

مسؤولية رئيس مجلس الإدارة عن الجرائم الماسة بحقوق العمال

مشرقي عبد القادر

طالب دكتوراه تخصص قانون الأعمال المقارنكية

الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2 محمد بن احمد

المقدمة :

ظهرت الحاجة منذ القدم لتكثف القوى في الميدان الاقتصادي من أجل القيام بالمشاريع الضخمة التي تتجاوز في متطلبات تحقيقها قدرات الأفراد مهما بلغت إمكاناتهم المالية والفنية والعلمية، وما إن قامت الثورة الصناعية حتى ازدادت الحاجة إلى اشتراك الجهود من أجل تحقيق هذه المشاريع فقامت إلى جانب الأفراد شركات ذات رؤوس أموال هامة وشخصيات معنوية متميزة قادرة على القيام بدور فعال في الميدان الاقتصادي لتحلل المقام الأول في النشاط الصناعي والتجاري وحتى الزراعي.¹ غير أن وظيفة الشركات لم تقتصر على تحقيق رؤوس الأموال وتعبئة المدخرات لمواجهة المشاريع الكبرى، بل استطاعت أيضا أن تمنح لهذه المشاريع دواما واستقرارا يتفوقان على ما تستطيع الطاقات الفردية تحقيقه وذلك راجع لتمتعها بشخصية قانونية مستقلة عن شخصية الشركاء تمكنها من الاستمرار مدة أطول تصل إلى 99 سنة مقارنة بحياة الأفراد.²

فضلا عن الدور الذي تلعبه الشركات في المجال الاقتصادي فهي تحتل مكانة لا يستهان بها ضمن الآليات التي تحافظ على السلم الاجتماعي داخل المجتمع بفضل قدرتها على استيعاب اليد العاملة باختلاف مستوياتها نتيجة لامتناسها للبطالة ومساهمتها في التقليل من نسبتها بشكل فعال مرافقة بذلك القطاع العام في هذه المهمة الشاقة لتخفيف العبء على الدولة خاصة مع الإصلاحات التي قامت بها الجزائر تحت ضغط صندوق النقد الدولي والمنظمة العالمية للتجارة وما نتج عنها من آثار سلبية مست مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية بسبب إعادة الهيكلة وخصوصة المؤسسات العمومية وما صاحبها من غلق بعض المؤسسات والتقليص من عدد العمال³ مما عجل في صدور المرسوم التشريعي المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب

¹ إ. ناصيف. موسوعة الشركات التجارية، ج. الأول، الأحكام العامة للشركة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط. الثانية، 2003، ص. 11.

² المادة 546 من الأمر رقم 59/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري الجزائري، ج. ر، مؤرخة في 19 ديسمبر 1975، ع. 101، ص. 1073 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 08/93 المؤرخ في 25 أبريل 1993، ج. ر، مؤرخة في 27 أبريل 1993، ع. 64، ص. 3. وبالأمر رقم 27/96 المؤرخ في 9 ديسمبر 1996، ج. ر، مؤرخة في 11 ديسمبر 1996، ع. 77، ص. 4، وبالقانون رقم 20/15 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، ج. ر، مؤرخة في 30 ديسمبر 2015، ع. 71، ص. 5.

³ ع. محند وعلي، الاستثمارات الأجنبية في القانون الجزائري، دار هوم، ط. الثانية، 2014، ص. 160.

عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.¹ ولهذا كان لا بد من تشجيع الاستثمارات في إطار الشركات التجارية والتنويع من أشكالها لخلق فرص عمل جديدة، وهو ما قام به المشرع الجزائري في ميدان الشركات التجارية، إذ أجاز تأسيس شركة المساهمة بنظاميها² والسماح لشخص واحد بتأسيس شركة تسمى مؤسسة ذات شخص واحد وذات مسؤولية محدودة،³ علاوة على ترك الخيار للشركاء في تحديد رأسمال الشركة ذات المسؤولية المحدودة وتقديمه على عدة دفعات.⁴

