



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في الحقوق

تخصص : قانون أعمال

بعنوان :

رقابة مفتشية العمل في مجال علاقة العمل

تحت إشراف الأستاذ :

من إعداد الطالبين : - اليمان فهيمة

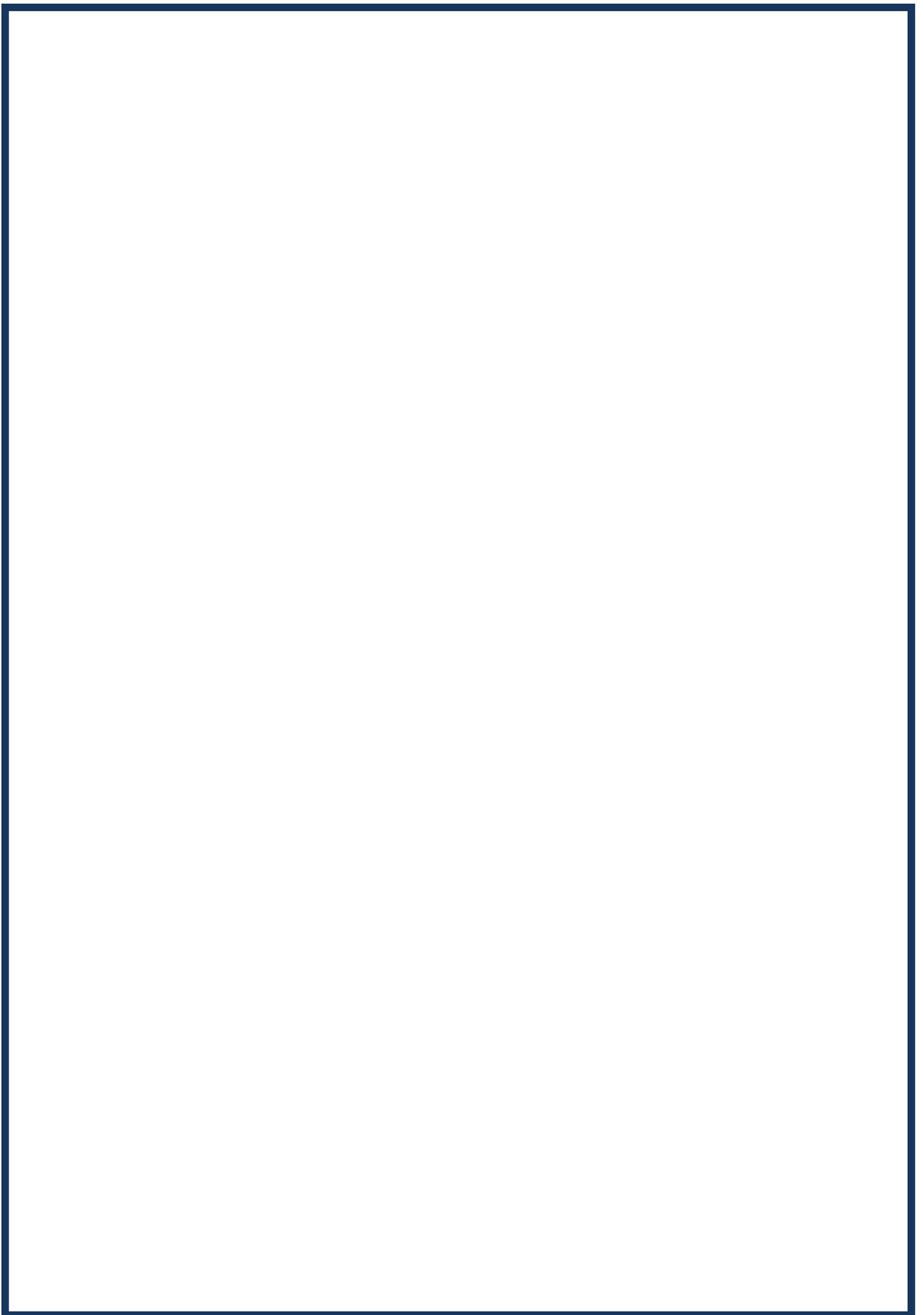
د. بالطيب محمد البشير

- رحيم عماد الدين

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	د. عيساني طه
مشرفا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	د. بالطيب محمد البشير
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	د. مجوج انتصار

السنة الجامعية: 2022/2021





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في الحقوق

تخصص : قانون أعمال

بعنوان :

رقابة مفتشية العمل في مجال علاقة العمل

تحت إشراف الأستاذ :

من إعداد الطالبين : - اليمان فهيمة

د. بالطيب محمد البشير

- رحيم عماد الدين

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	د. عيساني طه
مشرفا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	د. بالطيب محمد البشير
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	د. مجوج انتصار

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



تَشْكُرَات

أولاً نشكر الله ونحمده حمداً تتم به الصالحات على توفيقه لنا و إمدادنا بالعون طيلة مشوارنا
الدراسي في إنجاز هذه المذكرة

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذنا المشرف *بالطيب بشير* الذي لم يبخل علينا بنصائحه
وتوجيهاته القيمة كما لا يفوتنا أن نتقدم بشكرنا الخالص مع فائق التقدير و الاحترام لكل
أستاذ مخلص لرسالته

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل و اجتهد معنا
بكل إخلاص

إلى كل هؤلاء نهدي هذا العمل المتواضع

رحيم عماد الدين

اليمان فهيمة

الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

> وقضى ربك إلا تعبد إلا إياه وبالوالدين إحسانا<<

صدق الله العظيم

إلى من ربتي و رعتي صغير و نصحتي كبير و أنارت دربي للعلم وسهرت
على نجاحيأمي الغالية

الذي كان السبب في نجاحي و القدوة في حياتي و الداعم الأكبر لي أبي العزيز
و إلى كل العائلة من كبيرهم إلى صغيرهم

وإلى كل أصدقائي و الذين تحملهم ذاكرتي و لم تحملهم مذكرتي

رحيم عماد الدين

الاهداء

إلى روح أبي الزكية الطاهرة

إلى ينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتني بخيوط منسوجة من قلبها

أمي الحبيبة

إلى من سعى وشقي لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في

طريق النجاح أخي العزيز نافع

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إلى أخواتي وأخوتي الأعزاء

إلى عائلتي الثانية بوحفص عباس و مروان وياسمين ونسرین وكريمة

إلى من سونا سوياً ونحن نشق الطريق معاً نحو النجاح والإبداع إلى من تكاتفنا يدا

بيد ونحن نقطف زهرة تعلمنا إلى صديقاتي وزميلاتي وأخصهم آية ومايسة

إلى من علموني حروفاً من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى

عبارات في العلم إلى من صاغوا لي من علمهم حروفاً ومن فكرهم منارة تنير لنا

مسيرة العلم والنجاح إلى أساتذتي الكرام

أهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح ..

ونسأل الله أن يجعله نبراساً لكل طالب علم . أمين يا رب العالمين

فهيمة

قائمة المختصرات:

ط: طبعة

ج: الجزء

ص: الصفحة

ع: عدد

ج ر ج: الجريدة الرسمية الجزائرية



مقدمة

مقدمة : يعرف قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية، التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية بين العمال (الاجراء) ورب العمل (المستخدم) وبشكل خاص حماية مصالح العامل بصفته الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية"¹، وعليه فإن المركز الذي يكون فيه العامل في هذه العلاقة مركز ضعيف يستوجب الحماية، و بالنظر للدور الذي يؤديه العامل في النهوض والرقى بالمجال الاجتماعي والمساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني، فإنه لا بد من حماية العامل وذلك من خلال ممارسة الرقابة على قواعد وكيفيات تشغيل العمال ومختلف الإجراءات المتخذة في استخدامهم، وهو ما يؤكد تحقيق العدالة الاجتماعية وتطبيق القواعد الحمائية لفئة العمال التي جاءت بها مختلف الاتفاقات الدولية و كرستها جميع التشريعات الداخلية على غرار المشرع الجزائري، الذي أنشأ جهاز يتولى تلك المهمة الرقابية وهذا الجهاز يتمثل في مفتشية العمل وذلك من خلال اصدار المرسوم 67/60 المؤرخ في 27 مارس 1967 المتعلق بهيئة مفتشية العمل واليد العاملة، ثم اصدار الأمر 75/33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والذي جاء بتسمية مفتشية العمل، فكانت هي الجهاز الوحيد المخول رقابة تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المنظمة لشروط وإجراءات تشغيل العمال.

وقد صدر الأمر رقم 75/31 ضد ظاهرة تقليص عدد العمال أو في حالة إجراء تحويلات وتغييرات مهمة داخل المؤسسة المستخدمة، حيث نصت المادة 39/2 من هذا الأمر على التزام المؤسسات المستخدمة برفع أمر تقليص عدد العمال إلى مفتشية العمل وقد صدر القانون 78/12 الذي يتضمن بعض الأحكام التي تخضع لها علاقة العمل والتوسيع من صلاحيات مفتشية العمل كصلاحيات تسوية المنازعات الجماعية في العمل والنشاطات المتعلقة بترقية الشغل والترخيصات الاستثنائية للمدة القانونية للعمل وغيرها.

¹ عيساني طه، محاضرات في قانون العمل، القيت على طلبة السنة الثانية ليسانس، كلية الحقوق، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2022/2021، ص 1.

تعتبر وظيفة الرقابة من بين أهم و أقدم الوظائف الأساسية للدولة، حيث ارتبط وجودها مع ظهور الدولة الحديثة، وهو ما يحقق لها سلطة اشراف ومراقبة نشاطات الأجهزة وتصرفات موظفيها الذين يعملون تحت إشرافها، إضافة إلى فرض رقابتها على النشاطات التجارية للأفراد.

وتختلف الرقابة من حيث توقيتها وموضوعها، فمن حيث توقيتها نجد الرقابة الوقائية والتي تقوم على منع الخطأ قبل حدوثه، وهذا للاستعداد لمواجهة الأخطاء والحويلة دون وقوعها وهناك الرقابة المتزامنة و يقصد بها مراقبة سير العمل منذ بدايته إلى غاية نهايته، وذلك من اجل اكتشاف مواطن الانحراف أو الخطأ لحظة وقوعه، والعمل على تصحيحه فورا لمنع استفحال أثره.¹

والرقابة اللاحقة وهي الرقابة التي تأتي بعد انجاز العمل، وذلك من اجل رصد الانحرافات المرتكبة و الإبلاغ عنها لمعالجتها.

أما من حيث موضوعها فنجد هناك العديد من أنواع الرقابة في مجالات متعددة، فمنها الرقابة السياسية والرقابة الإدارية والرقابة المالية والرقابة القضائية وغيرها، حسب طبيعة المجال والهيئة المكلفة بها.

و جميع المهام الرقابية المنوطة بهته الهيئة إنما هي مهام تنصب في مصب الرقابة الإدارية، وكما أسلفنا أن هذه الرقابة من بين أهم آليات متابعة الدولة لسير ظروف العمل، والوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة وطرق تشغيل العمال، وخاصة منهم بعض الفئات الخاصة كفئة النساء والأطفال والأجانب والعمال المؤقتين، باعتبار أن هذه الفئات فئات ضعيفة تعوزها الحماية وذلك في إطار علاقات العمل الفردية والجماعية نظرا

¹خواترة سامية: مقال بعنوان " دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32- الجزء الرابع/ ديسمبر 2018"، ص6.

لطبيعة هذه العلاقات وأهميتها في دوران عجلة النمو الاجتماعي والاقتصادي في المجتمعات.

أهمية الدراسة :

تكتسي هذه الدراسة البحثية أهمية بالغة تستقيها من أهمية علاقات العمل في الحياة الاجتماعية الاقتصادية، ومن الدور الذي تلعبه فئة العمال في هذه العلاقات وكذلك بالنظر للمركز الهش الذي تتواجد به هذه الفئة ما يستوجب إبراز دور الجهة المنوطة بتولي الرقابة على علاقة العمل وهي مفتشية العمل باعتبارها صمام الأمان الذي يكفل ويحقق الحماية القانونية للعمال من خلال صلاحيات الرقابة والتفتيش التي أولهاها المشرع إياها لأجل تحقيق تلك الحماية.

إشكالية الدراسة :

من خلال ما أسلفنا ذكره حول الدور الرقابي لمفتشية العمل على اجراءات وشروط تشغيل العمال، يتبادر إلى أذهاننا السؤال التالي :

ما هي الآليات التي مكنها المشرع لمفتشية العمل بمناسبة رقابتها علي علاقة العمل؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تسليط الضوء والبحث في مدى سلامة تطبيق مفتشية العمل لمختلف القواعد القانونية التي تضبط شروط واجراءات تشغيل العمال، وذلك بمعرفة الدور الرقابي الذي تؤديه هذه الهيئة في تجسيد الأحكام القانونية على الجهات المستخدمة، وردعها في حالة مخالفتها لتلك القواعد.

أسباب اختيار الموضوع:

من أهم دوافعنا لاختيار هذا الموضوع هو المركز الهش الذي تتواجد به فئة العمال، لاسيما في الظروف الوبائية التي تشهدها البلاد حيث نلاحظ غياب التطبيق السليم لاجراءات

تشغيل العمال، ما يدفعنا للبحث في قيام الجهة المختصة بحمايتهم بدورها الرقابي والتفتيشي لتلك الشروط والاجراءات، كما نلاحظ آلاف الحالات من التسريح التعسفي للعمال، وخرق العلاقات العقدية دون رقابة او تفتيش.

وكذلك من بين دوافعنا لاختيار الموضوع هو البحث عن مدى نجاعة النظام القانوني لمفتشية العمل في مجال التشغيل، وتسليط الضوء على الثغرات والعيوب وما يعتريه من نقائص.

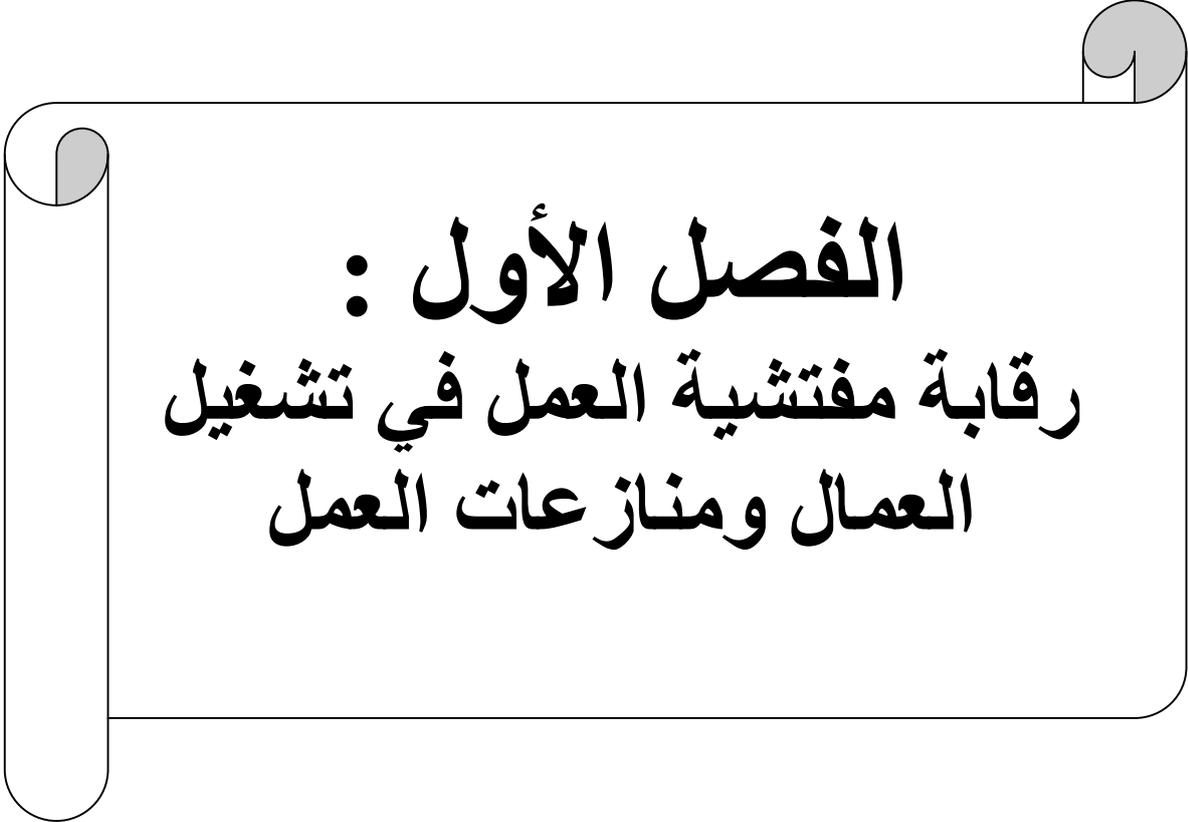
المنهج المتبع:

إن اختيار المنهج الصحيح لكل مشكلة يعتمد أولاً وأخيراً على طبيعة المشكلة ، واستجابة لموضوع الدراسة ارتأينا انتهاج المنهج الوصفي الذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها وما إلى ذلك من جوانب تدور حول ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في الواقع والكشف عن العلاقات المرتبط بالظاهرة للوصول إلى استنتاجات وتوصيات تسهم في فهم الواقع وتطويره وقد وقع اختيارنا على هذا المنهج لأن الموضوع المتناول في هذه الدراسة يحتاج أكثر للوصف والتحليل.

خطة الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة قسمنا الدراسة إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال ومنازعات العمل، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال، ثم تطرقنا لرقابة مفتشية العمل من خلال تسوية منازعات العمل وذلك في المبحث الثاني.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه آليات تطبيق مفتشية العمل لعمالها الرقابي على العمل، وقسمناه هو الآخر إلى مبحثين يتناول أولهما سلطات مفتشية العمل في مجال الرقابة، والمبحث الثاني يتناول إجراءات رصد ومتابعة المخالفات .



الفصل الأول :

رقابة مفتشية العمل في تشغيل العمال ومنازعات العمل

الفصل الأول : رقابة مفتشية العمل في تشغيل العمال ومنازعات العمل

تثير علاقات العمل العديد من الاشكالات وذلك لضعف مركز العامل في هذه العلاقة، ما أدى بالمشرع لسن قواعد قانونية حمائية قصد حماية العامل من الاستغلال ، وتحسين شروط ظروف العمل، وإجراءات تشغيل بعض الفئات العمالية، خاصة فئة الأحداث والنساء والأجانب، وكذا الظروف والقواعد الخاصة بمدة العمل والعطل والحقفي الراحة وغيرها من الحقوق .

مع ظهور تشريعات العمل برزت الحاجة إلى مراقبة مدى الإمتثال لها ، فالنصوص القانونية تضل حبر على ورق أي مجرد نظريات، ما لم يقابلها التطبيق الفعلي. دفعت هذه العوامل إلى تفكير الدول لإنشاء جهاز رقابي يتكفل بمراقبة التزام المستخدم بالنصوص التشريعية، وعدم انتهاك حقوق و مصالح العمال، وهو جهاز تفتيش العمل.

