمل في العقد المحدد لعلاقة العمل بين العامل أو صاحب العمل، أما إذا لم يتم تحديد ذلك فيرجع إلى النظام الداخلي للهيئة المستخدمة لتوضيح نوع العمل الذي يجب على العامل القيام به، و إذا لم يوجد ضمن النظام الداخلي للمؤسسة، أعتبر رفض العامل لأوامر صاحب العمل مشروعة، فلا يجوز تشغيل العامل في عمل أخر يختلف عن طبيعة العمل الذي يعمله مهما كانت الضرورة الملحة لذلك، كأن يطلب منه صاحب العمل حراسة ليلية لمنشأة العمل و هو يعمل في الإدارة، فهذا خارج عن طبيعة عمله و صلاحياته .

 أما إذا كان العمل الجديد يتناسب مع العمل القديم الذي يقوم به العامل فلا يحق له أن يعترض ، كأن يكون محاسب في قسم ثم ينقله كمحاسب في قسم أخر من الشركة ، ففي هذه الحالة هو يعمل في نفس طبيعة العمل المكلف به.

و لقاضي الموضوع وحده سلطة تقدير عدم الإمتثال لأوامر صاحب العمل ، و لطبيعة العمل الذي أوكل له و هل هو من المهام الموكلة له بموجب العقد أو لا.

و في هذا الخصوص جاء في قرار المحكمة العليا : " أن الخطأ المنسوب للطاعن يتمثل في رفضه دون سبب جدي تنفيذ التعليمات المرتبطة بواجباته المهنية الذي يعتبر خطأ جسيما وفقا لما نصت عليه المادة 73 من قانون 91-29 باعتباره كان سائق شاحنة لدى المطعون ضدها حيث تعرضت لحريق و طلب منه مساعدة مصلحها الأمر الذي رفضه فحول لمصلحة الصيانة فرفض مرة أخرى و هي أعمال مرتبطة بواجباته المهنية و عدم الإمتثال لذلك يعد خطأ جسيما يستوجب الطرد ، و هو الأمر الذي وافقت عليه المحكمة

* **رفض أمر التسخير**

نصت المادة 41من القانون 90- 02 على حق الهيأت المستخدمة في الأمر بالتسخير للعمال المضربين وفقا للتشريع المعمول به ، كما نصت عليه المادة 73 من القانون 90-11 ، و هو إجراء تستخدمه الهيئة المستخدمة لضمان الحد الأدنى من الخدمة و عدم تعطيل العمل ، و عدم إمتثال العامل لهذا الأمر يعتبر خطأ جسيما يترتب عنه عقوبة التسريح .

و يتم الإتفاق على الأمر بالتسخير و كيفيات تنظيمه و تبليغ العمال به في الإتفاقيات الجماعية ، و بذلك فإن رفض العامل لأمر التسخير يعد خطأ جسيما ، و لا يمكن له التأخر في تنفيذ أوامر رب العمل بسبب الإضرار أو أن الإضراب مشروع و لا يمكن لصاحب العمل تكليفه بمهام أخرى .

و نصت المادة 42من القانون 90-02 على أن رفض التسخير لا يعد خطأ جسيما فقط و إنما هو جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات في المادة 187 مكرر

🡸 و حتى يكون أمر التسخير نافذا ، يجب أن يتضمن الشروط التالية :

* أن يكون صادرا من الهيئة المستخدمة في إطار سلطاتها الإدارية و وفقا لما نص عليه القانون و التنظيم الداخلي لها ، و ما تم الإتفاق عليه ضمن الإتفاقيات الجماعية .
* أن يكون العمل موضوع أمر التسخير من الأعمال التي يكوم بها العامل ، و ليست من طبيعة عمله .
* يمكن لرب العمل أي يسلك طريق العقوبة التأديبية، و لكن يجب عليه إثبات رفض
* العامل لأمر التسخير .