إلا أن شركة المساهمة تعد النموذج الأمثل لشركات الأموال بصفة خاصة ومن أنسب التنظيمات القانونية القادرة على الوفاء بمتطلبات العصر الحالي بصفة عامة.⁵ لكن رغم أهميتها فهي لا تعد سوى كائن خيالي أو مجرد عديم أهلية التصرف غير قادر على القيام بتصرفات قانونية إلا عن طريق شخص طبيعي أو أكثر يتولى تمثيلها والتصرف باسمها ولحسابها.⁶ وأمام هذه الحاجة الحيوية تولى المشرع تنظيم طريقة إدارتها وتشكيلها هذه الأخيرة وذلك بتوجيه المستثمرين نحو تأسيس شركات مساهمة بمجلس إدارة أو مجلس مديرين ومجلس مراقبة، إذ يعد النظام الكلاسيكي لشركة المساهمة أي ذات مجلس الإدارة السباق للوجود في التشريع الجزائري لأنه يرجع لسنة 1975 وهو تاريخ صدور الأمر رقم 59/75 المتضمن القانون التجاري مقارنة بالنظام الحديث المتمثل في شركة مساهمة بمجلس المديرين ومجلس المراقبة الذي لم يظهر على أرض الواقع إلى سنة 1993 وهو تاريخ صدور المرسوم التشريعي رقم 08/93 المعدل والمتمم للقانون التجاري.

يعد رئيس مجلس الإدارة القلب النابض في شركة المساهمة، فهو الذي يتولى القيام بأعمالها اليومية ويشرف على إدارتها ويمثلها لدى الغير خاصة وأن مجلس الإدارة بحكم تشكيلته لا يجتمع بصورة دائمة أو يومية مما حتم منح رئيسته الذي يجب أن يكون شخص طبيعي تحت طائلة بطلان التعيين⁷ مهام تسيير الأعمال الجارية واليومية،⁸ وبهذا الدور أصبح رئيس مجلس الإدارة يأخذ صفة صفة العنصر المحرك لباقي أجهزة الشركة مما مكنه من اعتلاء منصبها. فإذا كان مجلس الإدارة هو الذي يحدد السياسة العامة للشركة فإن الرئيس هو الذي يتولى تنفيذها. ولتسهيل مهامه كان لا بد

¹ المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج. ر، مؤرخة في 01 جوان 1994، ع. 34، ص. 03.

² المواد 610 و642 ق. ت. ج.

³ المادة 564 الفقرة الثانية ق. ت. ج.

⁴ المادة 567 الفقرة الثانية ق. ت. ج.

⁵ ع. إلياس بطرس، الوجيز في الشركة المساهمة (المغفلة)، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ط. الأولى، 2013، ص. 11.

⁶ ب. مفتاح، ممثل الشخص الاعتباري في قانون الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، ع. 2-2006، ابن خلدون للنشر والتوزيع، ص. 71.

⁷ المادة 635 ق. ت. ج.

⁸ المادة 638 الفقرة الأولى ق. ت. ج.

للمشرع من إيجاد الآليات التي تمكنه من تحقيق موضوع الشركة في إطار مصلحتها، ومن بين هذه الآليات فقد خول المشرع للشركات الشخصية المعنوية التي تمكنها من اكتساب حقوق وتحمل التزامات،¹ كما منح لهذا الأخير صلاحيات هامة بحجم مركزه تتمثل في شغل الإدارة العام وتمثيل الشركة في علاقاتها مع الغير ولتحقيق ذلك فهو يتمتع بالسلطات الواسعة للتصرف في كل الظروف باسم الشركة.²