تناولنا في الفصل الأول رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال ومنازعات العمل، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال، ثم تطرقنا لرقابة مفتشية العمل من خلال تسوية منازعات العمل وذلك في المبحث الثاني.

المبحث الأول: رقابة مفتشية العمل على شروط و إجراءات تشغيل العمال.

تسهر مفتشية العمل على تنسيق العمل بينها و بين وكالات تشغيل العمال من فرض شروط التشغيل ومنع المستخدم من التعسف في طرق التشغيل، مما يخدم مصالحه على حساب مصالح العمال، كما يعمل جهاز تفتيش العمل بشكل خاص على فرض رقابته على تشغيل جميع الفئات العمالية، وأهمها فئة العمال العاديين، وبعض الفئات العمالية الخاصة، ومنها فئة العمال الأحداث، فئة النساء العاملات وفئة العمال المؤقتين، كما يمكن أن تضم في بعض الأحيان فئة العمال الأجانب.¹

وتختلف هذه الفئات عن فئة العمال العاديين من عدة جوانب واعتبارات مختلفة، لذلك سوف نتطرق من خلال هذا المبحث لرقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمال في المطلب الأول، ثم نتطرق لرقابة المفتشية على تشغيل بعض الفئات العمالية في المطلب الثاني.

المطلب الأول : رقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمال

ألزم المشرع الجزائري الهيئات المستخدمة خاصة كانت أم عامة بتقديم عروض العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة وتبليغها بالمناصب الشاغرة (الفرع الأول)، ولضمان تطبيق هذا الإجراء فقد حول لمفتشية العمل تسجيل أي مخالفة لهذا الالتزام (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إلزام الهيئات المستخدمة بالتبليغ بالمناصب الشاغرة للهيئات المختصة

تتضمن عروض العمل والمناصب الشاغرة لدى المؤسسة والتي يريد شغلها، والشروط الواجب توافرها في المرشحين لهذه المناصب وهذا ما قرره المادة 18 من القانون رقم 19/04 الصادر بتاريخ 2004/12/25 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل التي نصت على ما يلي : " يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها "، ويتوجب

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2010، ص 26.

على المستخدم إرسال المعلومات عن احتياجاته إلى الوكالة المختصة وفقا لفترات محددة قانونا، وهذا ما أوجبه المادة 19 من القانون 19/04 السالف الذكر التي نصت على ما يلي : "يتعين على المستخدمين إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة و بالتوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة المؤهلة حسب فترات وخصائص تحدد عن طريق التنظيم"¹، أما في المناطق التي لا توجد بها وكالات التشغيل فان البلديات تسهر على استقبال عروض المستخدمين، و طلبات عمل مواطنيها للقيام بعمليات تشغيلهم في حدود اختصاصها الإقليمي، غير أن هذه الوكالات لا يمكن أن تفرض على المستخدم إبرام عقد عمل مع طالب عمل معين، حتى ولو توفرت فيه جميع الشروط المطلوبة، وإنما تعطي للمؤسسة المستخدم حرية الاختيار بين العروض المقدمة ، حفاظا على تكريس حرية العمل والتعاقد.²

من الناحية العملية فإن وكالات التشغيل غالبا ما تقدم للمؤسسة المستخدمة ملفات من ثلاثة إلى خمسة مرشحين للمنصب، الذين توفرت فيهم الشروط المطلوبة، و يبقى على الهيئة المستخدمة اختيار العامل الذي يقع عليه حرية الاختيار بعد التأكد من كفاءته و تناسب مؤهلاته مع العمل المطلوب.

تسهر مفتشية العمل كجهاز رقابي على التأكد من جميع عمليات التشغيل، والالتزام المؤسسات المستخدمة من تبليغ الوكالات المختصة بالتشغيل بالمناصب الشاغرة لديها وإرسال المعلومات المتعلقة باحتياجاتها من اليد العاملة، وذلك بتفحص الدفتر الخاص بتسجيل مناصب العمل الشاغرة، وتبليغ الوكالات المختصة، وتقادي عمليات إبرام عقود العمل بشكل مباشر، دون اللجوء إلى وكالات التشغيل.³

¹ القانون 19/04، المتعلق بتصويب العمال ومراقبة التشغيل، الصادر بتاريخ 2004/12/25، الجريدة الرسمية العدد 83، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 28.

³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 30.

الفرع الثاني : مخالفة المستخدم لإلتزامه بالتبليغ بالمناصب الشاغرة

في حالة تسجيل مفتشية العمل عند زيارتها الدورية للمؤسسات المستخدمة لأي مخالفة للإلتزام بعمليات تبليغ المستخدم للوكالات بالمناصب الشاغرة، أو تشغيل العمال بشكل مباشر دون الرجوع إلى الطلبات المقدمة من قبل الوكالات، فإن أعوان مفتشية العمل يعاينون و يسجلون المخالفات المرتكبة من قبل المستخدم ، ويحررون محاضر مخالفة بذلك ، وهذا ما قررته المادة 23 من القانون 19/04 السالف الذكر التي نصت علي ما يلي : " يعاين مفتشوا العمل و يسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون " .¹

تسهر مفتشية العمل بعد ذلك على إحالة محضر المخالفة المحرر إلى نيابة الجمهورية للمحكمة المختصة، والتي تحيل المستخدم المخالف على قسم المخالفات لمحاكمته عن مخالفة عدم تبليغ المستخدم عن المناصب الشاغرة بموجب المادة 24 من القانون 19/04 السالف الذكر التي تنص على ما يلي : " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العروض، بغرامة من 10.000 إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه".

و قد منح المشرع الجزائري للمصالح المختصة التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل، وفي حدود اختصاصها السهر على احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنصيب العمال، ومن تم فالمصالح التابعة للوكالة حق القيام بالزيارات الميدانية للهيئات المستخدمة، والاطلاع على جميع السجلات والدفاتر المتعلقة بتشغيل العمال، وأهمها سجل العمال الذي يتم فيه تقييد اسم ولقب العامل، نوع الجنس، تاريخ ومكان الميلاد والعنوان العائلي، نوعية العمل المشغول، تاريخ التشغيل، تاريخ انتهاء علاقة العمل، سبب انتهاء علاقة العمل، رقم التسجيل في هيئة الضمان الاجتماعي، طبيعة علاقة العمل.²

¹المادة 23 من القانون 19/04 سابق الذكر.

²المادة 22 من القانون 19/04 سالف الذكر.

لم يمنح المشرع الجزائري للوكالة سلطة اتخاذ أي إجراء أو أي تدبير التي من شأنها متابعة المؤسسة المستخدمة، التي لا تراعي احترام تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط وإجراءات بتشغيل العمال، فأعوان وكالة التشغيل لا تتمتع بصفة الضبطية القضائية التي تخول لها تحرير المخالفات، وإخطار المحكمة بالمتابعة القضائية،¹ وإنما خول المشرع ذلك إلى جهاز مفتشية العمل لوحده في مجال اختصاصه. وبذلك فإنه في حالة اكتشاف أعوان وكالة التشغيل أي خرق من قبل المستخدم لشروط وإجراءات التشغيل العمال أو تشغيل عمال من خارج القائمة المبلغ بها، فإنهم يلتزمون بإخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي خولها المشرع سلطة تحرير محاضر المخالفة، وإحالة المستخدم المخالف إلى المحكمة المختصة وقد تم تسجيل حالات عديدة لخرق المستخدمين للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل العمال دون مراعاة شروط وإجراءات التشغيل، والأخذ بعين الاعتبار القائمة المقدمة من قبل الوكالات التشغيل، ولذلك يتوجب بشكل خاص تنسيق العمل بين وكالات التشغيل وجهاز مفتشية العمل، من أجل تكريس رقابة صارمة وفعالة بشكل دوري لضبط مخالفة قواعد تشغيل العمال.

المطلب الثاني : رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل بعض الفئات العمالية

اعتباراً لخصوصية هذه الفئات العمالية وضماناً لحمايتهم، والتزام المستخدم بالقواعد المنظمة لتشغيلهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية، فقد منح المشرع الجزائري لجهاز مفتشية العمل صلاحيات مراقبة تطبيق هذه القواعد وعدم مخالفتها. ولهذا سوف نحاول من خلال هذا المطلب التطرق لمجال رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل وحماية فئة النساء العاملات، وفئة الأحداث في الفرع الأول، ثم نتطرق للرقابة على إجراءات تشغيل العمال المؤقتين وتشغيل فئة العمال الأجانب في الفرع الثاني.

¹ لبنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011/2012، ص 18.

الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة النساء والأحداث

تعتبر كل من فئة النساء العاملات وفئة العمال الأحداث من الفئات العمالية الضعيفة مقارنة بفئة العمال الرجال من عدة جوانب، لذلك فقد حرص المشرع الجزائري على غرار باقي الأنظمة القانونية المقارنة على تكريس حماية قانونية لهاتين الفئتين، من مختلف المخاطر.

ولضمان فاعلية هذه الحماية قرر المشرع تكليف مفتشية العمل بمراقبة المستخدم عند تشغيله لهاتين الفئتين وسوف يأتي بيان مظاهر هذه الحماية كما يلي :

أولاً: رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة النساء

خص المشرع الجزائري المرأة العاملة بأحكام قانونية خاصة للمحافظة على صحتها وشرفها ومصحتها، وضمان حمايتها من كل الأخطار التي تهددها أثناء العمل، ومن أبرز مظاهر حماية المشرع الجزائري للمرأة العاملة ما يلي¹ :

1- من حيث المبدأ فإن النساء العاملات تخضع لنفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، وهذا انطلاقاً من القاعدة المعتمدة في مجال التشغيل، والممثلة في عدم التمييز بين العمال لأي اعتبار من الاعتبارات سواء الجنس أو السن أو الانتماء النقابي، والذي تكرسه مختلف القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية، وهذا ما بينته المادة 17 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على ما يلي² : "تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"³.

¹ غالب علي الداودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2011، ص84.

² القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد17 الصادرة ب: 25 أبريل 1990.

³ يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1996، ص127.

2 - ضرورة منع تشغيل النساء في الأعمال الليلية، والعمل الليلي كما عرفه المشرع الجزائري نصا المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كما يلي : " يعتبر كل عمل بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا " غير أنه وبترخيص من قبل مفتش العمل المختص إقليميا يسمح للمستخدمين بتشغيل النساء العاملات ليلا في بعض من خلال الأماكن كالعامل في الفنادق والمطاعم والمطارات والمستشفيات.¹

يتوجب أن توفر المؤسسة المستخدمة كافة الضمانات على عدم تعرض النساء العاملات لأي خطر مادي أخلاقي، وهذا ما بينته المادة 29 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي : " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل "، من خلال نص هذه المادة يتضح كمبدأ عام منع تشغيل المرأة العاملة في أوقات الليل، إلا أن المشرع وإدراكا منه لأهمية دور المرأة في التنمية الاقتصادية ومشاركتها الفعالة في الرفع من النشاط الاقتصادي و الخدماتي فقد سمح للمستخدم أن يطلب رخصة من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا لتشغيل النساء في أعمال ليلية.

3 - استفادة المرأة العاملة أثناء فترة الحمل بعطلة الأمومة، وهذا من أجل وضع وليدها وهذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون 11/90 التي نصت على ما يلي : " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به " .

يتحقق مفتش العمل من التزام المستخدم من منح المرأة الحامل التعويضات القانونية ويتدخل في حالة إنهاءه لعلاقتها بشكل تسعفي، فيوجه له في هذه الحالة إنذار لإرجاع المرأة العاملة إلى منصب عملها وامتنال لأحكام قانون العمل²، وفي حالة امتناعه عن ذلك يحرر ضده محضر بالمخالفة، و يحيله إلى القضاء المختص، الذي يوقع على المستخدم المخالف -

¹ غالب علي الداودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 85.

² احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، سنة 2012، ص 101.

على أساس هذا المحضر - بغرامة تتراوح بين 2000 الى 4000 دج، و هو ما قرره المادة 141 من القانون 11/90 السالف الذكر كما يلي : " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة ¹."

ثانيا : رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة الأحداث

من أهم مظاهر الحماية القانونية التي تحققها مفتشية العمل عند مراقبة إجراءات تشغيل العمال الأحداث ما يلي :

1- بلوغ السن القانوني للتشغيل :

مثما يعتبر العمل حق دستوري يكفله القانون، فذلك السن القانوني 16 سنة كاملة كحد أدنى لتشغيل القصر هي قاعدة دستورية لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وبالرجوع لنص المادة 1/15 من القانون 11/90 التي تنص : " لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما "، فمن خلال هذا النص يتضح أن سن التشغيل هو 16 سنة كاملة يوم إبرام عقد الشغل ولا يجب أن تقل عن ذلك في أي حال من الأحوال، وتعد القواعد المتعلقة بسن التشغيل من القواعد الآمرة، والتي تعتبر من النظام العام وبالتالي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها.²

2- وجوب حصول الطفل العامل على موافقة الوصي الشرعي :

يمكن لمفتشية العمل عند إجرائها لتفتيش أو مراقبة للمؤسسة المستخدمة أن تطلب من المستخدم تقديم وثائق من بينها الرخصة التي يمنحها الوصي الشرعي للقاصر تثبت موافقته

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة 2005، ص119.

² بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2009، ص183.

على العمل، وهذا حماية له من الاستغلال الاقتصادي من جهة، أو التأكد من عدم التهرب المدرسي من جهة أخرى.

وقد نصت المادة 2/15 على ضرورة حصول المستخدم على رخصة من الوصي الشرعي للقاصر لتشغيله حيث جاء النص على النحو الآتي : " .. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي .. "، وبالتالي لا يجوز لرب العمل أن يوظف قاصرا دون حصوله على الموافقة الصريحة للوصي الشرعي.¹

3-مراقبة توفر الشروط المتعلقة بطبيعة العمل وظروف انجازه:

تنص المادة 3/15 من القانون 11/90 على أنه : " كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته"، يمنع هذا النص العامل القاصر من الالتحاق بوظائف سواء لخطورتها أو لتأثيرها على صحة القاصر أو نظرا لتأثيرها على أخلاقه.

وقد منع المشرع استخدام القصر من العاملين في الأشغال الخطيرة لذاتها أو لأنها تلحق أذى بصحتهم، والتي تؤدي إلى إصابتهم بتشوهات أو عاهات جسمانية أو عقلية، كالتعرض للمواد الكيميائية أو الإشعاعية المضرة في أماكن العمل، بالإضافة للأعمال التي تؤثر في أخلاقهم مثل العمل في الأماكن المخلة بالنظام العام والآداب العامة أو مبيت الفتاة القاصر عند صاحب العمل بصفته متدربة لديه.²

¹خواترة سامية: مقال بعنوان " دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، المرجع السابق، ص09.
²سعيدان أسماء: مقال بعنوان " الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32- الجزء الثاني/ جوان 2018 "، ص16.

4- الرقابة على التدابير المتخذة من قبل المستخدم عند تشغيل العامل الحدث :

يوجب القانون على صاحب العمل التأكد من القيام بإجراء الفحوص الطبية على العمال الأحداث، حيث يراقب مفتش العمل التزام صاحب العمل بهذه الفحوص والتحقق من نتائجها، وذلك من خلال الوثائق الصادرة عن الجهات الطبية المختصة.¹

لم يتعرض المشرع الجزائري صراحة إلى مسألة التزام مفتش العمل بمراقبة كل الفحوص الطبية، التي تجرى على العامل القاصر، وإنما يستنتج ضمنا من خلال تكليف مفتش العمل من فحص ومراقبة أي دفتر أو سجل أو وثيقة متعلقة بالمؤسسة أو مستخدميها، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال **الفقرة الثالثة من المادة 06 من القانون 03/90** المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على ما يلي : " يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية و التنظيمية فعلا. و يمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي :

- طلب الاطلاع على أي دفتر، أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج الخلاصات منها ".²

الفرع الثاني: رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال المؤقتين والعمال الأجانب :
تتشابه كل من فئة العمال المؤقتين والعمال الأجانب في أن تشغيلهم يتم بشكل استثنائي عند تحقق الشروط القانونية المطلوبة، وقد تدخل المشرع لحماية فئتي العمال المؤقتين والعمال الأجانب، فكلف جهاز مفتشية العمل لفرض رقابته على إجراءات، وطرق تشغيل المستخدم لهاتين الفئتين ومراعاته للشروط المطلوبة في تشغيلهم.

أولا: رقابة مفتشية العمل على تشغيل العمال المؤقتين :

إن العمال المؤقتين فلا يختلف وضعهم عن غيرهم من العمال الدائمين أو المثبتين من حيث الحقوق والالتزامات إلا في مدة العلاقة التي تربطهم بصاحب العمل، هو ما تؤكد المادة

¹ بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص23.

² القانون 03/90 المؤرخ ب: 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر عدد 6 المؤرخة ب: 07 فبراير 1990.

17 من القانون 11/90، التي لا تدع مجالاً للتمييز بين العمال من حيث السن والجنس والوضعية الاجتماعية والنسبية والقرابة العائلية والانتماءات إلى نقابات معينة.¹ إذ بالرجوع إلى القوانين التنظيمية لعلاقات العمل، هناك عدة حالات وشروط وكيفيات توظيف العمال المؤقتين، والضمانات المقررة لهم، تنص المادة 12 من القانون 11/90 على أنه يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، وعندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت، عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع مقتطع، وعندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية، عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال دورية ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل، وأسباب المدة المقررة، ويتأكد مفتش العمل من أن عقد العمل المبرم لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى هذه الحالات المذكورة، ذلك حسب مضمون المادة 12 من نفس القانون.²

كما تبين المادة 13 منه إمكانية إبرام عقد عمل لمدة غير محدودة، لكن بالتوقيت الجزئي، أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، على ألا يقل ذلك عن نصف المدة القانونية للعمل، وبذلك أسقط المشرع الفقرة الثانية من المادة 13 إذ قبل تعديلها، كانت تسمح للعامل أن يطلب إبرام عقد عمل لمدة بالتوقيت الجزئي لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم، كل ذلك بشرط أن يتم تحديد مدة العلاقة صراحة في العقد باتفاق مسبق بين العامل وصاحب العمل، مع ذكر أسباب تحديد المدة المؤقتة كما هو منصوص عليه في المادتين المذكورتين، مع إمكانية تحول هذه العلاقة المحددة المدة إلى علاقة غير محددة المدة، إذا لم تنته في أجلها المحدد أو تم تجديدها إلى فترات أخرى إما بسكوت الطرفين، أو بطلب أحدهما وسكوت الطرف الآخر وهو ما تنص عليه المادة 14 من نفس القانون.

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 121.

² المادة 12 من القانون 11/90 سالف الذكر.