**المحور الثالث : الجرائم الواقعة على الأجر**

يعتبر الأجر العنصر الأساسي في قيام علاقة العمل، كما يعتبر مصدر رزق العامل لذلك فقد خصه المشرع الجزائري بحماية خاصة و شدد على مبدأ ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز. فالأجر باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد العمل، هو ذلك الدخل الدوري الذي يعطي للعامل نظير قيامه بعمل ما أو بمناسبته لمصلحة الغير ، و هو عنصر أساسي و فعال في عملية الإنتاج فبدونه يبقي العمل مجرد عمل مجاني و عمل خيري أو عمل استعباد و استغلال، لذلك كان من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال و أصحاب الأعمال و الحكومات. هذا و قد كانت فكرة الأجر في العهود السابقة تأخذ منحني أخر، ففي ظل نظام الرق كان العبد بما أوتي من وقت وجهد مملوكا لسيده ملكية أشياء، فيعمل لحسابه دون أجر بل كان الالتزام المقابل لهذا العمل هو التكفل بغذاء العبد بمثابة أجر.

**أولا : الأحكام القانونية الخاصة بالأجر**

نصت عليه المادة 80 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأنه مقابل العمل المبذول من طرف العامل، كما تعرضت إلى مختلف مكوناته المتمثلة في الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للهيئة المستخدمة الذي يختلف من هيئة لأخرى، أما فيما يتعلق بالتعويضا والعلاقات المختلفة، فبسبب البعد الاقتصادي الذي يتميز به الأجر، يقوم على عدة اعتبارات حيث يتكون من عنصرين إحداهما ثابت و هو الحد الأدنى المضمون، و الثاني متغير يتمثل في مختلف المكافآت والتعويضات المتعلقة بصفة العمل إضافيا، شاقا و متأثر كذلك بالمردودية الاقتصادية والمالية الذي تحققه المؤسسة ليتبين مدى تراجع الدولة عن ضمان هذا العنصر الأساسي في علاقات العمل إذا تخلت عن علاوات عديدة أو ما يسمي بعلاوات دولة الرفاهية كعلاوة ربط العنق، علاوة الأعياد الوطنية والدينية، التي كانت تصرف للعمال دون مراعاة الإنتاج و الإنتاجية.

أما فيما يتعلق بالتسميات التي تطلق عادة على الأجر فهي متعددة و متنوعة، فهناك مصطلح salaire يطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد قانون العمل، بغض النظر عن طبيعة و مدة علاقة العمل، و مهما كانت طبيعة صاحب العمل شخص طبيعي أو معنوي، و هناك مصطلح الراتب Traitement و هو تعبير يطلق في العادة على أجر الموظف لقواعد قوانين الوظيفة العمومية.

**1: التزام صاحب العمل بالتصريح بالأجور لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء**

**2: مراعاة الأجر الوطني الأدنى المضمون عند التشغيل**

**ثانيا: جزاء مخالفة الأحكام المتعلقة بالأجور**

1. **: جزاء عدم تسليم قسيمة الأجر**

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

ركز المشرع الجزائري في إطار حمايته للطبقة العمالية على موضوع الأجر و اعتبر عدم تسليم العامل لقسيمة الأجر المطابقة للأجر المقبوض أو الإغفال عن عنصر من عناصر الأجر مخالفة يرتكبها المستخدم. تمثل قسيمة الأجر سندا إداريا على قيمة الأجر المقبوض و أي نقص فيها لعنصر من عناصر الأجر سواء كانت منح أو تعويضات مستحقة فإن ذلك يعد تعديا على أحقية العامل في أجر كامل كما أ تسلم تلك القسيمة يسمح للعامل بالاطلاع على قيمة الأجر و مدى مطابقته للنصوص القانونية أو الاتفاقية أو لجدول مناصب العمل المعد من طرف الهيئة المستخدمة .

يقصد بقسيمة الأجر وثيقة تثبت الأجر المدفوع للعامل، تتضمن هذه الوثيقة اسم صاحب العمل و عنوانه التجاري، اسم صندوق الضمان الاجتماعي الذي تدفع إليه الاشتراكات، هوية العامل و تحديد منصب العمل نوع و مختلف المكافآت و التعويضات، مبلغ الأجر الإجمالي مبلغ و نوع الاقتطاعات المحسومة من الأجر الإجمالي، مبلغ الأجر الصافي و تاريخ الدفع.