غير أن هذه الآليات المتمثلة في الشخصية المعنوية للشركة والصلاحيات قد تتحول من نعمة للشركة إلى نقمة عليها نتيجة لسوء استعمالها من طرف رئيس مجلس الإدارة مما ينعكس سلبا على الشركة وعلى باقي الأطراف أصحاب المصالح فيها، ولهذا كان لا بد على المشرع من التدخل لحماية أصحاب هذه المصالح خاصة الضعيفة منها كالعمال الأجراء، هذه الطائفة وإن كانت تشكل الحلقة الضعيفة في الشركة إلا أنها قد تتحول إلى قوة ضاربة في حالة انتهاك حقوقها بفضل تمتعها بالحق في الإضراب عن العمل³ مما يعطل مصالح الشركة ويلحق بها خسائر كبيرة نظرا لتوقف نشاط اليد العاملة المنتجة في الشركة. وقد واجه المشرع هذا الاختلال في السير المنتظم للشركة بمجموعة من النصوص القانونية التي تكفل الحماية لمصلحة الشركة عن طريق تطوير حقوق العمال سواء كانت فردية أو جماعية بسياج من الأحكام الجزائية لتجنب انتهاكها من طرف ممثلي الهيئة المستخدمة.

يعتبر عامل أجير كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يسمى المستخدم،⁴ هذا الأخير يمكن أن يتجسد في شركة مساهمة ذات مجلس الإدارة يترأسه رئيس المجلس بصفته ممثل الهيئة المستخدمة يتصرف باسمها ولحسابها ويتولى تسييرها اليومي⁵ بالقيام بجميع أعمال الإدارة وأعمال التصرف

¹ المادة 549 الفقرة الأولى ق. ت. ج.

² المادة 638 ق. ت. ج.

³ المادة 24 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر. مؤرخة في 07 فبراير 1990، ع. 06، ص. 231، المعدل والمنتم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990، ج. ر. مؤرخة في 25 ديسمبر 1990، ع. 68، ص. 2652.

⁴ المادة 02 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. مؤرخة في 25 أبريل 1990، ع. 17، ص. 562، المعدل والمنتم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج. ر. مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، ع. 68، ص. 2654، والمرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج. ر. مؤرخة في 13 أبريل 1994، ع. 20، ص. 05، والأمر رقم 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج. ر. مؤرخة في 10 جويلية 1996، ع. 43، ص. 07، والأمر رقم 02/97 المؤرخ في 1 جانفي 1997، ج. ر. مؤرخة في 12/01/1997، ع. 03، ص. 06.

⁵ المادة 638 الفقرة الأولى ق. ت. ج.

كتوظيف العمال وتوجيههم وتسديد أجورهم وتأمينهم،¹ وبالأحرى القيام بكافة الأعمال التي تمكن العمال الأجراء من ممارسة حقوقهم الفردية والجماعية في أحسن الظروف وتغطية التزاماتهم بما يخدم مصلحة الشركة. إذ تحظى حقوق الطبقة العاملة بحماية جزائية خاصة في التشريع الجزائري المتعلق بقانون العمل معززة بأحكام القانون التجاري الذي جاء لمضاعفة هذه الحماية في ميدان الشركات التجارية.

من هنا تبرز أهمية هذا الموضوع الذي تتطلب معالجته تقسيمه إلى مبحثين يتناول الأول المسؤولية الجزائية لرئيس مجلس الإدارة عن انتهاك الحقوق الفردية للعامل، أما المبحث الثاني فيخصص لمسؤولية رئيس مجلس الإدارة عن المساس بالحقوق الجماعية للعمال.

المبحث الأول : المسؤولية الجزائية لرئيس مجلس الإدارة عن انتهاك الحقوق الفردية للعمال

يتمتع العامل بعدة حقوق تتعلق بظروف العمل يمارسها بصفة منفردة وهي الحق في الأجر وما يرتبط به من منح ومكافآت² (المطلب الأول)، وتنفيذ العقد في وقت محدد بموجب القانون أي تحديد ساعات العمل.³ كما يتمتع العامل بالحق في راحة أسبوعية وسنوية وفي الأعياد الدينية والوطنية على أن تكون مدفوعة الأجر، علاوة على حقه في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل وحقه في التأمينات الاجتماعية (المطلب الثاني). وقد أحاط المشرع هذه الحقوق الأساسية للعامل بجملة من الأحكام الجزائية التي تكفل احترامها من طرف رئيس مجلس الإدارة باعتباره ممثل الهيئة المستخدمة.