ثانيا: رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال الأجانب :

خوفا من منافسة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية، عمل المشرع الجزائري على ضمان وحماية هذه الأخيرة، أو بالأحرى التقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى تشغيل الأجانب، في حدود ضيقة ومقيدة جدا، فلم يرد بشأنها أي نص قانوني منذ الاستقلال حتى سنة 1981 بصدور قانون 10/81 بتاريخ 11/07/1981 المتضمن كيفيات وشروط تشغيل الأجانب، يحدد هذه الشروط بعده المرسوم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتضمن تحديد شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية.

غير أن الإصلاحات الاقتصادية الجارية في الجزائر وتطور علاقات العمل فيها،¹ أورد القانون رقم 11/90 حكما خاصا بالعمال الأجانب في المادة 21 منه، بأنه يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد وطنية عاملة مؤهلة، حسب الشروط المحددة في التنظيم والتشريع المعمول بهما، إذ كان فيما سبق يتحصل الأجنبي على رخصة عمل من السلطات المختصة في البلاد، ذلك لمدة سنتين قابلتين للتجديد، إلا أن هذا لا يعني فسح المجال أمام العمال الأجانب، بل هناك فئة منهم، يمنع تشغيلهم على كل مؤسسة أو صاحب عمل ولو بصفة مؤقتة، إذا كانوا لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى " التقني "، ما عدا رعايا دولة أبرمت معها الجزائر اتفاقية أو معاهدة، وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة لاجئين سياسيين إلا بما يمنحه من رخص الوزير المكلف بالعمل،² وهو ما كانت تنص عليه المادة 2 من القانون 10/81 المذكور أعلاه، فيعتبر بذلك اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية إجراء استثنائيا يخضع لشروط معينة ومحددة في تشريع وتنظيم العمل المعمول بهما في إطار الإصلاحات الاقتصادية، يخضع الطرفان للالتزامات الاتفاقية التي

¹ القانون 10/81 بتاريخ 11/07/1981 المتضمن كيفيات وشروط تشغيل الأجانب، ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 14 يوليو 1981.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص122.

يدرجانها في عقد التمهين بناء على اتفاق الطرفين، نظرا لما لهذه العلاقة من طابع خاص متميز، يمكن فسخ عقد العمل بالتراضي أو من أحد الطرفين مع إعلام الطرف الثاني، كما يمكن فسخه بقوة القانون، يلغي بنفس الطرق التي نص عليها قانون علاقات العمل في المادة 66 منه التي تنص على إنهاء علاقة العمل.¹

المبحث الثاني: رقابة مفتشية العمل خلال تسوية منازعات العمل

قد يحدث أثناء قيام علاقة العمل وسريانها، بعض الخلافات بين العامل وصاحب العمل، تعود لأسباب مختلفة، تتمحور أساسا حول إخلال أحد الأطراف بالتزام قانوني أو تنظيمي أو إتفاقي، وعلاقات العمل سواء الفردية والجماعية تثير إشكالات عديدة، سواء أثناء تنفيذها أو سريانها، أو حتى انتهاءها ونظرا لأهمية المنازعات سواء الفردية أو الجماعية، وما قد ينشأ عنها من خلل في استقرار علاقات العمل، فقد خول المشرع الجزائري مهامها رقابية لمفتشية العمل خلال تسوية منازعات العمل.

المطلب الأول : تعريف المنازعات الفردية و المنازعات الجماعية في العمل وتحديد أنواعها

النزاع هو قيام مصلحة لطرف تضاد مصلحة الطرف الآخر أو تمنع نشوئها، وفي مجال علاقات العمل قد يمس هذا التضاد مصلحة جماعية للعديد من الأجراء فيعتبر حين ذاك النزاع جماعيا (الفرع الأول)، وقد يخص مصلحة فردية لأحد العمال الأجراء ليكتسب هذا النزاع الطابع الفردي(الفرع الثاني).²

الفرع الأول : تعريف المنازعة الفردية في العمل وتحديد أنواعها

نتطرق الى تحديد تعريف للمنازعات الفردية (أولا)، ثم نبين أنواعها (ثانيا).

أولا:تعريف المنازعات الفردية في علاقات العمل

يعرف المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من قانون 04/90 المنازعة الفردية، على أنها

¹رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص123.

²بلعبدون عواد، مقالة بعنوان: " تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث/ جانفي 2017، ص 48.

"كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة"، ليرتبط مفهوم النزاع الفردي حسب التعريف الذي أورده المشرع بطرفيه العامل الأجير والمستخدم. على أن يتحقق شرطان هما:¹

أ- أن يكون الخلاف مصدره علاقة العمل التي تربط الطرفين.

ب- أن لا يجد هذا الخلاف حلا له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي عن طريق أسلوب التظلم.

يتفق هذا التعريف للمشرع الجزائري مع تعريف الفقه الفرنسي للمنازعة الفردية على "أنها كل خلاف يقوم بين العامل و صاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال احدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الأخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة".

يعرف فقهاء آخرون منازعة العمل الفردية على أنها " ذلك النزاع الخاص بالعامل، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء، و ينكره رب العمل أو يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه"،² ليؤكد هذا التعريف على أن الضحية والطرف المضرور في المنازعة يكون دائما هو العامل الأجير، في حين يسوي تعريف آخر بينطرفي النزاع من حيث نشوء مسؤولية كل متعاقد أخل بالتزاماته و ألحق ضررا بالطرف الثاني في العقد،³ و هذا ثابت من خلال اعتبار منازعة العمل الفردية ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ

¹ بلعبدون عواد، مقالة بعنوان: " تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 48.

² القانون 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 06، 1990.

³ احمية سليمان، مقالة بعنوان: "تحو تكريس القانون الاتفاقي في علاقات العمل في الجزائر"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد 04 سنة 2009 ص08.

علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما يترتب عنه إلحاق الضرر بالطرف الآخر.

يتضح أن التعريف الذي أتى به المشرع كان صائب، حيث يعتبر نزاعا فرديا كل خلاف في العمل بين العامل الأجير و مستخدمه، إذا لم يتم حله في إطار الإجراء الداخلي لتسوية النزاعات الفردية في العمل . بذلك لا يأخذ الخلاف القائم بين العامل و مستخدمه طابع النزاع الفردي، إلا بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية.¹

ثانيا: أنواع المنازعات الفردية في العمل

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى، و ذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ و علاقة العمل وسريانها، وحتى الآثار المترتبة على إنهاؤها بسبب أو لأخر، وأهم أنواع هذه المنازعات نجد ما يلي :

أ- **المنازعات المتعلقة ببند عقد العمل:** يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط، وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه، ليدمج فيه ما يروونه مناسبا في ذلك من أحكام اتفاقية، إلى جانب الأحكام القانونية و التنظيمية، وإن تخلف أي بند من البنود الأساسية في العقد تمس بصحته ومشروعيتها،² نظرا لأهميته في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لاسيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل للعامل المتعاقد، ورتبه في السلم الوظيفي، وكذا الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه نوع العمل، بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية التكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد.

¹ بلعبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، جوان 2010، ص19.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص16.

ب-منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي في اتفاقية العمل الجماعية : إن كل إخلال ببند من بنود هذه الاتفاقيات يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه بتطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال.¹

ج-منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي: يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة المستخدمة، تلتزم بإعداده كل مؤسسة تشغل على الأقل عشرين عاملا، يعرض على أجهزة المشاركة، وممثلي العمال فيها لإعطائها الرأي فيه قبل تطبيقه، كما تلتزم المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عاملا بإعداده حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقته للتشريع، والتنظيم الخاصين بالعمل، و يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيات الإدارة والتنظيم والتأديب، واتخاذ كل إجراء رديعي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا، يكون هذا الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار أو التوبيخ، أو ذو طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الامتيازات، و المكافآت المالية أو ذو طابع مهني بحث كالنقل التأديبي أو حرمان العامل من الترقية، والطرده في حالة تحقق خطأ جسيم، بما يؤثر على الحياة المهنية للعامل فتدفعه إلى مواجهة هذا الوضع، فينتج نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي، خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال طرف المستخدم ، والمبالغة في تطبيق إجراءات رديعية تفوق جسامة الخطأ المرتكب.²

د-انتهاك أحكام قانونية و تنظيمية : السلطة من نزاع ناتج عن ويعتبر كل شرط أو بند في عقود العمل والاتفاقيات العمل الجماعية مخالف لهذه القواعد، أو أبرم خرقا لها باطلا وعديم الأثر بمخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتعرض مرتكبيها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير خلق نزاع بين العامل والمستخدم بشأنها، يمكن فيها للطرف المتضرر، أي العامل غالبا التمسك بحق طلب إلغاء

¹رشيد واضح، المرجع نفسه، ص18.

²سعيد سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2001، ص15.

هذا الشرط أو البند الباطل، بالإضافة إلى المطالبة بالتعويضات المناسبة للضرر اللاحق به.¹

الفرع الثاني: تعريف المنازعة الجماعية في العمل وتحديد أنواعها

سنبين في هذا الفرع تعريف المنازعة الجماعية في العمل (أولاً)، ثم نبين أهم أنواعها (ثانياً).

أولاً: تعريف المنازعة الجماعية في العمل

عرفت المادة 02 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، النزاع الجماعي على أنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يتم حله وتسويته بين العمال والمستخدم سواء كان هذا الأخير شخصاً طبيعياً أو معنوياً.²

ومن خلال هذا التعريف، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع النزاع الجماعي للعمل بين العمال وصاحب العمل وبين السعي من أجل إيجاد حل جماعي يرضي طرفي النزاع، ومن هنا أمكن القول أن النضال العمالي المتواصل وظهور الحركة النقابية كحركات معترف بها دستورياً للدفاع عن مصالح العمال، أرغمك التشريعات للاعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل ووضع طرق تسويتها، من أجل الحفاظ على التوازن في علاقة العمل بين أطرافها وتحقيق السلم والأمن الاجتماعي.³

غير أن هذا التعريف وإن كان قد ساهم في وضع إطار يحدد النزاع الجماعي في العمل، إلا أنه لم يسلم من الانتقاد، حيث أنه قصر النزاع الجماعي على النزاع القائم بين العمال وصاحب العمل ولم تتم تسويته، ولم يعتبر النزاع الذي تتم تسويته نزاعاً جماعياً، رغم كون

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 19.

² القانون 02/90 مؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 6 مؤرخة في 07 فيفري 1990.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، 212.

أسبابه ومواصفاته توحى أنه نزاع جماعي بالمفهوم القانوني، باعتبار أنه خلاف ينشأ بين العمال أو جماعة منهم وبين المستخدم بخصوص تنفيذ علاقة العمل التي تربط بينهما.¹

طبقا للتعريف الوارد في المادة 02 من قانون 02/90، ومن أجل تكييف النزاع الذي يقوم بين العمال أو جماعة منهم وبين صاحب العمل، على أنه نزاع جماعي بالمفهوم القانوني، لا بد أن تشترك فيه جماعة من العمال وصاحب العمل (أ) وأن يكون موضوع النزاع جماعي (ب).²

أ - شرط اشتراك جماعة من العمال وصاحب العمل في النزاع لكي يكون النزاع جماعيا في العمل وبالتالي خضوعه لأحكام القانون رقم 02/04، لا بد أن يشمل على كل عمال المؤسسة المستخدمة أو على جماعة منهم من جهة وأن يشترك صاحب العمل من جهة أخرى. ولا يهم في هذا الصدد أن يكون العمال المعنيون بالنزاع منتمون إلى نقابة واحدة أو لا ينتمون إلى أية نقابة، كما لا يؤثر في طبيعة النزاع أن يكون المستخدم واحدا أو يتعدد المستخدمون، بمعنى آخر إذا تعدد المستخدمون فإن النزاع يكون جماعيا إذا نشأ بين جماعة من العمال وأحد المستخدمين الذي يعتبر ممثلا للمستخدمين الآخرين.

ب - شرط أن تكون المصلحة جماعية لا يكفي في النزاع الجماعي أن يشترك فيه مجموعة من العمال وصاحب العمل، إذا لم تكن الغاية من النزاع هو تحقيق مصلحة مشتركة بين جميع العمال المعنيين بالنزاع، بالتالي لكي يكون النزاع جماعيا يجب أن يكون المطلب واحدا ومشاركا بين العمال المشاركين في النزاع، كالنزاعات المتعلقة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل.

وقد اوجب المشرع أصحاب العمل والمستخدمين عقد اجتماعات دورية من أجل دراسة تطور الظروف العامة التي يشتغل فيها العمال، ومن أجل عرض انشغالاتهم، وهذا كله من أجل

¹ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص211.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص213.

الحد من النزاعات الجماعية والحفاظ على العلاقات بين العمال ومستخدمهم وإرساء قواعد سياسة السلم الاجتماعي في أوساط العمل.¹

ثانيا : أنواع المنازعات الجماعية في العمل

تنقسم منازعات العمل الجماعية في العمل إلى منازعات متعلقة بتطبيق القانون وأخرى متعلقة بتعديل القانون وثالثة بتفسير اتفاقيا أو اتفاقات جماعية.

أ- **منازعات متعلقة بتطبيق القانون** : إن من بين الأسباب التي تؤدي إلى نشوب نزاعات بين العمال والمستخدمين هو عدم تطبيق نص قانوني أو بسبب خطأ في تفسيره، فقد يدعي العمال أن المستخدم خرق بند من بنود الإتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو فئات من العمال مثلا، بحيث يتم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل من الصنف المقرر قانونا، أو يكون هناك خلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهو ما نجده في نص المادة 131 من قانون علاقات العمل.²

ب- **نزاعات متعلقة بتعديل الديون** : نظرا لطبيعة الحياة المهنية فهي تحتاج دائما إلى تطور، إضافة إلى أن طرفي علاقة العمل العمال و أصحاب العمل لهم الحق في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال، وهذا تبعا للتغيرات المصاحبة للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية، وهو ما نجده في نص المادة 62 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الناصة على أنه : "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي تنص على عقد العمل"، من خلال

¹بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص213.

² المادة 131 من القانون 11/90 سالف الذكر.

نص المادة يتبين أن تعديل عقد العمل يكون بناء على تعديل قانون أو اتفاقية، فمثلا مجموعة العمال يطالبون بزيادة الامتيازات الجماعية لان ذلك يصب في مصلحتهم، وهناك حالات أخرى يستوجب فيها القانون و الإتفاقية الجماعية للعمل تعديل عقد العمل، دون انتظار طرفي علاقة العمل أو أحدهما إبداء الرغبة في التعديل.¹

ج-نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية: يلتزم طرفي علاقة العمل الجماعية بما تنص عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه و تنفيذه، وهنا يجب أن تكيف عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد بالنسبة للعامل، غير انه قد يقع سوء تفسير لبند أو شرط تتضمنه الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعمل أو العمال، إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقله العمل.²

لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفادها قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية.

المطلب الثاني: دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل

إن علاقة العمل الفردية كانت أو الجماعية تثير بعض الإشكالات عديدة، سواء كان ذلك أثناء سريانها أو خلال تنفيذها، لعدم احترام بعض الأطراف بنود العقد المتفق عليه، وعلى

¹ قدوري نور الدين و مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق جامعة أدرار، 2018-2019، ص11.

² قدوري نور الدين و مبروكي محمد، المرجع نفسه، ص12.

العموم فإن النزاعات العمالية قد تكون جماعية أو فردية، حيث أن لكل واحد منها قانون، فالمنازعات الفردية نظمها القانون 04/90، المتعلق بالمنازعات الفردية لعلاقة العمل، أما العلاقات المتعلقة بالمنازعات الجماعية فقد نظمها القانون 02/90، متعلق بالمنازعات العمالية الجماعية، حيث تتدخل مفتشية العمل لحل هذه النزاعات عن طريق المصالحة فهي طريقة ودية لحل النزاع، سواء بواسطة مكتب المصالحة في النزاعات الفردية، أو بواسطة المصالحة في حالة النزاعات الجماعية للعمل، وبالتالي هناك نزاع فردي ونزاع جماعي¹ وهو ما سوف نقوم بدراسته وفق الفرعين التاليين.

الفرع الأول: المصالحة كآلية لتسوية المنازعات الفردية في العمل

نظرا للطبيعة الخاصة لعلاقات العمل منحيت كونها قائمة بين أطراف ذات مصالح متناقضة و من ثمة إمكانية حدوث نزاعات حول شروط و ظروف العمل، كان من الضروري إنشاء مكاتب المصالحة للتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم لضمان استمرارية علاقة العمل، هذا ما نظمه المشرع الجزائري بموجب القانون 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، حيث استخلفت هذه المكاتب مفتشية العمل في هذه المهمة التي تتكفل بها تشكيلة معينة بالتساوي من العمال والمستخدمين و هذا كلما توافر موضوع النزاع و أسبابه، أي كلما انعقد لها الاختصاص حسب نص القانون.

أولا: مكتب المصالحة كآلية لتسوية المنازعات الفردية في العمل

منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل صلاحيات من اجل تسوية النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل، وبموجب قانون رقم 90/04 السالف الذكر المتعلق بتسوية المنازعات العمل الفردية، حيث أنشئ ما يسمى بمكاتب المصالحة، وهذا وفق القانون السالف الذكر، كونه

¹ بن عيو محمد، النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة أدرار، 2019-

نص بوضع القواعد والإجراءات الخاصة بمكاتب المصالحة، وذلك بموجب المادة الأولى من هذا القانون حيث حدد هذا القانون كيفية الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها، وكذا القواعد والإجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة، والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل، وعليه أصبحت مفتشية العمل كجهاز اتصال بين العمال وهذه المكاتب، و بموجب القانون **04/90** السالف الذكر يجب عرض النزاع الفردي الخاص بالعمل أولاً على مكتب المصالحة، لإجراء محاوله الصلح وذلك قبل مباشره أي دعوى قضائية، كما أن المشرع استثنى من هذه القاعدة، في حاله ما إذا كان المدعي عليه خارج التراب الوطني،¹ وكذا حاله الإفلاس أو التسوية القضائية لصاحب العمل، وذلك لعدم جدوى الصلح، وبموجب المادة **19** **فقرة 01** من المرسوم التنفيذي رقم **273/91**، المتعلق بكفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، تتشكل مكاتب المصالحة من لجان متساوية مشكله من العمال وأصحاب العمل، تنظر مكاتب المصالحة من حيث الاختصاص النوعي لها في جميع الخلافات أو النزاعات الناتجة عن علاقة العمل الفردية الخاضعة لإحكام قانون العمل.²

ويستثنى منها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي والمؤسسات والإدارة العمومية، وكذا القضاة والعسكريون، إذ أن المرسوم التنفيذي رقم **05/07** المحدد لاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة في المادة الثانية منه، يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة من اجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل وتسويتها، كما أشار نفس المرسوم على انه تجتمع مكاتب المصالحة بمقرات مفتشية العمل للولاية أو مكاتب مفتشية العمل الملحقة بها.³

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 213.