نصت المادة 86 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأنه يدرج مبلغ الأجر و جميع عناصره بالتسمية في قسيمة الاجور .

في هذا الصدد نصت المادة 148 من قانون 90/ 11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أنه:" كل من دفع أجرا للعامل دون تسليمه قسيمة ال ا رتب المطابقة للأجر المقبوض، أو يغفل فيها عن عنصر أو عدة عناصر التي يتكون منها ال ا رتب المقبوض، يعاقب بغ ا رمة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج وتضاعف العقوبة في حالة العود.

**ثانيا: جزاء عدم دفع الأجر**

تنص المادة 88 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على أنه يجب على صاحب العمل دفع الأجر لكل عامل عند حلول أجل استحقاقه، ومعني ذلك أن الأجر يدفع دوريا للعامل و في أجال متقاربة حسب النظام المعمول به لدى صاحب العمل، كما يجب أن يفهم بأن الأجر يدفع كاملا لأنه وفاء بدين يصبح واجب الأداء عند قيام العامل بالتزامه ما عدا الحالات التي يكون العامل استفاد فيها من تسبيق على أجره أو اقترض مالا لدى صاحب العمل على أن يسدده بالتقسيط، مهما كانت المدة المعتمدة كأساس لحساب الأجر و دفعه ،فإنها تمثل حصانة قانونية ومعنوية للعامل، ضد مختلف العوائق التي قد تؤثر في مردوديته أو نتائج عمله، سواء بسببه هو أو بسبب صاحب العمل .

سبق القول بأن المشرع أضفى حماية جزائية في حالة مخالفة المستخدم المبدأ المتعلق بعدم دفع الأجر بصفة منتظمة، ورتب عقوبات جزائية بموجب نص **المادة 150 من قانون 90/11** بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالف لوجوب دفع المرتب عند حلول استحقاقه، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، و في حالة العود تتراوح الغرامة من 2000 دج الى 4000دج و تطبق حسب عدد المخالفات و بالحبس من ثلاثة أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين.

**ثالثا: جزاء التأخر في دفع الأجر**

نصت 150/1 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية على ما يلي ": يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

المستخلص من نص المادة أن المشرع الج ا زئري عاقب على كل تأخير من طرف المستخدم عن أجل دفع الأجر، حيث قرر عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية عن كل تأخير في دفعه، و الذي يتحدد موعده عند انتهاء العمل المتفق عليه، كما يمكن أن تضاعف حسب عدد المخالفات .

لم يكتف المشرع بهذا الحد بل ذهب إلى أبعد من ذلك ، بتقرير الجزاء السالب للحرية لمدة 03 اشهر بالإضافة إلى الرفع من مقدار الغرامة إلى ما يعادل 2000 دج الى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، في حالة العود خلال 12 شهر التالية للمخالفة الأولى سواء كان ذلك في حق العامل نفسه، أو في حق عامل أخر ، و هو ما نصت عليه المادة 150/2 من القانون 90/11 و في حالة العود تت ا روح الغ ا رمة من 2000دج الى 4000دج و تطبق حسب عدد المخالفات و بالحبس ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

**رابعا: جزاء عدم قيام رب العمل بالتصريح بالأجور**

يؤدي عدم تقديم التصريح بالأجور وفقا للآجال و الشروط المنصوص عليها في المادة 14 السالف الذكر إلى دفع غرامة مالية لهيئة الضمان الاجتماعي قدرها 15 بالمئة من الاشتراكات المستحقة تضاف اليها زيادة قدرها بنسة 5 بالمئة عن كل شهر تاخير . كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتوقيع الغرامة و الزيادة فيها و تحصيلها و هذا طبقا للمادة 16 من القانون 83-14. فضلا على تعرض الهيئة المستخدمة التي يلاحظ عنها أنها أغفلت ذكر عامل أجير في التصريح بالأجور ، أو قامت عمدا بارتكاب مغالطات في مبلغ الأجور المصرح بها، إلى غ ا رمة قدرها ألف دينار 1000 دج عن كل عامل أو مغالطة و توقع هيئة الضمان الاجتماعي هذه الغرامة وتحصيلها.