المطلب الأول : الحماية الجزائية لحق العامل في الأجر

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية للعامل لكن رغم ذلك لم يعرفه المشرع الجزائري بل اكتفى بتقديم عناصره في المادة 80 من قانون 11/90 التي تنص على أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل، وبالتالي يستخلص من هذه المادة بأن الأجر قد يكون دخلا أو مرتبا وهو مرتبط ارتباط وثيق بالعمل المؤدى وفقا لمبدأ لا أجر بدون عمل. وهو يتخذ شكل نقود سواء من حيث التقدير أو من حيث الدفع⁴ تمنح للعامل كمقابل لمجهوده الفكري أو البدني في الشركة، وهو يشمل الأجر الأساسي حسب التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة والتعويضات المدفوعة بحكم الأقدمية أو الساعات الإضافية والمسؤولية والمنطقة، العلاوات المرتبطة بنتائج العمل،⁵ كما قد يشمل المصاريف التي تكبدها العامل أثناء

¹ M. SALAH, Les sociétés commerciales, T. 1, les règles communes-la société en nom collectif-la société en commandite simple, Collection Droit Des affaires, EDIK, 2005, p. 333, n° 590.

² المواد 6 و 81 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 5 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁴ المادة 85 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 81 من قانون 11/90 السالف الذكر.

العمل أو بمناسبة تأدية خدمة للشركة ولمصلحتها.¹ وقد حدد المشرع حده الأدنى الوطني المضمون بـ 18000 دج² الذي لا يجوز للهيئة المستخدمة مخالفته بتقديم أجر يقل عنه. يكتسي الأجر أهمية بالغة سواء للعامل أو لشركة المساهمة، فهو يأخذ طبيعة مزدوجة إذ له وجه إنساني ووجه اقتصادي. فبالنسبة للعمال يمثل الأجر مصدر رزق ووسيلة لإشباع احتياجاتهم الشخصية والعائلية والشعور بالأمان والاندماج في العلاقات الاجتماعية. أما بالنسبة للشركة فهو يمثل الوسيلة لجذب الكفاءات والطاقات البشرية والإبقاء عليها في الشركة للزيادة في الإنتاج ولهذا كان لا بد للمشرع من حمايته بتجريم كل ما قد يمس به من حيث مضمونه أو طريقة دفعه.

الفرع الأول : الحماية الجزائرية لمضمون الأجر

اعتمد المشرع الجزائري طريقتين مختلفتين لتحديد الأجر تتمثل الأولى في الطريقة اللاتحفية أو التنظيمية المكرسة بموجب قوانين الاقتصاد الموجه، أما الطريقة الثانية فهي الطريقة التفاوضية المكرسة بموجب قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل³ عن طريق وضع الأجور الأساسية الناجمة عن التصنيف المهني إضافة إلى التعويضات المتعلقة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل والعلاوات من جهة،⁴ أو احتساب الأجر حسب الإنتاج أو المردود من جهة ثانية.⁵ وفي كل الظروف الظروف لا يجوز أن يقل الأجر المدفوع للعامل عن الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون المقدر بـ 18000 دج الذي يعتبر من النظام العام الاجتماعي يمكن الاتفاق على أجر أعلى منه بموجب اتفاقية جماعية للعمل، إذ يترتب على مخالفته توقيع عقوبات على رئيس مجلس الإدارة الذي يتولى تسديد أجور العمال بمناسبة التسيير اليومي للشركة، إذ توقع عليه عقوبة الغرامة من 10000 إلى 20000 دج وتضاعف الغرامة حسب عدد المخالفات،⁶ وفي حالة العود فإن العقوبة المطبقة تتراوح بين 20000 دج و50000 دج كما تضاعف هذه العقوبة حسب عدد المخالفات أيضا.⁷

¹ المادة 634 ق. ت. ج والمادة 83 من قانون 11/90 السالف الذكر.

² المادة 87 مكرر من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ ب. بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط. الأولى، 2011، ص. 86.