² المادة 19 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91، المتعلق بكفيات تنظيم انتخاب المساعدين، وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر عدد 38 مؤرخة في 14 أوت 1991.

³ المرسوم التنفيذي رقم 05/07 المؤرخ في 06 جانفي 2005، المحدد لاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ح.ر عدد 04 مؤرخة في 09 جانفي 2005.

ثانيا :نتائج المصالحة في تسوية المنازعات الفردية :

قد يتوصل أطراف النزاع مهما كان سببه إلى اتفاق يرضي الطرفين، فيحرر محضر بالمصالحة يغنيهم عن الدخول في دائرة النزاع القضائي ويمكنهم من الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل ومستخدمه.

تختلف تسمية الحل الناتج عن مساعي مكتب المصالحة من دولة لأخرى، حيث يعتبره المشرع السوري و الموريتاني مثلا بمثابة حكم قضائي بعد أن توضع عليه الصيغة التنفيذية من قبل كاتب ضبط المحكمة الواقعة في دائرتها الإدارة المختصة، أو بأمر من رئيس المحكمة بناء على طلب الطرف الأكثر استعجالا.¹

في حين تجرده قوانين العمل لدول أخرى من هذه الصيغة القضائية حيث يعتبرها بمثابة قرارات اتفاقية مهما كانت الهيئة المكلفة بالتسوية الودية، بما فيهم المشرع الجزائري حيث اعتبرت قرارات مكتب المصالحة مجرد اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع طبقا لنص المادة 31 من قانون 04/90 و التي نصت على أنه " في حالة اتفاق الأطراف يعد المكتب محضرا بالمصالحة عن ذلك"،² ومن ثمة لا تعتبر هذه القرارات أمرا ولا حكما، بل تعتبر مجرد إجراء شكلي جوهري مستقلا عن الدعوى القضائية و شرطا لمباشرتها، قد يرجع هذا الاختلاف في الطبيعة القانونية لأحكام الهيئات المكلفة بالتسوية الودية للنزاع إلى القيمة القانونية لهذه الأخيرة.

حسب القانون 04/90 تعتبر مكاتب المصالحة مجرد وسيط لتقريب وجهات نظر طرفي النزاع من أجل التوصل إلى حل يرضي الطرفين، كما أن القانون لا يمنحها أي سلطة على

¹ بلعبدون عواد، مقالة بعنوان: "تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، جانفي 2007، ص61.

² المادة 31 من القانون 04/90 سالف الذكر.

الأطراف المتنازعة، وهذا واضح من خلال تشكيل مكاتب المصالحة ونظام عملها وإجراءات تسوية المنازعات الفردية على مستواها، بذلك فهي لا تعتبر هيئة قضائية وقراراتها لا ترقى إلى درجة الحكم القضائي، ما دام دورها قاصر على تحرير محضر الصلح في حالة اتفاق الأطراف طبقاً للمادة 31 من قانون 04/90¹.

أشار المشرع الجزائري في نص المادة 32 من القانون 04/90 إلى اعتبار محاضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، ليكتفي بذلك من خلال هذا النص الوحيد على اعتباره دليل إثبات رسمي على وصول الأطراف إلى اتفاق و إنهاء النزاع القائم بينهم دون حاجة إلى القضاء، هذا ما لم يتضمن هذا المحضر تصريحات أو التزامات لم يتم الاتفاق عليها، أما بالنسبة للمشرع الفرنسي نجد الاجتهاد القضائي أكد على أن قرارات مكتب المصالحة غير قابلة للطعن بأي طريقة سواء كانت عادية عن طريق المعارضة و الاستئناف أو غير عادية عن طريق النقض، إلا في حالة وجود حكم في الموضوع صادر عن مكتب الحكم، إنما يشترط في هذه القرارات أن تكون صحيحة.

الفرع الثاني : المصالحة كآلية لتسوية المنازعات الجماعية

لمفتشية العمل صلاحيات هامة وحيوية في مجال حل النزاع الجماعي للعمل، خاصة وأنها تعمل على مراقبة صحة الاتفاقيات والاتفاقات العمالية وكذا تنفيذها، إلا أنه في حالة وجود نزاع جماعي، فإن مفتشية العمل تتدخل كونها المخولة قانوناً لذلك، عن طريق المصالحة بين الطرفين وهو حل ودي، وذلك وفق القانون 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية.²

أولاً: إجراءات المصالحة.

هناك طرق وأساليب ودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، وتتمثل على العموم في الحوار المباشر، المصالحة، والتحكيم، إذ أشار المشرع الجزائري للجوء إلى طريقة المصالحة

² بن عبو محمد، النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 56.

كوسيلة ودية لتجنب موجات الاحتجاجات العارمة التي كانت تشن ضدهم باعتبار أسلوب المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية الودية، وهي تعمل على تقريب وجهات النظر المتعارضة بغيه التواصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفان المتنازعان، وغالبا ما تترك لهما فيه حرية تحديد وتشكيل هيئه المصالحة وطريقة عملها وإجراءاتها،¹ حيث أشار المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 02/90 على المستخدمين وممثل العمال عقد اجتماعات دورية، وذلك لدراسة وضعيه العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، حتى يتمكن أطراف علاقة العمل الجماعية من التحكم في كل ما يطرأ على علاقة العمل، غير انه في حالة وجود خلاف يمكن اللجوء إلى المصالحة لحل هذا الخلاف.²

كما أن هناك نوعين من المصالحة الأولى المصالحة الاتفاقية وهي تلك الإجراءات والتي بموجبها إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء السريان علاقة العمل، و يمكن إنشاء اللجان على أساس تساوي الأعضاء، حيث أن نظام هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وقد تكون اللجان محلية أو جهوية أو وطنية، و هناك نوع ثاني يطلق عليه المصالحة الاتفاقية ويلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على الأسلوب الأول وفي حالة فشله.³

ثانيا: نتائج المصالحة على نزاعات العمل الجماعية

تتولى مفتشية العمل عندما يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا، محاولة المصالحة بطرق ودية بين الطرفين، ولتحقيق ذلك يستدعي مفتش العمل المختص طرفي الخلاف

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص202.

² بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص203.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص100.

الجماعي في العمل، إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام الموالية لإخطاره من قبل احد أطراف النزاع.

يعمل مفتش العمل أثناء هذه الجلسة، عند حضور الطرفين بتسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عنها، وهذا حسب المادة 06 من قانون 02/90 بما يلي "تقوم مفتشيه العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا في محاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمل، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل طرفي الخلاف إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى 04 أيام لإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في المسائل المتنازع عليها، مع ضرورة حضور طرفي الخلاف لجلسة المصالحة تحت إشراف مفتش العمل المختص إقليميا"¹، حيث يمكن أن يترتب على هذه الجلسة بعض النتائج قبل رفع الجلسة.

في حالة ما يتم التوصل إلى حل يرضي الطرفين نتيجة بعض التنازلات التي يقدمها احد الأطراف، فان المصالحة تعد نافذة حيث تخضع للشروط الشكلية لاسيما شرط الإيداع والتسجيل، وبالتالي إيداع الاتفاق لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا، وتصبح سارية المفعول.²

وفي حالة تسوية جزء من النزاع، هنا يحزر المصالحة في الأجزاء المتفق عليها كما يحدد المسائل التي لم يتفق عليها، حيث يمكن لهما عرضها على الوساطة أو التحكيم، وهذا حسب المادة 08 من قانون 02/90، أنه في حالة انقضاء مدة المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي لازالت محل خلاف، حيث تصبح المسائل المتفق عليها سارية المفعول.³

¹ المادة 06 من القانون 02/90 سالف الذكر.

² بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص65.

³ المادة 08 من القانون 02/90 سالف الذكر.

وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ويمكن في هذه الحالة أن يلجأ الطرفان إلى الوساطة أو التحكيم، وهذا ما ورد في نص المادة 09 من قانون رقم 02/90، في حالة فشل المصالحة على كل خلاف جماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للأطراف أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم وفق أحكام قانون 02/90¹، وعليه فإن مفتشيه العمل تلعب دورا كبيرا في تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وهذا من أجل وضع حلول ودية وسلمية ترضي الطرفين، وذلك من أجل المحافظة على علاقة العمل بين صاحب المؤسسة المستخدمة والعمال والمساهمة في الاستقرار الاجتماعي.

¹المادة 09 من القانون 02/90 سالف الذكر.

الفصل الثاني :
آيات تدخل مفتشية العمل المهام
الرقابية

الفصل الثاني: آليات تدخل مفتشية العمل في المهام الرقابية

إن المهام الرقابية التي تقوم بها مفتشية العمل تكتسبها جملة من الإجراءات والصلاحيات التي تشكل الأسس والخطوات المنطوية تحت قواعد قانون العمل والتي قام الشارع برسمها قصد بوج الأهداف المسطرة والمتوخى من إنشاء قانون العمل وهيئة شغلها الشاغل مراقبة مدى إمتثال المخاطبين له.

لقد خول المشرع الجزائري لمفتشية العمل الصلاحيات التي تمكنها على الأقل من الجانب النظري للرقابة وتحقيق الأهداف المنوطة بها وأهمها الوقف على التزام المستخدم بالقانون.

تمارس هذه الصلاحية من خلال مجموعة من السلطات كإجراءات التفتيش والتحقيق داخل المؤسسة المستخدمة مع إفتراض إنعدام العوائق الموضوعية (المكان والزمن) والشخصية من جانب المستخدمين ، إلى جانب تقديم النصح و الإرشاد للعمال وأصحاب العمل ، وتبليغ الجهات المعنية بظروف العمل لحماية العمال في حالة رصد أي مخالفة.

وبناء على هذا سوف نعالج في هذا الفصل سلطات مفتشية العمل في مجال الرقابة من خلال المبحث الأول، ثم نتعرض إلى إجراءات رصد ومتابعة المخالفات من خلال المبحث الثاني .

المبحث الأول . سلطات مفتشية العمل في مجال الرقابة :

يكفل قانون العمل لمفتشية العمل صلاحية الرقابة على التزام المستخدم بالقانون والتي تعكس على أرض الواقع جملة السلطات الممنوح لها ، وتتجلى في ولوج مفتشي العمل إلى المؤسسات المستخدمة بكل حرية دون إخطار ، لتمكنهم من معاينة ظروف وشروط العمل ، وكذا إتخاذ إجراءات في هذا الشأن.

وعليه سنعالج من خلال هذا المبحث مطلبين نتناول في المطلب الأول الرقابة وإجراءات التفتيش والتحقيق في المؤسسة المستخدمة، أما المطلب الثاني نتناول من خلاله صلاحية مفتشية العمل.

المطلب الأول . الرقابة وإجراءات التفتيش والتحقيق :

تعتبر الرقابة والتفتيش التجسيد الفعلي لسلطة مفتشية العمل و الدور الذي تلعبه ، من حيث الوقوف على مدى احترام وتطبيق القانون من قبل المستخدم ، وكذا إتخاذ خطوات والإجراءات الملائمة وفق ما نص عليه القانونوفي نطاق صلاحيات مفتش العمل للكشف عن المخالفات وإتخاذ كافة الإجراءات القانونية التي يراها مناسبة في حالة مخالفة القانون. وعليه نتطرق في المطلب إلى الرقابة على الإمتثال المستخدم للقانون (الفرع الأول) ، وإجراءات التفتيش والتحقيق (الفرع الثاني).

الفرع الأول . الرقابة على إمتثال المستخدم للقانون:

الوظيفة الأساسية لأجهزة تفتيش العمل كما وردت في المعايير العربية والدولية هي: كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال، أثناء قيامهم بعملهم، مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل، والأجور، والسلامة والصحة المهنية، والإجازات واستخدام الأطفال والنساء، وما يتصل بذلك من أمور، وذلك في حدود اختصاص مفتشي العمل، وكذلك الاتفاقيات العربية والدولية المصدق عليها واتفاقيات الجماعية للعمل ولكي يتمكن المفتشون من أداء هذه الوظيفة، فإنهم بحاجة إلى:

- مراقبة كيفية تنفيذ أصحاب العمل لهذه الأحكام.
- تخويلهم سلطة إلزام المستخدم بإزالة المخالفات، في حالة وقوعها، واتخاذ الإجراء المناسب الذي يروونه ملائماً لذلك¹

¹ دليل تدريبي ، منظمة العمل العربية ، تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديد للعمل، 2020 ، ص 81

تكتسي السجلات أهمية كبرى في مجال تنظيم العلاقة التي تربط مفتشية العمل بالمؤسسات المستخدمة من جهة، و بين تلك المؤسسات وعمالها من جهة أخرى، وبالتالي تمكين مفتشية العمل من الاطلاع بصفة دقيقة، ومستمرة على التطورات التي تخص الجانب الاجتماعي بالمؤسسات، ومدى مساهمتها للنصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل .

بالإضافة إلى ان هناك عوامل إدارية أخرى تربط مفتشية العمل بتلك المؤسسات تتمثل في عدة تصريحات و ترخيصات منها :

. إعلام على سبيل الإلزام مفتشية العمل للقيام بالعمل بنظام الساعات الإضافية ، وقفا لنص

المادة 31 القانون 11/30 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بمفتشية العمل.¹

. التصريح لدى مفتشية العمل للقيام بالعمل الليلي .

. الترخيص عن القيام بعمل بالساعات الإضافية متى دعت إليها ضرورة الخدمة².

بالرجوع إلى أحكام القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، فان المشرع الجزائري لا يتعرض لما يتعلق بالتصريح بافتتاح أي مؤسسة اقتصادية، وإنما تباشر مفتشية العمل وظيفة الرقابة بشكل تلقائي، بمجرد بدء أي مؤسسة في مزاولة نشاطها الاقتصادي، أما فيما يخص السجلات المختلفة بالمؤسسة فان المشرع قرر ومن خلال المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 6 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ،مع ضرورة تبليغ جميع السجلات والدفاتر الخاصة بالمؤسسة إلى مفتش العمل المختصة إقليميا، و إلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليها، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 كما يلي: " تراجع الدفاتر والسجلات الخاصة المنصوص عليه في المادة 2 أعلاه بصفة دائمة تحت مسؤولية المستخدم، دون شطب أو إضافة أو تحشية وتقدم او تبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليها .

ويتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر والسجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة، و لو في غياب هذا المستخدم.

كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوبا بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها قصد التدقيق في مطابقته القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات

منها".³

¹المادة 31 القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بمفتشية العمل

²خليل خليلي، علاقة تفتيش العمل بالمؤسسات الخاصة و العامة و بمحاكم العمل، مجلة العمل والتنمية، العدد 43، بدون سنة لنشر، ص 54.

³عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، عمان ، الطبعة الأولى ، 1990 ، ص 83 .

وأكدت عليها المادة 156 من القانون رقم 11/90 التي تنص على ما يلي : " يحدد التنظيم ، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها .

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتيش العمل.¹

ويتحقق مفتش العمل من خلال ممارسة صلاحية الرقابة من حسن تطبيق تشريع العمل وتهدف بالأساس هذه المراقبة إلى التحقق فيما إذا كان المستخدم قد التزم بجميع الشروط القانونية التي اشترطها تشريع العمل، فيتوصل بذلك إلى التأكد من تقيد الإدارة أو المستخدم بالأحكام المتعلقة بساعات العمل وأوقات الراحة، وشروط تشغيل النساء والأحداث، وكذا الأحكام الخاصة بالأجور، وشروط صحة العمال، وسلامتهم المهنية.²

وفقا لنص الفقرة الأولى المادة 08 من القانون رقم 03/90 على الأتي: " يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول به.³

وحيث أن وظيفة التفتيش الأساسية، ليست السعي إلى الكشف عن المخالفات بقصد معاقبة مرتكبها، وإنما بقصد السعي إلى إزالتها، ضماناً لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال وبما أن المخالفات تختلف في دوافع ارتكابها، وفي مدى جسامتها وتهديدها لصحة وسلامة العمال ،لذا نجد معايير العمل تخول المفتشين صلاحية اتخاذ الإجراءات الرامية إلى معالجة النواقص التي يلاحظها في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل، بما في ذلك طلب إدخال تعديلات على الأجهزة والتركيبات، وكذلك اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل، عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم.

وتمتد سلطة التفتيش في سعيه إلى إزالة المخالفات، ما بين توجيه طلب إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال فترة زمنية محددة، أو طلب تنفيذ إجراء فوري، أو تحرير محضر بالمخالفة وإحالة المخالف إلى القضاء، أو إعلام الجهات المحلية لاتخاذ قرار بوقف العمل في كل المنشأة أو جزء منها، في حالة الخطر الداهم.⁴

¹ المادة 31 القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بمفتشية العمل

² عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل ، المرجع السابق ، ص 83 .

³ المادة 08 من القانون رقم 03/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 ، المتعلق بمفتشية العمل.

⁴ دليل تدريبي ، منظمة العمل العربية ، المرجع السابق ، ص 82

الفرع الثاني - إجراءات التفتيش و التحقيق :

يمارس مفتش العمل في إطار إجراءات التفتيش والتحقيق مجموعة من السلطات، وأهمها سلطة الزيارة والدخول إلى أماكن العمل ضمن المؤسسات المستخدمة ودون إخطار مسبق التي تدخل في إطار اختصاصه الإقليمي، إلى جانب حق المفتش في استجواب المستخدم أو العمال، وكذلك مراقبة المواد المستعملة أو المتداولة في المؤسسة، وكذا مراقبة الدفاتر والوثائق الواجب مسكها من قبل المستخدم¹.

يعاين مفتشو العمل المخالفات التي يقوم بها المستخدم، هذه المعاينة تكون بالرقابة في أماكن العمل، وهي تنقسم إلى نوعين، الرقابة المباشرة، والرقابة غير المباشرة.

أولاً: الرقابة المباشرة

يقوم مفتشو العمل بالرقابة الميدانية للمؤسسة أو الهيئة المستخدمة، حيث تختلف المراقبة باختلاف النشاط الممارس من قبل المستخدم، ويقوم بفحص وتفتيش كل ما له علاقة بالمؤسسة وكل ما له علاقة بنشاط العمال، ونظراً لأهمية هذه الرقابة لا يمكن للمستخدم الاحتجاج بالسر المهني لأن مفتشي العمل أعوان محلفون يقومون بمهامهم في إطار القانون، لذلك لهم الصلاحيات المطلقة في الرقابة والمعاينة دون أي عائق، وأي عائق يتعرض له مفتش العمل يعتبر عرقلة لنشاطه مما يدفعه لاتخاذ تدابير أخرى اشد كالإستعانة بالقوة العمومية من أجل القيام بالزيارة التفتيشية لأماكن العمل، قد تصل للتغريم أو الحبس حسب ما جاء بنص المادة 24 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، وتختلف الزيارات التي يقوم بها مفتشو العمل فهناك الزيارات العادية حيث مفتش العمل هو الذي يقرر أين يقوم بالزيارة، وهناك الزيارة المضادة وذلك بعد اعدار المستخدم، حيث يراقب مدى استجابة المستخدم للاعذار الموجه له، ومدى فعالية الاجراءات والتدابير المتخذة من طرف المستخدم لإزالة المخالفات التي يتم معاينتها².