**خامسا: جزاء مخالفة دفع أجر أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون**

**رتب المشرع الجزائري عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية على كل مستخدم يخالف أحكام قانون العمل المتعلق بالأجر الوطني الأدنى المضمون باعتبار قواعده من النظام العام الاجتماعي لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها، و جاء في نص المادة 149 من 90/11 المعدلة** بالمادة 54 من الأمر15/01 المتعلق بقانون المالية التكميلي ، حيث رفع قيمة الغرامة ، و عليه يعاقب بغرامة تتراوح من 100.00دج الى 200.00دج كل مستخدم يدفع أجر يقلعن الأجر الوطني الأدنى المحدد في اتفاق جماعي للعمل و ذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردةفي التشريع المعمول به، و تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات و في حالة العود تتراوح الغرامة من 20.000 دج الى 50.000دج و تضاعف حسب عدد اعدد العمال المعنيين .

كما رتب المشرع جزاء مدني يتجلى في البطلان القانوني لأي اتفاق ، من شأنه منح العامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجر المعمول به،حسب ما نصت عليه المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90/11 تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به".

**المحور الرابع : الجرائم الواقعة على ساعات العمل**

نظم المشرع الجزائري تحديد وقت العمل و المدة ، و تخصيص فترات الراحة و العطل تفاديا لترك الحرية المطلقة للمستخدم في تنظيم وقت العمل تحقيقا لمصلحة العامل العامة باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل ، الأمر الذي يجعله يشغل العامل أطول وقت ممكن، و يستغله استغلالا سيئا .

**أولا : الأحكام الخاصة بالمدة القانونية للعمل**

يقصد بالمدة القانونية للعمل، تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه و وقته تحت تصرف و خدمة صاحب العمل، أو بمعني أخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل. كما يقصد بساعات العمل بأنها تلك التي تحقق أقصى إنتاج دون تعب أو إرهاق في حدود وسائل الإنتاج المتاحة ، فساعات العمل القصوى تمثل الحد الذي ينبغي ألا تتخطاه ساعات العمل اليومية، و يمكن القول أن هناك عوامل أساسية تؤثر في تحديد ساعات العمل . وهي تلافي التعب والإرهاق الغير الضروري، و الرغبة في توفير قدر من الفراغ و الراحة للعمال.

ألزم المشرع الجزائري المستخدم بمدة عمل قانونية تعقبها فت ا رت ا رحة يستعيد فيها العامل قواه بالإضافة إلى ما يستفيد منه من تغيبات قانونية أخري مبررة ، من اجل ذلك أولى المشرع اهتماما بالغا بعنصر المدة أو الزمن لتحديد علاقة العمل ، و توالت القوانين التي تنظم هذا الجانب ، فأصدر الأمر 75/30 في 29 افريل 1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي الذي نص في مادته الأولى على أن المدة القانونية للعمل يجب أن لا تتجاوز 44 ساعة على ان لا تتجاوز 10 ساعات في اليوم ليلغيه بالقانون 81/03 الصادر في 21 فيفري 1981 ليلغيه ثانيا بالقانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل ليعيد بذلك مسار الإصلاحات الاقتصادية و يفتح المجال أمام الإدارة التعاقدية لتنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق التشاور الثلاثي مثلما حدث في أشغال الثلاثية التي جرت في أوت1996 ، والتي تم تحديد المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة عمل في كافة القطاعات ، بينما لا تتجاوز المدة حسب نص المادة 22 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل ب 44 ساعة في الاسبوع و لا تتجاوز 10 ساعات في اليوم في كافة المؤسسات المستخدمة العامة و الخاصة أما في سنة 1997 صدر الأمر 97/03 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل في المادة 02 منه ليحدد مدة 40 ساعة عمل في الاسبوع ، توزع على خمسة أيام عمل على الأقل، كما نص في المادة 07 من نفس القانون أن لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال 12 ساعة في اليوم.