⁴ المادة 81 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 82 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁶ المادة 149 الفقرة الأولى من قانون 11/90 السالف الذكر المعدلة بموجب المادة 54 من الأمر رقم 15-01 لمؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلية لسنة 2015، ج. ر مؤرخة في 23 جويلية 2015، ع. 40، ص. 17.

⁷ المادة 149 الفقرة الثانية من قانون 11/90 السالف الذكر.

من خلال هاتين العقوبتين المتعلقةتين بمخالفة الحد الأدنى للأجر الوطني الأدنى المضمون يتضح بأنها عقوبة مالية زهيدة غير مجدية نفعاً كونها تفتقد لوظيفة الردع الذي تتميز به العقوبة بوجهيه العام والخاص¹ وبالتالي فهي لا تقي بالغر المطلوب المتمثل في ضمان احترام المستخدم للحد الأدنى للأجر الوطني المضمون الذي يكفل للعامل أبسط حاجياته الضرورية.

من صور الإخلال بمضمون الأجر تسليم العامل قسيمة أجر لا تتضمن كافة عناصره من منح وتعويضات مستحقة لأن ذلك يشكل تعدياً على حق العامل في قبض أجر كامل، إذ واجه المشرع هذا السلوك الإجرامي بعقوبة مالية تتمثل في غرامة تتراوح بين 500 و1000 دج وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.² وما يلاحظ على هذه الجريمة والعقوبة المطابقة لها زيادة على ما هو عليه الأمر بالنسبة لجريمة تقديم أجر أقل من الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، أن المشرع لم يتطرق لحالة العود على غرار ما هو عليه الأمر في المادة 149 من نفس القانون، غير أنه يمكن الاستناد إلى نص المادة 139 من التي تنص بصفة عامة على مضاعفة الغرامات في حالة العود وتحدد مدة 12 شهراً من تاريخ ارتكاب المخالفة الأولى لاحتساب حالة العود.³

الفرع الثاني : الحماية الجزائية لكيفية تسديد الأجر

حدد المشرع طريقة تسديد الأجر بموجب أحكام آمرة حماية للعامل سواء من حيث انتظام تسديده أو من حيث الوثائق المثبتة له، إذ يترتب على مخالفتها توقيع عقوبات على رئيس مجلس الإدارة بصفته ممثل لشركة المساهمة ويتولى ضمان تسييرها اليومي. بحيث يتفرع على الحق الأساسي للعامل في الحصول على أجر مقابل لعمله حقه في الحصول على هذا الأجر بصفة منتظمة أي دورية عند حلول أجل استحقاقه دون التأخير في تسديده حتى لا يؤثر سلباً عليه من الجانب الاجتماعي،⁴ وهو ما يعد من الضمانات التشريعية للحق الأساسي للعامل في الأجر. ولهذا يعتبر الدفع الغير منتظم للأجر وسيلة أو حيلة يلجأ لها رب العمل لحرمان العامل منه بصفة تدريجية، الشيء الذي دفع بالمشرع إلى تجريم هذا الفعل الذي يتمثل ركنه المادي في عدم احترام الرزنامة المحدد مسبقاً لتسديد الراتب أو عدم دفعه في التواريخ المحددة لذلك وبالتالي التأخير في تسديده.⁵

تتراوح العقوبة المقررة لرئيس مجلس الإدارة نتيجة ارتكابه لمخالفة التسديد الغير منتظم للأجر عند حلول أجل استحقاقه بين الغرامة من 1000 إلى 2000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات أي حسب عدد العمال المعنيين بالدفع الغير منتظم للأجر،⁶ وفي حالة العود فإن العقوبة تضاعف

¹ أ. بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، دار هوميه، ط. الحادية عشر، 2012، ص. 244.

² المادة 148 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 139 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁴ المادة 88 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المواد 6 الفقرة الخامسة و150 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁶ المادة 150 الفقرة الأولى من قانون 11/90 السالف الذكر.