وهناك نوع آخر من الزيارات وهي الزيارات الخاصة التي يطلب من مفتش العمل القيام بها للمؤسسة المستخدمة لتسوية مشكلة، أو توقي الخطر، أو التحقيق في شكوى المقدمة من قبل صاحب المصلحة سواء العمال أو ممثليهم النقابيين أو المستخدم، ويترك لمفتش العمل عادة تقدير مدى ضرورة هذه الزيارة إذ قد يمكن له حل المشكلة دون القيام بأي زيارة، كأن يتولى حلها في مكتبه³، كما يمكن لمفتش العمل القيام بهذه الزيارات كذلك من أجل التدخل قصد تسوية نزاع

¹ مكتب العمل العربي، إدارة مستويات العمل، تفتيش العمل في التشريعات العربية والأجنبية، دراسة مقارنة، 1986، ص 37.

² عمران فوزي، عزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العمال من أخطار حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون أعمال، جامعة بجاية، 2017، ص 43.

³ بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 127.

جماعي، أو فردي طارئ بين أطراف علاقة العمل الفردية أو الجماعية، أو بغرض العمل على تسوية أوضاع عامل أو عدة عمال تقدموا بشكاوي لدى مفتشية العمل تستدعي تدخلها كما يمكن لمفتش العمل خلال هذه الزيارات القيام بتحقيقات للاطلاع على بعض الوثائق المختلفة، كما هو الشأن بالنسبة للترخيصات اللازم تقديمها من قبل صاحب العمل، بالإضافة إلى حالات أخرى كحوادث العمل و التوقيات الجماعية عن العمل.¹

ثانيا: الرقابة الغير المباشرة

وهي رقابة يقوم بها مفتش العمل دون القيام بالزيارات الميدانية ، حيث يقوم مفتش العمل بفحص ومراقبة الوثائق والسجلات المتعلقة بالمؤسسة ويعاين التجاوزات والمخالفات عن طريق هذه الوثائق، إذ يلتزم المستخدم بتقديم لمفتشي العمل جميع السجلات والوثائق الخاصة التي تمكنهم من ممارسة الرقابة الفعلية على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن² ، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الأتي نصها : " يجب ان تقدم المؤسسة المستخدمة ، بطلب من مفتشية العمل ، سجلات ووثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية ..."³

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل ، وقد ذهبت اغلب تشريعات العمل العربية والأجنبية بما فيها التشريع الجزائري إلى إعطاء مفتش العمل الحق بان يطالب المستخدم بتقديم له جميع الدفاتر والوثائق التي يلزم بمسكها وخفضها وذلك لتمكين مفتش العمل من فحصها بقصد مطابقتها للنصوص التشريعية المعمول بها للتأكد من مدى مراعاة ذلك⁴ وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 06 من القانون رقم 03/90 التي تنص على ما يلي : " طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة بغية التحقق من مطابقتها واستنساخها أو استخراج خلاصات منها"⁵ . ، يعد عدم التزام المستخدم بمسك هذه الدفاتر والسجلات او الامتناع عن تقديمها لمفتش العمل من اجل الاطلاع عليها ومراقبتها، مخالفة من المخالفات التي يعاقب عليها القانون⁶.

¹بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 127.

²Amoura Amar,droit du travail et droit social,edition el maarifa , Alger , 2002, p28

³المادة 32 من القانون 07/88 المورخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

⁴بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 128.

⁵المادة 06 من القانون 03/90، الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل.

⁶بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 128

وفقا لنص المادة 08 الفقرة 03 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، فصلاحيات مفتش العمل في ممارسته للرقابة داخل المؤسسات المستخدمة فان المشرع ألزم المستخدمين بإعداد دفتر خاص تسجل فيه جميع الملاحظات الكتابية والاعذارات ومحاضر المخالفات التي يوجهها المفتشين للمستخدمين في حالة مخالفتهم لقواعد تشريع العمل لإلزامهم لامتنثال التعليمات والتوجيهات¹.

المطلب الثاني . صلاحية مفتشية العمل في إرشاد والنصح وإعلام السلطات المختصة:

تقوم مفتشية العمل بإعلام العمال والمستخدمين لتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية ، فتقوم بتوضيح ما يحتمل التأويل فيما يخص القواعد القانونية المتعلقة بالعمل، كما تقوم بإعلام المستخدمين والعمال على حد سواء بكافة المستجدات القانونية والقضائية المرتبطة بحقوقهم والتزاماتهم أثناء تنفيذ علاقة العمل التي تجمعهم ، كما تقوم بتقديم التوصيات والنصائح الضرورية لتفادي كل خرق لأحكام قانون العمل، ولا تقتصر علاقة مفتشية العمل بالمؤسسة المستخدمة فقط، وإنما تتعدى إلى علاقاتها مع الجماعات المحلية، بحيث تسهر بشكل دوري على إعلامها بظروف وشروط العمل داخل المؤسسة المستخدمة ، ومختلف الأخطار التي يواجهها العمال، كما تنقل لها صورة موضوعية عن جميع النقص والعيوب الخاصة بتشريع العمل.

وعليه ، سوف نحاول معالجة هذا المطلب من خلال التعرض في الفرع الأول لصلاحية مفتشية العمل في الإرشاد والتبليغ ، ثم نتعرض في الفرع الثاني إلى صلاحية مفتشية العمل في إعلام السلطات.

الفرع الأول . صلاحية مفتشية العمل في إرشاد و تبليغ طرفي علاقة العمل

إن وظيفة مفتشية العمل ينبغي الا يطفئ عليها العنصر الجزري، بحيث يقتصر دور المفتش على كشف المخالفات القانونية وإحالة المخالف إلى الجزاء والطريقة المثلى لضمان التقيد بتشريعات العمل هي معالجة مثل هذه المخالفات من خلال قيام جهاز التفتيش بتقديم النصح والإرشاد إلى أصحاب العمل والعمال وتزويدهم بالمعلومات والإرشادات التي تساعد في تطبيق التشريعات النافذة.²

¹ المادة 08 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

² دليل تدريبي ، منظمة العمل العربية ،سبق ذكره ، ص 85

تقديم النصح والإرشاد، يمكن أن يتم أثناء الزيارات التفتيشية، كما أنه يمكن تقديمه من خلال عقد ندوات وإلقاء محاضرات والقيام بحملات توعية بواسطة وسائل الإعلام المختلفة كالصحف والمجلات والراديو والتلفزيون وبمشاركة جهاز التفتيش في برامج الثقافة العمالية وإعداد ونشر مطبوعات على شكل نشرات أو كتب.

وفي الوقت الذي يمكن أن يكون تقديم النصح بصورة شفوية أثناء الزيارات الميدانية، فإنه يمكن كذلك أن يقدم مكتوباً ضمن مذكرة توجه إلى الجهة المخالفة.¹ في حالة ما إذا لاحظ مفتش العمل بعض المخالفات للنصوص التشريعية، ويكون هناك مجالاً للتوجيه والإرشاد لتفادي هذه المخالفات، فإنه يتوجب على المفتش أن يستخدم وظيفة الإرشاد لإقناع صاحب العمل بإزالتها بدلاً من اتخاذ إجراءات رادعة، أو عرض الموضوع على الجهات المختصة لاتخاذ ما يلزم بشأن ذلك.

لتحقيق ذلك ينبغي على مفتش العمل أن يتأكد من استعداد صاحب العمل ورغبته في التطبيق الصحيح للقانون، حتى يتدخل مفتش العمل بتزويده وإرشاد بالتوجيهات المناسبة.² اعتبر المشرع التزام مفتشية العمل بإرشاد وتبليغ العمال ومستخدميهم، بأحكام التشريع العمل من أهم المهام الوكيلة لمفتشية العمل، وهو ما ورد في الفقرتين الثانية و الخامسة للمادة الثانية من القانون 03/90 التي نصت على: "تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية و التعاقدية والقرارات التحكيمية .
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم³."

وعليه، يتضح لنا أن مفتشي العمل ملزمين كذلك في هذا الإطار بإرشاد وإعلام أطراف أخرى غير العمال والمستخدمين، وهم التنظيمات النقابية الممثلة للعمال والمستخدمين بالنصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العمل والضمان الاجتماعي، وذلك نظراً لما تلعبه هذه التنظيمات النقابية من أدوار فعالة و إيجابية في الدفاع عن مصالح طرفي علاقة العمل وبشكل خاص فإن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي للعمال وضمان استمرارية علاقات العمل، ولتحقيق ذلك ينبغي تزود ممثلي التنظيمات النقابية بثقافة قانونية عالية، خاصة في مجال قانون العمل والتشريعات الاجتماعية.⁴

¹ دليل تدريبي، منظمة العمل العربية، سبق ذكره، ص 85

² مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في التشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 49

³ المادة الرابعة من الأمر رقم 03/90، سابق الذكر.

⁴ نبيزة جمال، المرجع السابق، ص 128.

ومن المسلم به أن دور مفتش العمل دور وقائي، باعتباره يعمل على فرض رقابته وتفتيشه داخل المؤسسات المستخدمة، ولذلك فهو غالباً ما يلتقي بطرفي علاقة العمل من عمال ومستخدمين أثناء الزيارات التي يقوم بها داخل المؤسسات الخاضعة لرقابته، وتكون بذلك هذه الزيارات فرصة مناسبة لإسداء النصح والتوجيه للطرفين على السواء، وذلك من أجل التعاون والالتزام بالنصوص التشريعية الخاصة بشروط وظروف العمل بوجه عام.¹

الفرع الثاني . صلاحية مفتشية العمل في إعلام السلطات المختصة:

بحكم كون مفتشي العمل على صلة مباشرة بمواقع العمل، وهم أيضاً على اتصال مستمر مع أصحاب العمل والعمال ويطلعون بأنفسهم على كيفية تطبيق أحكام تشريعات العمل في المؤسسات، فإنهم يستطيعون أن يتلمسوا العيوب والنقص في هذه التشريعات والصعوبات التي تواجه الأطراف المعنية في تطبيقها والعقبات التي تحول دون أداء جهاز التفتيش للمهام المطلوبة على الوجه الصحيح، ولذا فإن معايير العمل قد جعلت من ضمن وظائف المفتش إحاطة السلطة المختصة علماً بما يعتقد من نقص وعيوب في الأحكام القانونية وفي نظام تفتيش العمل وتقديم المقترحات بشأن ما يراه من إجراءات للتغلب على الصعوبات التي تواجه جهاز التفتيش ولتحسين أدائه للواجبات المترتبة عليه.²

تعتبر وظيفة مفتشية العمل في إعلام السلطات المختصة بظروف العمل، ومدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، من الوظائف الأساسية لهيئة تفتيش العمل وذلك لأن مفتش العمل يراقب شروط وظروف العمل، بشكل ميداني أثناء زيارته الدورية للمؤسسات المستخدمة، وممارسته لوظيفة التقصي بوسائل وأساليب مختلفة، عن مدى التزام صاحب العمل بالأحكام القانونية المنظمة لشروط و ظروف العمل.

الحقيقة أن وظيفة إعلام السلطات المختصة بظروف العمل ومساوئ التشريع، تهدف بصفة خاصة لتفادي السلطة الإدارية المكلفة بقضايا العمل والعمال، الآثار السلبية التي تنجم عن تطبيق بعض النصوص التي لا تتماشى مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، سواء تعلق الأمر بعدم مواكبتها لهذا الواقع أو تجاوزه إياه³، وبذلك فإن المشرع قد سمح لمفتش العمل أن يتدخل لتقديم المقترحات المناسبة لمعالجة ما شخصه من عيوب في التشريع، وذلك لأنه هو الشخص الأقرب إلى محيط العمل، وعلى احتكاك مستمر بالمستخدمين والعمال والتنظيمات النقابية⁴، وكل الفاعلين

¹ بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 128.

² دليل تدريبي، منظمة العمل العربية، سبق ذكره، ص 85.

³ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في التشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 75.

⁴ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 1996، ص 160.

في علاقات العمل وعالم الشغل، ومن تم فإن ما يتقدم به من توصيات ومقترحات تعتبر بحق ذو قيمة عملية كبيرة، وهي تساهم عادة على تحقيق التطور المنشود للنصوص القانونية، بالشكل الذي يجعلها أكثر ملائمة للواقع وأكثر فاعلية في تحقيق الحماية المطلوبة لبيئة العمل و العمال.¹

لقد خول المشرع الجزائري لمفتشى العمل أثناء الزيارات الميدانية والتقنيسية للمؤسسة صلاحيات واسعة وترك له حرية اتخاذ التدابير المناسبة من اجل حماية العمال وإزالة الأخطار التي تهدد صحتهم وسلامتهم ، لذلك فان مفتش العمل أثناء الزيارة إذا تحقق من وجود أي خطر وشيك على صحة العمال وأمنهم ، بحيث يعمل تلقائيا دون اتخاذ أي تدبير تقليدي إلى إخطار الجماعات المحلية الممثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي اللذان يتخذان التدابير المناسبة لمعالجة الوضع ، والتدخل العاجل لتأمين حماية العمال .²

وذلك حسب نص المادة الثانية الفقرة السادسة من القانون رقم 03/90 التي تنص على ما يلي : " تختص مفتشية العمل بما يلي :

. إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي

. إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل

واقترح التدابير الضرورية تكيفها و تعديلها ."³

بوجود حالات لا تحتمل الإبطاء ، ولا يمكن انتظار الإمتثال للاعدار ، أو انتظار قرار القضاء في محضر المخالفة المحال له ، اقر المشرع الجزائري في نص المادة 11 من القانون رقم 03/90 ما يلي : " مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي ، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا اللذان يتخذان كل فيما يخصه ، جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم ."⁴

يتم هذا الإخطار بموجب تقرير مفصل مكتوب يحرره مفتش العمل ، ويدون فيه كل ما يتعلق بأسباب وعوامل الخطر داخل المؤسسة ، ومدى جسامته وتأثيره على امن العمال واستمرار علاقة العمل .⁵

¹ يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 1996 ، ص 160.

² بنيزة جمال، المرجع نفسه، ص 128.

³ المادة 02 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق

⁴ المادة 11 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

⁵ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص ص 129.

المبحث الثاني . إجراءات رصد ومتابعة المخالفات :

يقوم مفتش العمل بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل ويقوم بمراقبة ظروف العمل ، ويراقب كل الوثائق المتعلقة بالعامل ، وعند معاينته للمخالفة يسعى لإزالتها ، عن طريق توجيه الطلب للمستخدم لإزالة المخالفة خلال الفترة زمنية محددة أو طلب تنفيذ إجراء فوري، وعند عدم مراعاة ذلك يوجه له ملاحظات أو إعدارات شفوية أو كتابية، وفي حالة عدم إمتثاله يباشر مفتش العمل تحرير محضر بالمخالفة، وإحالة المخالف إلى القضاء المختص أو ما يسمى وسائل ردعية.

نضيرا لذلك، فللمستخدم صاحب المصلحة حق الطعن ضد هذه التدابير والإجراءات لطلب إلغاءها ومن خلال هذا المبحث سنطرق للملاحظات والإعدارات ومجال توجيهها إضافة لكيفية تحرير محاضر المخالفات وطرق الطعن في المطلب الأول، أما المطلب الثاني الإجراءات الردعية والآثار المترتبة عن المخالفات.

المطلب الأول . الملاحظات و إعدارات و تحرير محاضر المخالفات وطرق الطعن :

خلال الزيارات الميدانية لمفتش العمل لمعاينة أي خرقات من قبل المستخدم للأحكام القانون المتعلقة بشروط وظروف العمل، يعمل على تحذير المستخدم المخالف عن تماديه في ذلك في شكل ملاحظات وإعدارات أو تحرير محاضر المخالفة ليضع حدا لها، وإماطت أثارها مع إحتفاظ المستخدم بحق الطعن.

ولذلك سوف نحاول التطرق في هذا المطلب بداية لطبيعة الملاحظات والإعدارات وإجراءات توجيهها في الفرع الأول، ثم تحرير محاضر المخالفات وطرق الطعن في الفرع الثاني.

الفرع الأول . طبيعة الملاحظات و الإنذارات و إجراءات توجيهها :

سوف نتناول في هذا الفرع بداية الطبيعة القانونية للملاحظات والإنذارات، ثم نتعرض إلى إجراءات وشروط توجيه الملاحظات و الإنذارات.

أولا . الطبيعة القانونية للملاحظات و الإنذارات :

إن نجاح زيارة التفتيش تتوقف على اكتشاف مفتش العمل للمخالفات المرتكبة ومعاينتها وتقدير خطورتها وجسامتها، مما يدفع المفتش للتصدي للمستخدم المخالف، واتخاذ ضده التدابير المباشرة لإزالة هذه المخالفات.¹

¹الفاقي إدريس، دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها ، الندوة الوطنية للقضاء الإجتماعي ، 1995، ص104.

تعتبر الملاحظات و الإعدارات التي يوجهها مفتشي العمل إحدى التدابير التي يتخذها ضد المستخدم المخالف، والذي تثبت خرقه لإحدى الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، وهي تشكل أولى العقوبات التي يوقعها المفتش لتحذير المستخدم، ومنحه أجلا لوضع حد لهذا التقصير أو الخرق¹.

تقضى الاتفاقيات الدولية بأنه يمكن أن تمارس صلاحية توجيه الملاحظات والإنذارات من قبل مفتشي العمل بإحدى صيغتين الآتيتين:

الصيغة الأولى: تخويل مفتش العمل صلاحية إصدار الأوامر، مع تمكين أصحاب العمل من طعن لاحقا ضدها، و ذلك أمام الجهات الإدارية أو القضائية المختلفة حسب الممارسات الوطنية. **الصيغة الثانية:** أما إذا لم تكن الصيغة الأولى تتماشى وتتسجم مع التطبيق الإداري، أو القضائي في الدولة فلمفتش العمل أن يطلب من السلطة المختصة إصدار الأوامر أو اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري².

خول المشرع لمفتش العمل سلطة اتخاذ أي قرار يراه مناسبا، و ذلك في كل المجالات التي تنص عليها القواعد التشريعية والتنظيمية للعمل، وذلك للحفاظ على مصلحة العمل وتوفير لهم الحماية الكافية من تعسف المستخدمين، وهذا ما ورد بنص المادة 13 من الأمر رقم 33/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن هذه السلطة لا تعطي لمفتش العمل الحق في التدخل في الشؤون الداخلية للتسيير التقني والتنظيمي للمؤسسة، لأنها تخرج عن نطاق اختصاصه.