**ثانيا : الجزاء المترتب على مخالفة المدة القانونية للعمل و تجاوز الساعات الإضافية**

1. **جزاء مخالفة المدة القانونية للعمل**

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

غير أنه لا يوجد أي نص قانوني من شأنه تجريم لجوء المستخدم إلى تشغيل العامل لمدة تتجاوز 12 ساعة في اليوم إلا ما نص عليه في المادة 143 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بنصها على مايلي :" يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان و النسوة "التي تتعلق بتجريم مجاوزة هذا الحد بالنسبة للقصر والنسوة، و ذلك بغرامة مالية من 500 دج إلى 1000 دج ، و تكرر بحسب عدد المخالفات التي يعاينها مفتش العمل.

1. **جزاء مخالفة تجاوز الساعات الإضافية**

الأصل أنه لا يجوز تشغيل العامل ساعات إضافية و استثناءا أجاز المشرع للمستخدم إضافة ساعات إلى المدة القانونية للعمل استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة ، بحالات محددة على سبيل الحصر نص عليها المشرع ، المتمثلة في الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث و ثانيا في حالة إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار و في كلتا الحالتين يجب أن تخضع لشروط محددة يلتزم بها المستخدم . من بين الشروط أن يتم الاتفاق على الساعات الإضافية في الاتفاقيات الجماعية مع وجوب استشارة ممثلي العمال و إلزامية إخطار مفتش العمل المختص إقليميا.

لا يجوز أن تتعدى هذه الساعات الإضافية 20 بالمائة من المدة القانونية المذكورة أعلاه ودون أن يتمكن المستخدم من تبرير أو تقديم الدليل على وجود ضرورة للعمل، و أن يدفع للعامل زيادة تقدر ب 50 بالمائة من أجر الساعات العادية المقرر قانونا.

في حالة مخالفة القواعد المتعلقة بمدة الساعات الإضافية و تجاوزت 20 بالمائة من المدة القانونية المذكورة أعلاه و دون أن يتمكن المستخدم من تبرير أو تقديم الدليل على وجود ضرورة للعمل فيكون قد ارتكب مخالفة معاقب عليها بغرامة تتراوح بين 1000 دج إلى 2000 دج. وفي حالة مخالفة القواعد المتعلقة بالساعات الإضافية و تم دفع للعامل زيادة تقدر بأقل من 50 بالمائة من أجر الساعات العادية المقرر قانونا ، يكون رب العمل قد ارتكب مخالفة يعاقب عليها القانون بغرامة تتراوح بين 500 دج و 1000 دج.

**ثالثا : الحماية الجزائية المتعلقة بالراحة**

أقر المشرع الجزائري حق العامل في الراحة ضمن جميع الدساتير الجزائرية،و تطبيقا لهذا المبدأ صدر قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في الفصل الرابع من الباب الثالث في المواد من 33الى 65 ليحدد العطل القانونية العادية و حصر المشرع العطل القانونية في العطل الأسبوعية. والعطلة السنوية.

إن إضفاء المشرع الحماية القانونية للعطلة سواء الأسبوعية أو السنوية لما لها من أهمية اجتماعية تمكن العامل من تجديد طاقته و قوته، و الاعتناء بشؤونه الخاصة ، و الاهتمام بأبنائه وذويه حتى يتمكن العامل من القيام بعمله بصفة مرضية و فعالة و بالتالي يحقق المردودية المطلوبة منه ، و لم يكتفي المشرع بالإقرار بالحق في الراحة فقد أضفي المشرع حماية جزائية بتجريم الأفعال المخالفة لأحكام القانون90/11 المتعلقة بالراحة القانونية، و حرمان العامل من العطلة السنوية أو عدم احترام طريقة حساب العطلة السنوية بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج و يتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