من 2000 دج إلى 4000 دج وتضاعف مرة ثانية حسب عدد المخالفات، كما تعزز بعقوبة الحبس ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.¹ ما يلاحظ على هذه الأحكام الجزائية أن المشرع عزز حق المساهم في الحصول على أجر منتظم بعقوبة الحبس في حالة تكرار المخالفة وهو أمر لم يقم به بالنسبة لمخالفة تسديد أجر يقل عن الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، غير أنه ترك الاختيار للقاضي في حالة العود بين توقيع إحدى العقوبتين الغرامة المضاعفة أو الحبس وبالتالي بالرغم من تعزيز هذا الحق بعقوبة الحبس إلا أن هذه العقوبة تبقى تفقد وظيفة الردع بسبب ترك حرية الاختيار للقاضي. والأصل أن تسديد الأجر يكون عند الانتهاء من تنفيذ العمل، غير أنه يمكن الاتفاق على تحديد تاريخ التسديد بموجب عقد أو اتفاقيات جماعية ويكون غالبا عند بداية كل شهر.

يعتبر من حق العامل أيضا تسليمه قسيمة الأجور الدورية تتضمن مبلغ الأجر الموافق للمبلغ المسلم له إضافة لذكر تسمية كل العناصر المكونة للأجر من أجر أساسي ومنح وتعويضات وعلاوات حسب مبلغ كل عنصر، بحيث تسمح هذه الوثيقة للعامل ولغيره بالإطلاع على محتوى الأجر المقبوض والتأكد من مدى مطابقته للنصوص القانونية أو الاتفاقية وعدم مخالفة أحكامه من طرف رئيس مجلس الإدارة، وبالتالي فهي تشكل سند إداري ووثيقة إثبات على مقدار الأجر المقبوض. يتكون الركن المادي لهذه المخالفة في عدة صور، تتمثل الأولى في امتناع رئيس مجلس الإدارة عن تقديم قسيمة الأجر للعامل مطابقة للأجر المقبوض حتى لا يتمكن هذا الأخير من اللجوء للقضاء للمطالبة بحقوقه وهو ما يسمح لرئيس مجلس الإدارة بتجنب المتابعة الجزائية عن مخالفته لمضمون الأجر. أما الصورة الثانية فتتمثل في تسليم العامل قسيمة أجر لكنها غير كاملة ينقصها بعض البيانات المتعلقة بعناصر الأجر المستحق، إذ واجه المشرع هاتين الصورتين بتجريمهما وتوقيع غرامة تتراوح من 500 إلى 1000 دج مع إمكانية مضاعفتها حسب عدد المخالفات.²

المطلب الثاني : الحماية الجزائية لظروف العمل

من حق العامل على الهيئة المستخدمة توفير ظروف ملائمة للعمل، فإذا كان من والواجب على العامل تقديم مردود جيد في العمل، فإنه يقع على الهيئة المستخدمة واجب توفير الظروف المناسبة لذلك من تحديد أوقات العمل باعتماد معيار الزمن والجنس والسن وفترات الراحة (الفرع الأول)، وتوفير جو صحي وآمن ملائم ومناسب لطبيعة العمل معزز بحق العامل في التأمينات الاجتماعية (الفرع الثاني) حتى يتمكن العامل من تشريف عقد عمله وتقديم ما هو منتظر منه، ولهذا بالنظر لأهمية هذه الحقوق فهي تحظى بحماية جزائية من طرف المشرع لكنها تبقى غير كافية.

الفرع الأول : الحماية الجزائية لأوقات العمل

لتنفيذ عقد العمل يتمتع العامل بالحقوق في عدم تجاوز الأوقات المحددة قانونا وبحقه في الراحة، فإذا كان من واجب العامل والتزامه الرئيسي القيام بالمهام المسندة إليه والامتثال لأوامر وتوجيهات رئيس مجلس الإدارة في شركة المساهمة، فإنه لا بد من تحديد أوقات العمل بما يتوافق

¹ المادة 150 الفقرة الثانية من قانون 11/90 السالف الذكر.

² المادة 148 من قانون 11/90 السالف الذكر.