بإعادة تنظيم صلاحيات مفتشية العمل خلال فترة الإصلاحات الجديدة، و ذلك بموجب أحكام القانون رقم 03/90 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل، فقد أدخل المشرع عدة تعديلات على هذه الصلاحيات حتى تتماشى مع التحولات التي عرفتتها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وعلاقات العمل، وتكريس مبدأ التفاوض والحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين الفاعلين، و تقليص دور الدولة في تنظيم هذه العلاقات³.

¹ الفقي إدريس، دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، المرجع السابق، ص104.

² يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، سبق ذكره، ص166.

³ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص ص 199.

منح المشرع مفتشي العمل بوسائل التدخل المباشر لإزالة المخالفات ، بتحرير محاضر الملاحظات الكتابية والإعذارات، وهذا ما ورد بنص المادة 07 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت علما يلي: " مفتشو العمل أعوان محفون يؤهلون في إطار مهمتهم، وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية :

أ . ملاحظات كتابية .

ب . تقديم الإعذار".¹

اشترط المشرع لصحة ومشروعية الملاحظات والإعذارات الموجهة للمستخدم المخالف، ينبغي أن تكون صادرة عن مفتشو عمل، تثبت لهم صفة أعوان كموظفين عموميين التزموا بأداء اليمين القانونية، مفوضين من قبل رؤسائهم المباشرين التابعين لهيئة تفتيش العمل المختصة. لقد سمح المشرع لمفتشي العمل اتخاذ هذه التدابير كلما عاينوا أو اكتشفوا أثناء زيارتهم الميدانية أي تقصير، أو انتهاك من قبل المستخدم للنصوص التشريعية والتنظيمية و الاتفاقية الخاصة بالعمل، كما أن لهؤلاء المفتشين كامل السلطة التقديرية في اختيار أحد هذه التدابير وذلك بما يتناسب مع خطورة و جسامة المخالفة حسب الحالة² ، وهذا ما ورد بنص الفقرتين الأولى والثانية للمادة 08 من الأمر رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل كما يلي : "يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والإعذارات و محاضر المخالفات، كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بهما.

ويقدرن حسب كل حالة، مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة".³

ثانيا . إجراءات و شروط توجيه الملاحظات و الإنذارات :

لقد حدد المشرع الجزائري لصحة ومشروعية الملاحظات والإنذارات، الموجهة من قبل مفتشي العمل ضد المستخدمين المخالفين مجموعة من الشروط أهمها كما يلي:

1 . التسجيل في دفتر خاص :

لقد ألزم المشرع الجزائري على مفتشي العمل تسجيل وتقييد كافة الملاحظات والإنذارات التي يتخذونها ضد المستخدمين المخالفين في سجل خاص، أطلق عليه تسمية دفتر ملاحظات مفتشية العمل وإنذاراتها، والذي يفتح خصيصا لهذا الغرض، ويحقق شرط تسجيل الملاحظات والإنذارات

4 .

¹ المادة السابعة من الأمر رقم 03/90، سابق الذكر

² Jean Paul Antona, les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail, éditions Dalloz, Paris , 1991, p. 97

³ المادة 08 من الأمر رقم 03/90، سابق الذكر

⁴ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، 2003، ص 322

بموجب القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل أعاد المشرع الجزائري إلزام مفتشي العمل بهذا الواجب من خلال الفقرة الثالثة من المادة 08 التي نصت على ما يلي: "يدون مفتشو العمل الملاحظات والإنذارات التي يقدمها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، و يتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم".¹

لقد نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون واحتوائها على دفتر الملاحظات والإنذارات إحدى الدفاتر الأساسية الملزم بمسكها من قبل المستخدم بمناسبة مباشرة نشاطهم.²

لقد أوجب المشرع من خلال هذا المرسوم على المستخدم بمراجعة دفتر الملاحظات والإنذارات بشكل منظم دون أن أي شطب أو إضافة أو تحشيه، ويلتزم بتقديمه أو تبليغه لمفتش العمل المختص إقليميا، وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليه، كما يتوجب عليه أن يقدم كافة التسهيلات لمفتش العمل، حتى يتمكن فعلا من مراقبة هذا الدفتر، ويستجيب كذلك لكل طلبات المفتش في هذا المجال، مع تمكين لمفتش العمل من الإطلاع على كل الوثائق قصد التدقيق فيها، أو نقلها أو لإعداد نسخ منها³، وهذا ما ورد بنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 التي نصت على ما يلي: "تراجع الدفاتر والسجلات الخاصة المنصوص عليها في المادة 02 أعلاه بصفة دائمة تحت مسؤولية المستخدم، دون شطب أو إضافة أو تحشيه وتقدم أو تبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليها.

ويتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر والسجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة، و لو في غياب هذا المستخدم، كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوب بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها، قصد التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها".⁴

¹ المادة 08 من الأمر رقم 03/90، سابق الذكر

² مادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر في 06 مارس 1996 ، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة الملزم بمسكها المستخدمون..

³ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 199.

⁴ مادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر في 06 مارس 1996، المرجع السابق.

و كعقوبة جزائية على المستخدم في حال أخل بمسك الدفتر الخاص بالملاحظات والإنذارات، فورد نص المادة 25 من القانون رقم 03/90 كما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه، أو على عدم تقديمه.

وفي حالة العود، تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1000 دج و 4000 دج¹.

2. منح الأجل بعد توجيه الملاحظات و الإنذارات :

صرح المشرع أنه في حالة ما إذا اكتشف مفتش العمل خلال زيارته أي خرق من قبل المستخدم، لإحدى الأحكام المنظمة لعلاقات العمل، فإنه يلجأ مبدئياً إلى إعداره ، وتوجيهه للامتثال صحيح القانون و لجتتاب أي تقصير، ويمنح له أجلا لا يتجاوز كحد أقصى ثمانية (08) أيام، وبذلك يكون مفتش العمل قد منح فرصة ووقت كافي للمستخدم للتدخل وإزالة أي مخالفة، أو خرق لأحكام القانون، ولا يكون له أي مجال للاحتجاج من حرمانه من الوقت الذي يمكنه من تصحيح الوضع، و محو الآثار الناجمة عن المخالفة خاصة تلك التي تمس بمصلحة العمال.

و في حالة ما إذا لم يمثل المستخدم لتوجيهات مفتش العمل، رغم إنذاره واستمر في مخالفته دون أن يأبه بالملاحظات و الإنذارات الموجهة إليه، فيضطر المفتش إلى توقيع عقوبة أشد، وهي تحرير محضر بالمخالفة، يسجل فيه جميع البيانات عن هوية المستخدم ومقر المؤسسة المستخدمة، وذكر وقائع ومعطيات المخالفة، مع تحديد النص القانوني محل الخرق، ثم يخطر بعد ذلك الجهة القضائية المختصة للتصدي لذلك، وتحيل المستخدم المتهم إلى جلسة المحاكمة، و تبث المحكمة المختصة في الدعوى بحكم مشمول بالإنفاذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف، و هذا ما صرحت به المادة 12 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام.

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف².

¹ المادة 25 من القانون رقم 03/90، سابق الذكر

² يوسف إلياس، محاضرات في القوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 145.

الفرع الثاني . تحرير محاضر المخالفات و طرق الطعن فيها:

منح المشرع الجزائري لمفتشي العمل سلطة تمكنهم من إلزام المستخدمين بإزالة المخالفات ،
أهمها تحرير محاضر المخالفة ، التي تحال للقضاء المختص لمحاكمة المستخدم المخالف ، كما
أتاح للمستخدمين الحق في الطعن ضد محاضر مفتشي العمل ، سوف نحاول من خلال هذا
الفرع تناول إجراءات تحرير محاضر المخالفات ثم نتعرض لطرق الطعن ضد قرارات مفتشي
العمل.

أولا . إجراءات تحرير محاضر المخالفات: سوف نتعرض في هذا المطلب بداية إلى طبيعة
محاضر المخالفات وإجراءات تحريرها.

1 . طبيعة محاضر المخالفات و إجراءات تحريرها:

المحضر بصفة عامة محرر يدون فيه الموظف المختص عمله الذي يباشره بنفسه أو
بواسطة مساعديه وتحت إشرافه، أما محاضر المخالفات فهي تلك التقارير المكتوبة التي يحررها
مفتش العمل المختص عند اكتشافه ارتكاب المستخدم إحدى المخالفات للقواعد والأحكام المنظمة
لعلاقات العمل، وذلك بعد إنذاره ومنحه الفرصة لإزالة هذه المخالفات، بعد توجيه الملاحظات
المكتوبة والإنذارات ، إلا أنه يرفض الامتثال لهذه الإجراءات¹.

يتضح لنا أن صلاحية مفتش العمل في معالجة المخالفات التي يضبطها تتمثل تباعا في
إحدى الإجراءات الآتية:

- 1 . توجيه النصح و الإرشاد لإزالة المخالفة إن وجد أنها قد ارتكبت عن جهل وعدم دراية.
- 2 . توجيه إنذار إلى صاحب العمل، متى اعتقد بأنه كفيل بإزالة المخالفة في وقت معقول.
- 3 . تحرير محضر بالمخالفة، وإحالة المخالف إلى المحكمة، إذا كان القانون الوطني يخوله
ذلك ، أو بإحالته إلى الجهة التي تمتلك هذه الصلاحية².

أقر المشرع هذه الصلاحية من خلال المادة 07 من القانون رقم 03/90 التي نصت
على ما يلي: "مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص
عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية:...

ج . محاضر المخالفات"³.

وعليه ، فقد منح المشرع الجزائري مفتشي العمل صفة أعوان الضبط القضائي الذين يباشرون
بعض سلطات الضبط القضائي ، وهذا ما نصت عليه المادة 27 من الأمر رقم 155/66
الصادر في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم كما يلي: " يباشر

¹ عبد الله أوهايبية ، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2008 ، ص 307
² يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية، مرجع سابق ، ص 168.
³ المادة 07 من الأمر رقم 03/90، مرجع سابق .

الموظفون وأعاون الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تتاط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع، وفي الحدود المبينة بتلك القوانين. ويكونون خاضعين في مباشرتهم مهام الضبط القضائي الموكولة إليهم لأحكام المادة 13 من هذا القانون".¹

بعد تحرير محضر المخالفة من طرف أعوان مفتشية العمل يقوم المفتش بإحالة إلى السيد وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة يتضمن موضوع المخالفة الموجه ضد المستخدم المخالف، بتحديد هويته الكاملة وعنوان مقر المؤسسة و مكان العمل وتحديد نص المادة التي تم مخالفتها، و المادة المعاقبة على هذه المخالفة.²

يلتزم وكيل الجمهورية بعد استلامه لهذا المحضر باتخاذ إحدى القرارات الآتية:

- 1 . إما أن يقوم بحفظ الدعوى لعدم جدية المحضر، مع مراعاة شروط و قواعد الحفظ .
- 2 . إما أن يقوم بإحالة الدعوى مباشرة إلى القسم المختص لمحاكمة المستخدم المخالف، وهو المتبع غالبا وفقا لقواعد الاستدعاء المباشر .
- 3 . إما أن يقوم بإحالة الدعوى لقاضي التحقيق لفتح تحقيق، واستجواب المخالف قبل محاكمته وهو إجراء نادر .

وقد أثبت الواقع العملي أن الطريقة المتبعة من قبل مفتشي العمل في إحالة محاضر المخالفات إلى القضاء المختص ممثلا في النيابة العامة، لمحاكمة المستخدم وتوقيع العقوبات المناسبة عليه ، تعتبر الطريقة الناجعة والفعالة في ردع المستخدم، وإزالة المخالفات المرتكبة، وذلك لأن التدابير الإدارية التي تتخذها إدارة العمل ضد المستخدمين المخالفين بينت عدم جدوها، ولا يحترمها المستخدم وتبقى مجرد توصيات أو نصائح فقط إضافة إلى أن توقيع العقوبات على اختلافها من قبل القضاء المختص يكسب قواعد قانون العمل الصفة الآمرة، وتحمل المستخدم على التزامها وعدم انتهاكها، والمساس بحقوق العمال ومصالحهم وبذلك تكون طائفة العمال في حماية قانونية من قبل جهاز القضاء.³

ثانيا . طرق الطعن ضد قرارات مفتشي العمل:

لقد منحت الاتفاقيات الدولية و التشريعات الوطنية لمفتشي العمل أثناء معابنتهم واكتشافهم لمخالفة المستخدمين لقواعد تشريع العمل، صلاحية التدخل لإزالة هذه المخالفات عن طريق الملاحظات الكتابية أو الإنذارات، أو تحرير محاضر المخالفات، و رغم هذا الامتياز الذي منحه المشرع لمفتش العمل، إلا أنه بالمقابل أعطى للمستخدمين حق الطعن والاعتراض ضد القرارات

¹المادة 27 من الأمر رقم 155/66 الصادر في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

²مولاي ملياني بغدادي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر سنة 1992 ، ص 159

³عبد الله أهبيبة ، المرجع السابق ، ص 308 .

والأوامر ، وهذا لمنع أي تعسف من قبل مفتشي العمل عند اتخاذهم لقرارات انتقامية وتعسفية.

ولما كان مفتش العمل موظفا تابعا للجهة الإدارية المكلفة بقضايا العمل والعمال فإن قراراته أو أوامره تعتبر قرارات إدارية، وهو حين يستعمل سلطته التقديرية التي يخولها له المشرع ، فإنه يصيب ويخطئ، لذلك تتجه تشريعات العمل العربية والأجنبية بصفة عامة إلى إعطاء الحق للمتضرر بأن يطعن ضد قرار مفتش العمل، و ذلك لغرض الابتعاد عن التعسف في استعمال السلطة، ويكون هذا الطعن إما أمام السلطة الرئاسية بموجب نظام التظلم، أو أمام السلطة القضائية المختصة لإلغاء هذا القرار أو ما يسمى بقضاء الإلغاء بالغرفة الإدارية، والمبدأ العام في النصوص التشريعية التي تتناول الطعن في القرارات مفتش العمل ترد بصفة عامة ضمن القواعد العامة المتعلقة بالطعن ضد القرارات الإدارية إلا أنه مع ذلك فإن بعض تشريعات العمل العربية والأجنبية فضلت إيراد هذه النصوص ضمن القانون المنظم لصلاحيات مفتشية العمل.¹

إتجه المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 33/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، أورد نصا خاصا يسمح من خلاله للمستخدم الاعتراض ضد التدابير التي يتخذها مفتش العمل ضده وتقديم شكوى إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية ملتصقا بإلغاء الإنذار الغير المبرر هو ما نصت عليه الفقرة الثالثة للمادة 10 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر التي نصت على ما يلي : " إذا كان الإنذار غير مبرر فبإمكان صاحب العمل أن يبعث قبل انقضاء الأجل المحدد وعلى الأكثر 15 يوما بعد تبليغ هذا الإنذار شكوى إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية"، كما يسمح للمتضرر من قرار مفتشية العمل ورأيها فيما يخص التسريح الجماعي للعمال تقديم طعنه ضد هذا القرار أمام الوالي، و هذا ما نصت عليه الفقرة الخامسة للمادة 39 من ذات الأمر على: "و يمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي، ويتمتع العمال المسرحون ضمن شروط هذه المادة من أولوية إعادة تشغيلهم في المؤسسة".

¹ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص60-61.
² المادة 10 و39 من الأمر رقم 33/75، الصادر في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

حسب القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، لم يتناول الطعن بشكل تفصيلي وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 14 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: " تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض".¹ وعليه ، فالمشروع يعتبر محاضر مفتشي العمل لها القوة ثبوتية معينة أي يقر لها بالحجية لحين ثبوت عكس ما ورد بها ، وهو ما أقره في نص المادة 400 من قانون الإجراءات الجزائية ما يلي: " تثبت المخالفات بمحاضر أو تقارير و إما بشهادة الشهود في حالة عدم وجود محاضر أو تقارير مثبتة لها.

و يؤخذ بالمحاضر والتقارير المحررة بمعرفة ضباط أو أعوان الشرطة القضائية و الضباط المنوط بهم مهام معينة للضبط القضائي الذين خول لهم القانون سلطة إثبات المخالفات كدليل إثبات إلى أن يقوم الدليل العكسي على ما تضمنته، و ذلك عدا الحالات التي ينص عليها فيها القانون على خلاف ذلك ولا يجوز أن يقوم الدليل العكسي إلا بالكتابة او شهادة الشهود".² وبالتالي فان المشروع اعتبر أن هذه المحاضر تعتبر دليلا على ما جاء فيها إلى حين ثبوت عكس ذلك بدليل كتابي أو بشهادة الشهود، أي أنها تعتبر حجة بما جاء فيها إلى حين الطعن فيها بالتزوير، بناء على طعن يقدمه صاحب المصلحة، وإقامة الدليل على ما يدعيه ولحكم له بالتزوير.³

المطلب الثاني . الإجراءات الردعية لمفتشية العمل:

في حالة فشل التدابير المتخذة من قبل مفتشي العمل ، مكنهم المشروع من ممارسة الوسائل الردعة الأنسب لكل حالة ، بحيث يوجه في البداية الملاحظات الكتابية والإنذارات، وتعطى للمستخدم مهلة لإزالة هذه المخالفات وفي حالة عدم التزامه ، يحرير مفتش العمل ضده محضرا بالمخالفة ، وقد يضطر للاستغناء عن التدابير التقليدية في بعض الحالات لعدم جدواها، و يبادر باتخاذ تدابير ردعية أشد ، كإعلام السلطات المحلية لاتخاذ قرار بغلق المؤسسة ، أو تحريك دعوى عمومية بإحالة محاضر مخالفة للقضاء المختص.

ومنه سوف نعالج هذا المطلب في شقين بدايتا بإعلام الجماعات المحلية لغلق المؤسسة المستخدمة بالفرع الأول ، ثم إجراءات إحالة المستخدم على القضاء في الفرع الثاني.

¹المادة 14 من القانون رقم 03/90، مرجع سابق

²المادة 400 من قانون الإجراءات الجزائية.

³عبد الله أهابيه ، المرجع السابق ، ص 317 .

الفرع الأول . غلق المؤسسة عن طريق إعلام السلطات المحلية:

تلعب مفتشية العمل بشكل خاص دورا رقابيا فعليا، إذ تختص على فرض رقابتها على التزام المستخدم بقواعد العمل بصفة عامة، والأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وسلامة العمال بصفة خاصة، وقد قرر المشرع إلزام هيئة تفتيش العمل بصلاحيات رقابية الإلتزام بهذه الأحكام من خلال كافة النصوص المتعاقبة المنظمة لصلاحيات هذه الهيئة.¹

تظهر صلاحيات مفتشية العمل في مراقبة الإلتزام بهذه الأحكام في ثلاثة حالات وهي كما يلي:

أولاً: إذا ما لاحظ مفتش العمل أي تقصير أو خرق للأحكام المنظمة للوقاية الصحية وطب العمل، يوجه للمستخدم المخالف إنذار لاجتتاب هذا التقصير، وحدد له أجل محدد قانونا لإزالة هذه المخالفات، وهذا ما نصت عليه المادة 31 من القانون رقم 07/88 التي نصت على ما يلي: " تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المحولة لها.