**أنواع العطل :**

**أولا: العطلة الأسبوعية**

بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد أن تحديد يوم للراحة الأسبوعية مر بمراحل عدة، حيث أبقى على يوم الأحد كيوم لل ا رحة الأسبوعية غداة الاستقلال نظ ا ر لظروف مرتبطة بتلك الفترة، و استمر على هذا الحال سنة 1976 تاريخ استبدال يوم الأحد بيوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني ،حيث نصت المادة الأولى منه على ما يلي**:"** يحدد يوم العطلة الأسبوعية في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة. أما قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية اعتبر يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظروف العمل العادية، و لقد حدد النص التنظيمي تنظيم ساعات العمل في الأسبوع من يوم الأحد إلى يوم الخميس ، المعدل للنص التنظيمي القديم الذي حدد أيام العمل خلال الأسبوع ابتداء من يوم السبت إلى غاية الأربعاء كما أدخل المشرع تعديلا على هذا التنظيم ، فاستبدل يومي الخميس و الجمعة بيوم الجمعة و السبت.كما يمكن حسب نص المادة 37 من قانون 90/11 و ما يليها منه تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم أخر إذا استدعت ذلك الضرو رات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم ، كما يحق للهيئات و المؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم عطلة يتعارض مع طبيعة النشاط المؤسسة.

**ثانيا: العطلة السنوية**

نص المشرع الجزائري في المادة 39 فقرة 01 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل على أن لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ، يمنحها إياه المستخدم ، و كل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر، و يعتمد الحق في العطلة على أساس العمل المتمم في فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة و تحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف. لكل عامل أتم سنة من العمل الحق في العطلة السنوية لا تتعدي مدتها الإجمالية 30 يوما على أساس يومين و نصف يوم في كل شهر عمل، غير أنه استثناء عن هذه القاعدة منح المشرع عمال الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام ، كما أجاز تمديد العطلة السنوية لفائدة العمال الذين يؤدون أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية، تاركا للاتفاقيات الجماعية كيفية منح هذه العطلة و تحديد طبيعة تلك الأشغال.

**ثالثا: عطل الأعياد الدينية و الوطنية**

تتفق مختلف الأنظمة القانونية للدول حول منح أيام للراحة مدفوعة الأجر، في مناسبات دينيةووطنية ، و التي تختلف حسب اختلاف الأنظمة السياسية و الاجتماعية ، و لم يخرج المشرع على هذا المنهج حيث أقر في المادة 54 من قانون **90/11** المتعلق بعلاقات العمل الفردية و ترك مسألة - تنظيمها عن طريق التنظيم و من أمثلة ذلك عيد الفطر، عيد الأضحى، عيد الاستقلال .

**رابعا: العطل الخاصة المدفوعة الأجر**

نص المشرع الجزائري على إمكانية تغيب العامل دون فقدان الأجر متى أخطر المستخدم و قدمتبريرات مسبقا، أو عند تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين أو متابعة التكوين المهنيأو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، كما يستفيد العاملأيضا من ثلاث أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية المذكورة على سبيلالحصر مثل زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع أو الأصول أو الحواشي من الدرجةالأولى للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل ، أو تأدية مناسك الحج مرة واحدةخلال الحياة المهنية.

ـــــــــــــــــــــــــــــــــ

**الاعمال الموجهة**

جرائم العامل :

 \* جريمة افشاء الاسرار

 \* مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل

 \* جرائم الاضراب :

 - جريمة عرقلة حرية العمل

 - رفض التسخير

-: عرقلة التفتيش :

- اهانة مفتش العمل

 - العنف ضد مفتش العمل

**رابعا** : جرائم المستخدم

* الجرائم المرتبطة بالتشغيل ( توظيف العمالة الاجنبية )
* الجرائم الماسة براحة العامل
* الجرائم الماسة بالعمل النقابي
* جرائم عرقلة حرية العمل
* جرائم النظافة و الامن و الصحة
* جرائم عرقلة تفتيش العمل
* جرائم التحرش الجنسي