والمجهود البدني والفكري للعامل ومتطلبات طبيعة العمل، كما أن لجنس العامل وسنه دور في تحديد أوقات العمل، إذ يمنع تشغيل القصر أقل من 19 سنة من الجنسين¹ والعاملات مهما كان سنهن في العمل الليلي.² مع تحديد أوقات الراحة التي تمكن العامل من الاسترجاع ومباشرة العمل بكل قوة.

بالنسبة لأوقات العمل، حدد المشرع الحجم الساعي الذي يجب على كل من العامل ورب العمل أو ممثله احترامه، إذ حصرها في مدة 40 ساعة عمل في الأسبوع موزعة على 5 أيام على الأقل في الظروف العادية،³ وهو ما يعادل 173 ساعة و 33 دقيقة في الشهر. غير أنه يمكن للاتفاقيات الجماعية تخفيض هذه المدة أو زيادتها في حالة الضرورة القصوى لكن دون أن تتجاوز هذه الزيادة نسبة 20 % من الحجم الساعي الأسبوعي القانوني⁴ وأن لا تزيد عن مدة 12 ساعة في اليوم⁵ مع الاحتفاظ لهذه الزيادة بطابعها الاستثنائي والاضطراري.

بالنظر لتأثير أوقات العمل على القدرة البدنية والذهنية والصحية للعامل وعلى مردوده داخل المؤسسة فقد عمل المشرع على حماية أوقات العمل اليومية والأسبوعية سواء كانت قانونية أو اتفاقية والإضافية، فبالرغم من إجازته اللجوء لساعات عمل إضافية إلا أنه اشترط أن يكون ذلك مبرر بطبيعة بعض الأنشطة التي تتطلب التوقف عن الإجباري عن النشاط لفترة معينة، كما لم يترك لرئيس مجلس الإدارة حرية تحديد هذه الأنشطة بل أخضعها للاتفاقيات الجماعية علاوة على تحديد الحد الأقصى لهذه الزيادة التي لا يجب أن تتجاوز نسبة 20 % من الحجم الساعي الأسبوعي ودون أن تزيد مدة العمل اليومي عن 12 ساعة في الظروف العادية والغير عادية.

جعل المشرع كل مخالفة للأحكام القانونية المتعلقة بمدة العمل القانونية سواء اليومية أو الأسبوعية أو أي تجاوز لعدد الساعات الإضافية أو الأنشطة المتعلقة بهذه الزيادة يشكل مخالفة معاقب عليها من 500 إلى 1000 دج مع إمكانية مضاعفتها حسب عدد العمال المعنيين.⁶ وبالتالي قد يتمثل الركن المادي لهذه المخالفة في قيام رئيس مجلس الإدارة بتشغيل العمال لمدة تفوق 8 ساعات يوميا دون أن تبرر هذه الزيادة بموجب اتفاقيات جماعية للعمل نتيجة لطبيعة النشاط الذي يتطلب التوقف لفترات محددة، فالحجم الساعي اليومي هو من النظام العام الاجتماعي الذي يستوجب منع بقاء العامل تحت سلطة رب العامل لمدة تفوق 12 ساعة في اليوم لما له من تأثير على المجتمع بصفة عامة وعلى الفرد بصفة خاصة.⁷ كما قد يتمثل الركن المادي في تجاوز مدة 40

¹ المادة 28 من قانون 11/90 السالف الذكر.

² المادة 29 الفقرة الأولى من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 02 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج. ر مؤرخة في 12 يناير 1997، ع. 03، ص. 05.

⁴ المادة 31 الفقرة الثانية من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 07 من الأمر رقم 03/97 السالف الذكر.

⁶ المادة 143 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁷ م. بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، 2014، ص. 177.

ساعة في الأسبوع، أو توسيع قائمة الأنشطة محل الزيادة في عدد ساعات العمل دون أن تتميز هذه النشاطات بطابع التوقف عن العمل.