يقوم مفتش عند معاينة مخالفات هذا التشريع بإنذار مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى يمتثل للتعليمات بمقتضى التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل.

يحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات طبقا للتشريع الساري المفعول ".

وكذا المادة 09 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على ما يلي: " إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إذار بامتثال التعليمات.

يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق".

ثانيا . إذا ما اكتشف مفتش العمل تعرض العمال لأخطار جسيمة ناجمة عن مواقع العمل وظهور أساليب عديمة النظافة، فيقوم بتحرير محضر بالمخالفة، ويعذر المستخدم لاتخاذ التدابير الملائمة لاجتتاب هذه الأخطار، وهذا ما قرره المادة 10 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر كما يلي: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليب العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فورا محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها .

و يدون هذا الإذار في دفتر الإعذارات المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه².

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية لسنة 2009، ص 156.

² رشيد واضح، منازل عمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار همومة ، 2002، ص 136.

ثالثا إذا ما اكتشف مفتش العمل وجود خطر وشيك وداهم يهدد صحة العمال وأمنهم، فإنه يضطر مباشرة لإخطار الجماعات المحلية، ممثلة في الوالي أو رئيس الشعبي البلدي. ويرجع سبب ذلك في أن هذه الحالة لا تحتمل الإبطاء، ولا يمكن الانتظار لاعدار المستخدم وتوجيه له الملاحظات أو الإعدارات، أو انتظار فصل القضاء في محضر المخالفة المحال إليها، وهذا ما قرره المادة 11 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر، التي نصت على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته، خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا، اللذان يتخذان كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم".¹

اعتبر المشرع إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات المستخدمة من بين أهم المهام الأساسية المخولة لمفتشية العمل، وهذا ما ورد بنص المادة الثانية الفقرة السادسة من القانون رقم 03/90 كما يلي: "تختص مفتشية العمل بما يلي:

. إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي".²

وبتالي فإنه في حالة ما إذا تحقق مفتش العمل المختص إقليميا أثناء زيارته التفتيشية للمؤسسة، وجود أي خطر وشيك يهدد صحة وسلامة العمال، يعمل تلقائيا دون اتخاذ أي تدبير تقليدي إلى إخطار الجماعات المحلية، ممثلة في الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي لكي يتخذان التدابير المناسبة لمعالجة الوضع، و التدخل العاجل لتأمين حماية العمال. ويتم هذا الإخطار بموجب تقرير مفصل مكتوب يحرره مفتش العمل، يدون فيه كل ما يتعلق بأسباب وعوامل الخطر داخل المؤسسة، ومدى جسامته و تأثيره على أمن العمال و استمرار علاقة العمل.

وبعد إطلاع الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي على تقرير مفتش العمل، وتقدير جسامته الخطر وأبعاده على مصلحة العمال وأمنهم وصحتهم، فإذا تأكد من تحقق الخطر العاجل الجسيم، فإنهما يتخذان قرار بغلق المؤسسة جزئيا أو كليا، حسب طبيعة الخطر، إن كان يتعلق بجزء من المؤسسة أو كافة أجزائها.³

فبالرجوع إلى نص المادة 96 من القانون رقم 08/90 الصادر في 1990/04/07 المتضمن لقانون الولاية التي نصت على ما يلي: "الوالي مسؤول على المحافظة على النظام والأمن والسلامة و السكنية العامة"، وبذلك نجد أن الوالي يتحمل مسؤولية الحفاظ على أسباب

¹رشيد واضح، مرجع السابق، ص 136.

²المادة 02 من الأمر رقم 03/90، مرجع سابق

³أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، سابق الذكر، ص 139

الأمن والنظام داخل المجتمع، ويسهر على توفير عوامل النظافة والسلامة والهدوء، والسكينة العامة لجميع أفراد الولاية، ولتسهيل على الوالي ممارسة سلطاته وتطبيق القرارات التي يتخذها في مجال الضبط الإداري، خول المشرع من خلال المادة 97 من قانون الولاية وضع مصالح الأمن تحت تصرفه ، كما يقوم بالتنسيق بينها.¹

الفرع الثاني . إحالة المستخدم على القضاء :

نتعرض في هذا الفرع إلى موضوع صفة الضبطية القضائية أولاً، ثم ثانياً إلى تحديد إجراءات تحريك الدعوى العمومية وأخراً القضاء المختص.

أولاً. صفة الضبطية القضائية :

لقد منح المشرع الجزائري هيئة تفتيش العمل صفة الضبطية القضائية، واعتبر مفتشيها من بين أعوان الضبط القضائي المكلفون بالسهر على المحافظة على حقوق العمال، وحمايتهم من أي تعسف من قبل المستخدم، سواء عند البدء في تشغيلهم، أو أثناء سريان علاقة العمل أو عند انتهاء علاقتهم لأي سبب غير مشروع .

كما أقر المشرع صفة ضبطية قضائية لمفتشي العمل من خلال الفقرة الأولى من المادة 14 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، التي نصت على ما يلي: " يلاحظ مفتشو ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقاً للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية".

ويتمتع جميع هؤلاء الأعوان بصفة الضبطية القضائية، وخول لهم المشرع الحق في مراقبة التزام المستخدمين بالأحكام القانونية الخاصة بمجال اختصاصهم، وكذا سلطتي البحث والتحري عن المخالفات المرتكبة، وتحرير بشأنها محاضر بالمخالفات التي يحيلونها إلى القضاء المختص لمباشرة الدعوى العمومية و محاكمة المخالفين².

ثانياً . إجراءات تحريك الدعوى العمومية :

المقصود بتحريك الدعوى العمومية هو رفع الدعوى و توصيلها أمام القضاء في إطار التحقيق أو المحاكمة، و هذا حق أصيل للنياحة العامة و المدعي المدني ، كما يكون ذلك من حق الإدارات العمومية عن طريق موظفيها في حالات خاصة.

وعلى غرار جميع أعوان الضبطية فقد خول المشرع الجزائري لمفتشي العمل الحق في تحريك الدعوى العمومية، وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة الأولى من الأمر رقم 155/66 المتعلق

¹محمد الصغير البعلي، القانون الإداري "التنظيم الإداري"، دار العلوم للنشر والتوزيع طبعة 2002 ، ص162.
²مولاي ملياني بغدادي، المرجع السابق، ص163.

بقانون الإجراءات الجزائية التي نصت على ما يلي: "الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها و يباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون.
كما يجوز أيضا للطرف المضرور أن يحرك هذه الدعوى طبقا للشروط المحددة في هذا القانون".

إلا أنه من حيث التطبيق ، فمفتشية العمل تكتفي بإرسال محاضر المخالفات المكتوبة إلى النيابة العامة، من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضد المستخدم المخالف.
يعمل المفتش على تحرير محضر المخالفة ، يبين فيه الهوية الكاملة للمستخدم وصفته ،وكذا طبيعة المخالفة المرتكبة، والنصوص القانونية المنتهكة مع بيان هوية العمال المعنيين بالمخالفة إن كانوا محددين، أو عدم تحديد هويتهم إذا كانت المخالفة تعني جميع عمال المؤسسة المستخدمة، إضافة إلى تحديد الزيارات السابقة للمفتشين إلى المؤسسة، وبيان جملة التدابير السابقة التي اتخذت ضد المستخدم دون أي نتيجة، إلى جانب بيان النصوص القانونية لمخالفات محل المتابعة و تحديد العقوبات المقررة لذلك.

والجدير بالذكر أن تحرير هذا المحضر يتم باللغة العربية بأسلوب واضح ودقيق، وغير مبهم وفي الأخير يوقع مفتش العمل على هذا المحضر، ويختمه بخاتم المفتشية، ويؤرخه وهذا لحساب آجال التقادم للدعوى العمومية¹.

قيد المشرع أعمال مفتشي العمل عند تحريكهم للدعوى العمومية ، بحيث جعل كل إجراءات التحقيق والتحري سرية، من خلال المادة 18 من القانون رقم 03/90 التي تنص على: " يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا، في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين".²

ثالثا. القضاء المختص:

يختص بمحاكمة المستخدم المتهم قسم المخالفات او قسم الجنح التابع للمحكمة المختصة والتي تقع في اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة، وذلك حسب طبيعة التهمة المتابع بها المستخدم المخالف، سواء كانت مخالفة او جنحة، والعبرة باختصاص المحلي للمحكمة بموطن المؤسسة وليس بموطن المستخدم، وذلك لأن ما ارتكبه المستخدم من مخالفات تصنف على أنها قضية جزائية، وهي تمثل كل فعل مجرم ارتكبه على الجمهورية أو خارجها، و أخضعته قواعد القانون الجزائري لاختصاص المحاكم الجزائية.³

¹ علي جروة ، الموسوعة في الإجراءات الجزائية ، المجلد الأول : المتابعة القضائية دائرة الإبداء القانوني والدولي ، طبعة 2006 ، ص 19.

² المادة 18 من القانون رقم 03/90

³ عبد العزيز سعد، إجراءات ممارسة الدعوى الجزائية ذات العقوبة الجنحية، الطبعة الثالثة ، دار هومة، الجزائر، 2008 ، ص 94

يختلف أطراف القضية الجزائية عن أطراف الدعوى المدنية، ذلك أن النيابة العامة مدعية باسم الحق العام، والمتهم المنسوب إليه الفعل هما الطرفان الأساسيان في الدعوى الجزائية ويمكن أن تشمل أطراف أخرى هما الطرف المدني و المسؤول المدني، وتمثل مفتشية العمل الطرف المدني في الدعوى، ولها الحق في المطالبة بالحقوق المدنية التي تمثل تعويضا عن ارتكاب المخالفات .

غالبا ما تلتزم مفتشية العمل دينار رمزي كتعويض عن الأضرار التي أحدثها المستخدم وهو يؤكد عدم اهتمام مفتشية العمل بأي تعويض، بقدر اهتمامها بتوقيع العقوبة الجزائية على المستخدم لإجباره على إزالة المخالفات، وهو الهدف الرئيسي الذي تسعى إليه المفتشية لتحقيقه وهو يجعله لا تحضر جلسات المحاكمة، وتكتفي بتمثيل النيابة العامة باعتبارها ممثلة المجتمع، وصاحبة الحق الأصلي في تحريك ومباشرة الدعوى العمومية، ولا تستطيع مفتشية العمل إيقاف مباشرة الدعوى العمومية، ولا يترتب عن تنازلها عن الدعوى المدنية أي أثر على الدعوى العمومية.

وتلتزم مفتشية العمل بمتابعة مجريات المحاكمة ومنطوق الحكم، غير أن المشرع الجزائري لم يتكلم عن حقها في الطعن بالاستئناف ضد الأحكام الصادرة، مما يجعل هذا الاختصاص مخولا بشكل منفرد إلى النيابة العامة، إضافة إلى صاحب المصلحة وهو المستخدم المتهم في حالة عدم رضاه على منطوق الحكم¹.

¹ عبد العزيز سعد، المرجع السابق ، ص 94

خاتمة

الخاتمة:

قرر المشرع الجزائري إلزام مفتشي العمل بمساعدت أطراف علاقة العمل على إعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل والتدخل لتنفيذها، والحرص على فرض رقابتها على مشروعية قواعدها، إضافة إلى إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية ومحاولة تسويتها.

في إطار المهمة الرقابية التي قررها المشرع لمفتشية العمل بالسهر على مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، والاتفاقية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل، خول القانون مفتشي العمل لتحقيق ذلك حق القيام بزيارات دورية لأماكن العمل، التابعة لمجال اختصاصهم.

تتميز هذه الرقابة بأنها رقابة وقائية تهدف إلى ضمان تطبيق القانون وعدم مخالفته من قبل المستخدمين، كما تقوم على مساعد وإعطاء التوجيهات وإبداء الملاحظات الضرورية للمستخدمين. أما المهام الإدارية لجهاز تفتيش العمل، فتتمثل أساسا في التأكد من مدى مشروعية الأنظمة الداخلية المقدمة من قبل المستخدمين، كما يسهر على توطيد العلاقات بين المستخدمين والعمال أو منظماتهم، كما يدرس جداول توقيت العمل والأجور، ساعات العمل، الإجازات، ساعات العمل الإضافية، كما يطلع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق، ويراقب كيفية تشغيل العمال الدائمين والمؤقتين والأجانب، كما يمنح الرخص لتشغيل العمال الأحداث والنساء في حالات محددة، ويتدخل في مساعدة مكاتب المصالحة لتسوية النزاعات العمل الفردية والجماعية.

في حالة اكتشاف مفتشي العمل لأي مخالفات للمستخدم لهذه الأحكام، يتدخلون باتخاذ التدابير الرديعية كالملاحظات الكتابية والإنذارات، أو تحرير محاضر المخالفات في حق المستخدمين المخالفين، ويضطر مفتشي العمل لإعلام السلطات المحلية، لاتخاذ التدابير المناسبة في حالة معاينته لخطر جسيم ووشيك الوقوع يهدد صحة العمال و أمنهم.

لتفعيل دور مفتشي العمل في ملاحقة المخالفين منح المشرع الجزائري لمفتشي العمل صفة الضبطية القضائية، هذه الصفة التي تسمح لهم بتحريك الدعوى العمومية، عن طريق تحرير محاضر ضد المخالفين، و التي تتمتع بقوة ثبوتية، وإحالة هذه المحاضر التي يحررها ضد المستخدمين المخالفين إلى القضاء المختص، لمحاكمتهم وتوقيع العقوبات عليهم.

على غرار السلطتين التشريعية و التنفيذية فقد ساهمت السلطة القضائية بالتعاون مع جهاز تفتيش العمل، بمباشرة الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة بعد تحريكها من قبل مفتشي العمل، لمحاكمة المستخدمين المخالفين.

تعد مفتشية العمل جهاز يعمل على مدى احترام التشريع والتنظيم الخاص بقانون العمل، وفي ظل الصلاحيات التي خولها المشرع، فهي تعمل على حماية العامل من كل أشكال التعسف من طرف أرباب العمل.

مفتشية العمل جهاز يسهر على مراقبة وتحسين ظروف العمل، وهي تلعب دورا إيجابيا من خلال الزيارات المدنية لأماكن العمل، بوصفها كجهاز يعمل على حماية مصالح العامل والمستخدم، خاصة وان العامل هو الحلقة الضعيفة.

وعليه، فإن دور الوسيط الذي تلعبه بين الطرفين (العامل والمستخدم)، خاصة عند عملها على بناء قنوات للحوار والتشاور بين الطرفين، كما تعمل على توطيد العلاقة بين المستخدم والعمال أو منظماتهم من خلال رقابتها على النظام الداخلي المقدم من قبل المستخدم والوقوف على مدى مطابقته للقانون.

حرص المشرع على تسهيل مهام مفتش العمل، ويظهر ذلك في العديد من الجوانب، ولعل أبرزها منحه له صفة الضبطية القضائية من أجل تفعيل مهامه وإضفاء الرسمية للتدابير التي يتخذها في حالة وجود خرق لقواعد القانون، وكذا تمكينه من الاستعانة بالقوة العمومية في حالة الضرورة من مراقبة وتفتيش أماكن العمل.

كل هذا يبين لنا الأهمية البالغة التي اعتمدها المشرع لحماية العامل، ولعل يظهر ذلك من الوهلة الأولى في تكريسه لمبدأ الحماية في مختلف الدساتير المتعاقبة، والترسانة القانونية المدعمة لهذا المبدأ، فمعظم القواعد المتعلقة بحماية العامل هي قواعد أمرة لا يجوز مخالفتها، ما يدعم أكثر قرارات و إجراءات مفتش العمل وإبراز دوره في هذا الشأن، إذ جميع إجراءات وقرارات مفتش العمل واجبة التنفيذ من طرف المستخدم، سواء تلك الإجراءات التقليدية مثل تقديم الملاحظات وتوجيه الإنذارات، وسواء الإجراءات الردعية مثل إعداد محاضر المخالفات والإحالة إلى القضاء، لاسيما إعلام الجماعات المحلية لغلق المؤسسة.

إلا أنه على المشرع الجزائري إعادة النظر بشأن العقوبات المقررة ضد المستخدم المخالف، التي تعتبر عقوبات رمزية مقارنة بالأثر الذي ترتبه تلك المخالفات، إذ لا بد من رفع قيمة الغرامات المقررة عند مخالفة تشريع العمل، وتمديد العقوبات السالبة للحرية في هذا الشأن.

ان المحافظة على دور مفتشية العمل والمرونة في المراقبة لا يعني التسبب أو التساهل فيها حتى لدرجة تجريد الإدارة من أي دور وقائي وانما مجرد التخفيف من صرامتها، فأكد المشرع الجزائري على أهمية دور مفتشية العمل وتدعيم سلطة مفتش العمل، فلا تضارب بين مرونة قانون العمل وتدخل هذه الهيئات لمراقبة هذه قواعد الخاصة بحقوق والتزامات طرفين علاقة العمل من ناحية والرقابة من ناحية أخرى.

في الختام نتبنى وندعم إقتراح السيد عبد العزيز أمقران المستشار السابق بالمحكمة العليا ، في مداخلته بندوة عنوان الإعلام الجزائري بين المتمنى مهنيا والمتبنى تشريعيا ، بأن تمنح آليات لهيئات التفتيش الأكثر تخصصا وإحتكاك بقطاع النشاط للفصل في النزاعات ، بما يشبه درجة أولى للتقاضيين طريق لجان مختصة.



المصادر و المراجع
Les références

المصادر:

**المراجع باللغة العربية

أولاً: النصوص القانونية :

أ- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي انضمت إليها الجزائر :

ب- الأوامر والقوانين:

- القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- القانون 02/90 مؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 6 مؤرخة في 07 فيفري 1990.
- القانون 04/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 06، 1990.
- القانون 10/81 بتاريخ 11/07/1981 المتضمن كفاءات وشروط تشغيل الأجانب، ج.ر عدد 28 مؤرخة في 14 يوليو 1981
- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 الصادرة ب: 25 أبريل 1990.
- القانون 19/04، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الصادر بتاريخ 25/12/2004، الجريدة الرسمية العدد 83، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.
- القانون 03/90 المؤرخ ب: 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر عدد 6 المؤرخة ب: 07 فبراير 1990.
- الأمر رقم 33/75، الصادر في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

ت- المراسيم :

- المرسوم التنفيذي رقم 05/07 المؤرخ في 06 جانفي 2005، المحدد لاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، ح.ر عدد 04 مؤرخة في 09 جانفي 2005.

ثانيا: الكتب الفقهية :

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، سنة 2012.

- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2009.

بلعبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، جوان 2010.

- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2010.

- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2005.

- سعيد سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2001.

- عبد الله أوهابيبية ، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2008.

- عبد العزيز سعد، إجراءات ممارسة الدعوى الجزائية ذات العقوبة الجنحية، الطبعة الثالثة ، دار هومة ،الجزائر، 2008.

- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ،دار القصبه للنشر، 2003.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- علي جروة ، الموسوعة في الإجراءات الجزائية ، المجلد الأول : المتابعة القضائية دائرة الإبداع القانوني والدولي ، طبعة .2006
- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2011.
- محمد الصغير البعلي، القانون الإداري "التنظيم الإداري"، دار العلوم للنشر والتوزيع طبعة 2002.
- مولاي ملياني بغدادي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر سنة 1992.

ثالثا: المقالات والدراسات :

- احمية سليمان، مقالة بعنوان: "نحو تكريس القانون الاتفاقي في علاقات العمل في الجزائر"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد 04 سنة 2009 .
- بلعبدون عواد، مقالة بعنوان: " تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث/ جانفي 2017.
- خواترة سامية: مقال بعنوان " دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32- الجزء الرابع/ ديسمبر 2018 ."
- خليل خليلي، علاقة تفتيش العمل بالمؤسسات الخاصة و العامة و بمحاكم العمل، مجلة العمل والتنمية ،العدد 43، بدون سنة لنشر.

- سعيدان أسماء: مقال بعنوان " الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32- الجزء الثاني/ جوان 2018 ".

رابعاً: الأطروحات والمذكرات :

- بلعبدون عواد، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع

الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، جوان 2010.

- بن عبو محمد، النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية

الحقوق، جامعة أدرار، 2019-2020.

- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل

شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011/2012.

- تبين عبو محمد، النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية

الحقوق، جامعة أدرار، 2019-2020.

- قدوري نور الدين و مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع

الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق جامعة أدرار، 2018-2019.

خامساً: المحاضرات :

- عيساني طه، محاضرات في قانون العمل، القيت على طلبة السنة الثانية ليسانس، كلية

الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021/2022.

- يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع ،

عمان - الأردن ، 1996.

سابعاً: المراجع الالكترونية :

**المراجع باللغة الفرنسية :

Etudes Doctrinales :- Amoura Amar, droit du travail et droit social, edition

el maarifa , Alger , 2002, p28

- Jean Paul Antona, les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail, éditions Dalloz, Paris , 1991, p. 97.



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل



.....المفتشية الجهوية للعمل لناحية

.....المفتشية الولائية للعمل

.....مكتب مفتشية العمل لولاية.....

إلى السيد: مسؤول مؤسسة

.....

موضوع:إعذارات حول مخالفة تشريع العمل.

المرجع: القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم.

تبعاً لزيارة التفيتش و المراقبة المنجزة من طرفنا بتاريخ **0000/00/00** لمؤسسة المسؤولة

عنها السيد والكائن مقرها ب ولاية.....

و التي لاحظنا من خلالها مخالفات لتشريع و تنظيم العمل

01 - عدم إجراء الفحوصات الطبية الخاصة بالتوظيف والفحوصات الدورية :

حيث يعتبر هذا الإجراء مخالفاً لأحكام هذا القانون 07/88 لاسيما المادة 17 منه .

و التي يجب عليكم إزالتها في اجل (15) أيام .

إن عدم الامتثال لهذه الاعذار في الأجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر

2 - عدم إبرام الاتفاقية الخاصة بطب العمل :

حيث يعتبر هذا الإجراء مخالفاً لأحكام المادة 14 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل .

و التي يجب عليكم إزالتها في اجل خمسة عشر (15) أيام .

إن عدم الامتثال لهذه الاعذار في الأجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة .

1 - عدم توفير وسائل الوقاية الفردية ذات الفعالية المعترف بها للعمال : (الألبسة ،الأحذية ، القفازات ،

الأفئعة ، النظارات ، كاتم الصوت ، كل ما يلزم الورشة) هذه الوضعية تشكل خرقاً لأحكام المادة 06 من القانون 07-88

المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .و التي يجب عليكم تسويتها في اجل

15 يوم

2 -عدم تجهيز محلات و أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها :بما في ذلك كل أنواع

التجهيزات وتوفرها على شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال والمتمثلة في (الحفرة الموجودة خلف المصنع لرمي بقايا المواد الكيميائية) وهذا الإجراء يعد خرقاً لإحكام المادة 4 من القانون

رقم 07/88 المؤرخ في 26يناير 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية و طب العمل

والتي يجب عليكم تسويتها في اجل 15 يوم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل



المفتشية الجهوية للعمل لناحية

المفتشية الولائية للعمل

..... مكتب مفتشية العمل لولاية

- عدم تصميم وتهيئة وصيانة المحلات المخصصة للعمل : وملحقاتها وتوابعها وتوفرها على شروط
الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال والمتمثلة في (مكيفات الهواء) وهذا الإجراء يعدرق بالإحكام المادة 5 من القانون
رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل.
والتي يجب عليكم تسويتها في اجل 15 يوم

ختم و إمضاء مفتش

العمل

معرض مخالفة

(تحت: رقم: /00000)

..... من سنة ألفين (0000)

المحلفون، المفوضون والمتصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب أحكام القانون رقم
03-90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل،
(المعدل والمتمم)، لا سيما المواد 2 و 3 و 5 و 7 و 14 منه، قمنا بتحرير هذا المحضر وفقا
للمعاينات والوقائع المذكورة أدناه:

المعاينات:

في اليوم..... من شهر..... من سنة ألفين (00000)
و بدائرة إختصاص محكمة ورقلة قمنا بزيارة مراقبة وتفقيش لمصحة :

وذلك في اطار مراقبة تطبيق تشريع وتنظيم العمل، حيث انه بعد معاينة الوثائق المطلوبة من طرفنا

مثلة في عدم إرسال معلومات عن التوظيفات المحققة

- ضد السيدة(ة):
- المولود في:ب:
- ابن : و ابن :
- الجنسية: جزائريةالصفة:المدير

المسؤول جزائيا و منديا عن المؤسسة المذكورة أعلاه .

التحليل

تكييف مخالفة :

جنحة

ضد السيد :

نوع المخالفات :

عدم تبليغ العروض عن المناصب الشاغرة
بالمؤسسة المادة 18 .

المادة المعاقبة : 24

من القانون رقم : 19/04 المؤرخ
في : 2004/12/25.

العقوبة المقررة :

غرامة مالية من 10.000 دج إلى 30.000
دج عن كل منصب لم يتم التبليغ عنه

العنوان :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل



.....المفتشية الجهوية للعمل لناحية

.....المفتشية الولائية للعمل

.....مكتب مفتشية العمل لولاية

-1-

الوقائع:

حيث أن المؤسسة قامت بتوظيف (01) عامل دون ان يكون هذا المنصب المشغول محتلبتبلغ مسبق إلى الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة، وهذا خلافا لأحكام المادة 18 من القانون رقم : 04-19 المؤرخ في 13 ذو القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، والمدون أسمه ووظيفته اسفله.

الرقم	الإسم و اللقب	تاريخ الميلاد	الجنس	منصب العمل	تاريخ التشغيل
01					

المخالفات المثبتة:

وبما أن الوقائع المذكورة أعلاه تشكل جنحة متمثلة في تلك الوقائع المنصوص عليها في أحكام المادة 18 من القانون 04-19 المؤرخ في 13 ذو القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والتي تنص على: " يجب على كل مستخدم ان يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدالمؤسسة التي يريد شغلها."، والمعاقب عليها بأحكام المادة 24 من القانون 04-19 مؤرخ في 13 ذو القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والتي تنص على: " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون، المتعلقة بتبليغ العروض بغرامة مالية من 10.000 دجالي 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه. ...". وعليه فإن:

- الحد الأدنى للعقوبة : 10.000 دج × 01 = 10.000 دج
- الحد الأقصى للعقوبة : 30.000 دج × 01 = 30.000 دج

إثباتا لذلك، حررنا هذا المحضر وقمنا بتوجيهه إلى السيد وكيل الجمهورية لدى محكمة ورقلة وذلك للمتابعة القضائية، ليكون سندنا قانونيا طبقاً لأحكام المادة 14 من القانون 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل، (المعدل والمتمم). والتي تنص على: "يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقاً للمادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية." (المعدل والمتمم) ولأحكام المادة 23 من القانون 04-19 مؤرخ في 13 ذو القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والتي تنص على ما يلي: " يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون."

حرر وختم بـ : ورقلة في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل



.....المفتشية الجهوية للعمل لناحية

.....المفتشية الولائية للعمل

..... مكتب مفتشية العمل لولاية

-2-

* محضر مخالفة *

(لتشريع العمل تحت رقم: /00000000)

فـ في اليوم من شهر سنة ألفين (00000)

نحن:
الصفة: مفتش رئيسي للعمل

المحلفون والمتصرفون بمقتضى السلطات المخولة لنا بموجب إجراءات القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 لـ 6 فبراير 1990 المتعلقة بمفتشية العمل ولاسيما المواد 2، 3، 5، 14 الفقرة الثانية قمنا بمراقبة تطبيق تشريع العمل بمؤسسة:
المسؤول عنها :

السيدة(ة):

المولود في: بـ:

ابن : وابن:

لجنسية: الصفة:

العنوان:

حيث عاينا مايلي:

❖ عرقلة مهام مفتش العمل، حيث أنهائنا تأدية مهامنا الرقابية في الميدان لمعاينة مدى تطبيق تشريع وتنظيم العمل .

بعد الزيارة الميدانية لمؤسسة (تفاصيل الزيارة) .
أن هذه الوقائع تشكل مخالفة لإجراءات المادة (05) وكذا المادة (6) الفقرة الأخيرة (ف) منها من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل المعدلة و المتممة والتي تنص على: "يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل ، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم ، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية . ويمكنهم بهذه الصفة ، الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل ، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تخميصهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي

يتعين عليهم معاينة تطبيقها"

(ف): "الحصول لدى المستخدم ، في مقر الهيئة المستخدمة او في أماكن العمل ، على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته "

ولهذا ثبتت ضد السيد:مخالفة القانون المذكور إعلاه والمعاقب عليه بالمادة (24) من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل والتي تنص على "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 4000 دج بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده بمقتضى المادة 06 أعلاه وفي حالة العودة يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 4000 دج إلى 8000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بأحد هاتين العقوبتين فقط " .

حد أدنى للغرامة : 2000 د ج و حد أقصى : 4000 د ج

إثباتا لذلك قمنا بتحرير هذا المحضر ليكون سندا طبقا لأحكام المادة 14 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل (م.م) والتي تنص على " يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 يوليو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزئية المعدل والمتمم بالقانون رقم 86/01 المؤرخ في 28 يناير 1986 ."

حرر و أغلق في

.....:

ختم و إمضاء مفتش العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل



.....المفتشية الجهوية للعمل لناحية

.....المفتشية الولائية للعمل

.....مكتب مفتشية العمل لولاية.....

الموضوع: ملاحظات حول مخالفة تشريع العمل.

المرجع: القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم.

تبعا لزيارة التفتيش و المراقبة المنجزة من طرفنا بتاريخ **0000/00/00** لمؤسستكم و ذلك على مستوى

مؤسسة :والكائن مقرها ب

و التي لاحظنا من خلالها مخالفات لتشريع و تنظيم العمل

1 عدم المسك القانوني لسجل المستخدمين: حيث وجدنا هذا السجل فارغ في الخانات (تاريخ

الخروج , رقم التامين , سبب نهاية العلاقة) ويعتبر هذا الإجراء مخالفة لأحكام المادة 156 من

القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21

1 عدم المسك القانوني لسجل الاجرة: حيث وجدنا هذا السجل لا يحتوي على (الكشف الجماعي

للراتب كل شهر على حدى) ويعتبر هذا الإجراء مخالفة لأحكام المادة 156 من القانون رقم

11/90 المؤرخ في 1990/04/21

1 عدم التقديم لسجل العطلة السنوية: , بحيث يعتبر هذا الإجراء مخالفة لأحكام المادة 156

من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11 أبريل 1990 والتي تنص على : " يحدد التنظيم ، قصد

تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد

مضمونها..... يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل"

1 عدم التقديم لسجل حوادث العمل: بحيث يعتبر هذا الإجراء مخالفة لأحكام المادة 156 من

القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11 أبريل 1990 والتي تنص على : " يحدد التنظيم ، قصد

تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد

مضمونها..... يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل"

إثباتا لذلك، نضع محل ملاحظة السيد(ة): صحرة عبد السلام

المنصب بصفته المستخدم و المسؤول جزائيا للإمتثال إلى الإجراءات المنصوص عليها

إن عدم الامتثال لهذه الملاحظة يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة

إثباتا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم و الشهر و السنة المذكور أعلاه.

ختم و إمضاء مفتش العمل



الفهرس

الصفحة	العنوان
أ	تشكرات
ب	الإهداء
01	مقدمة
07	الفصل الأول : رقابة مفتشية العمل في تشغيل العمال ومنازعات العمل
08	المبحث الأول: رقابة مفتشية العمل على شروط و إجراءات تشغيل العمال
08	المطلب الأول : رقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمال
08	الفرع الأول: إلزام الهيئات المستخدمة بالتبليغ بالمناصب الشاغرة للهيئات المختصة
10	الفرع الثاني : مخالفة المستخدم لإلتزامه بالتبليغ بالمناصب الشاغرة
11	المطلب الثاني : رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل بعض الفئات العمالية
12	الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة النساء والأحداث
16	الفرع الثاني: رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال المؤقتين والعمال الأجانب
19	المبحث الثاني: رقابة مفتشية العمل خلال تسوية منازعات العمل
19	المطلب الأول : تعريف المنازعات الفردية و المنازعات الجماعية في العمل وتحديد أنواعها
19	الفرع الأول : تعريف المنازعة الفردية في العمل وتحديد أنواعها
23	الفرع الثاني : تعريف المنازعة الجماعية في العمل وتحديد أنواعها
26	المطلب الثاني : دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل
27	الفرع الأول : المصالحة كآلية لتسوية المنازعات الفردية في العمل
30	الفرع الثاني : المصالحة كآلية لتسوية المنازعات الجماعية
35	الفصل الثاني : آليات تدخل مفتشية العمل في المهام الرقابية

36	المبحث الأول : سلطات مفتشية العمل في مجال الرقابة
36	المطلب الأول : الرقابة وإجراءات التفتيش والتحقيق
36	الفرع الأول : الرقابة على إمتثال المستخدم للقانون
39	الفرع الثاني : إجراءات التفتيش و التحقيق
41	المطلب الثاني : صلاحية مفتشية العمل في إرشاد والنصح وإعلام السلطات المختصة
41	الفرع الأول : صلاحية مفتشية العمل في إرشاد و تبليغ طرفي علاقة العمل
43	الفرع الثاني : صلاحية مفتشية العمل في إعلام السلطات المختصة
45	المبحث الثاني : إجراءات رصد ومتابعة المخالفات
45	المطلب الأول : الملاحظات و اعدارات و تحرير محاضر المخالفات وطرق الطعن
45	الفرع الأول : طبيعة الملاحظات و الإنذارات و إجراءات توجيهها
50	الفرع الثاني : تحرير محاضر المخالفات و طرق الطعن فيها
53	المطلب الثاني : الإجراءات الردعية لمفتشية العمل
54	الفرع الأول : غلق المؤسسة عن طريق إعلام السلطات المحلية
56	الفرع الثاني : إحالة المستخدم على القضاء
60	الخاتمة
64	المصادر
/	الفهرس
/	الملحقات
/	ملخص المذكرة

ملخص المذكرة

ملخص: إن القانون بوجه عام نصوص أو قواعد ذات قوة ملزمة ، إلا أنها ليست منيعة فيمكن إختراقها لعدة أسباب كالجهد أو إستغلال الجاهلين بها ، أو حتى الخرق المتعمد للقانون ، فالواقع يفرض ما يسمى بالرقابة للكشف عن المخالفين. وفي مجال دراستنا بهذه المذكرة، القائم بهذا الدور هو مفتشية العمل التي منحها المشرع جملة من الصلاحيات والسلطات بهدف التحري والكشف عن أي مخالفات في مجال العمل على، إضافة لتزويدها صلاحيات ودية في حل النزاعات، وفي حالة تعذر ذلك فقد أتاح المشرع وسائل وأدوات ردعية تمكن مفتشية العمل من إلزام المستخدم للإمتثال لقانون العمل، والجدير بالذكر، أن التعدي على العمال وتجاوز القانون عن قصد مازال مستمر، والسبب الأرجح في ذلك يعود لعدم كفاية الوسائل الردعية فالتغريم بمبالغ تعد رمزية لا يعد حافزا أو ضامنا لتطبيق القانون.

الكلمات المفتاحية : مفتشية العمل، تشغيل العمال، منازعات العمل، الآليات الرقابية، المصالحة.

Résumé : La loi en général est constituée de textes ou de règles ayant force obligatoire, mais ils ne sont pas impénétrables, ils peuvent donc être pénétrés pour plusieurs raisons telles que l'ignorance ou l'exploitation de ceux qui les ignorent, ou même la violation délibérée de la loi, en réalité impose ce qu'on appelle la censure pour détecter les contrevenants. Dans le domaine de notre étude avec ce memorandum, ce rôle est joué par l'Inspection du travail, qui s'est vu accorder par le législateur un certain nombre de pouvoirs et d'autorités dans le but d'enquêter et de détecter toute infraction dans le domaine du travail, en plus de lui conférer des pouvoirs amiables dans le règlement des litiges, d'obliger l'utilisateur à se conformer au droit du travail,. Il convient de noter que l'abus des travailleurs et la violation délibérée de la loi se poursuivent et que l'échec le plus probable est dû à l'insuffisance des moyens de dissuasion.

Mots clés : inspection du travail, l'emploi des ouvriers, conflits du travail, mécanismes de surveillance, réconciliation.

Summary : The law in general is texts or rules of binding force, but they are not impenetrable, so they can be penetrated for several reasons such as ignorance or exploitation of the ignorant of them, or even the deliberate breach of the law, in reality imposes what is called censorship to detect violators. In the field of our study with this memorandum, this role is played by the Labor Inspectorate, which was granted by the legislator with a number of powers and authorities with the aim of investigating and detecting any violations in the field of work, in addition to providing it with friendly powers in resolving disputes. From obligating the user to comply with labor law,. It is worth noting that the abuse of workers and deliberately violating the law is still ongoing, and the most likely failure is due to the insufficiency of deterrent means.

Keywords : labor inspectorate, employment of workers, labor disputes, control mechanisms, reconciliation.