تجب الإشارة إلى أن المشرع لم يحدد القصد الجنائي الخاص لهذه المخالفات الذي يتمثل في الهدف من ارتكابها، بل مجرد توفر القصد الجنائي العام المتمثل في انصراف إرادة الجاني للقيام بفعل مع علمه بأن القانون ينهي عنه يكفي لمتابعة رئيس مجلس الإدارة عن هذه المخالفات وهو ما من شأنه أن يوفر الحماية لحقوق العمال،¹ وبالتالي تتم المتابعة الجزائية لرئيس مجلس الإدارة مهما كان هدفا من ارتكاب هذه المخالفات.

قد يتابع رئيس مجلس إدارة شركة المساهمة جزائيا عن جرم تشغيل الشبان والنسوة ليلا نتيجة لمخالفته للأحكام القانونية المحددة لأوقات عمل هذه الفئة، إذ علاوة على معيار الزمن، اعتمد المشرع على معيارين آخرين يتمثلان في معيار الجنس والسن لتحديد فترات العمل التي لا تتناسب مع القصر والأقل من 19 سنة والنسوة، فالحالة الجسدية والعقلية المرتبطة بالقصر ومكوناتها الفسيولوجية لا تسمح بتشغيلهم في الساعات الليلية من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا،² وكل مخالفة لذلك تكون السبب في متابعة رئيس مجلس الإدارة عن انتهاك أحكام تشغيل القصر أقل من 19 سنة من الجنسين في العمل الليلي أو حتى بسبب تشغيل النسوة في هذه الأوقات، غير أن العقوبة المقررة لهذه المخالفة تبقى غير ملائمة لخطورة الجرم المرتكب سواء على العامل أو على المجتمع، إذ تتراوح بين 500 و1000 دج وتكرر حسب عدد العمال المعنيين.³ ولهذا من جهة أخرى يعتبر حق العامل في الراحة حقا دستوريا يحدد القانون كيفية ممارسته⁴ ولهذا وتكريسا لهذا المبدأ الدستوري أقر المشرع هذا الحق الأساسي للعامل الذي يتلائم وحقه في العمل يتم منحه بالنظر لعدة اعتبارات صحية ومهنية كالراحة الأسبوعية والعطلة السنوية والمرضية، وأخرى اجتماعية كالأعياد والمناسبات الدينية والوطنية. تطبيقا لذلك حدد المشرع يوم الجمعة كاملا كيوم راحة أسبوعية مدفوعة الأجر في الظروف العادية.⁵ كما يضيف المشرع يوم السبت كيوم راحة أسبوعية ثانية بالنسبة للموظفين العموميين⁶ في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية زيادة على أيام الأعياد الدينية والوطنية والعطل بمناسبة الأحداث العائلية المدفوعة الأجر.

¹ أ. بوسقيعة، المرجع السالف الذكر، ص. 125.

² المادة 27 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 143 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁴ المادة 69 من القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج. ر مؤرخة في 07 مارس 2016، ع. 14. ص. 03.

⁵ المادة 33 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁶ المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009، المحدد لتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر مؤرخة في 26 جويلية 2009، ع. 44، ص. 28.

علاوة على الراحة الأسبوعية يستحق العامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر مقدرة بـ 30 يوم¹ بعد قضائه سنة من الخدمة المتصلة تمكنه من استعادة نشاطه البدني والذهني ويمكن تمديدها بالنسبة للعمال الذين يؤدون أشغالا شاقة أو خطيرة أو تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.² كما تضاف لمدة العطلة السنوية الرئيسية مدة لا تقل عن 10 أيام بالنسبة لعمال الجنوب نظرا لطبيعة المناخ والمنطقة.³ غير أن رئيس مجلس الإدارة باعتباره الممثل القانوني لشركة المساهمة فهو يتمتع بصلاحيات تنظيم حصول العمال على العطلة السنوية أو تجزئتها بموجب برنامج حسب ظروف العمل ومقتضياته بعد استشارة لجنة المشاركة،⁴ غير أن هذه الصلاحية لا تخول لرئيس مجلس الإدارة التعدي على حق العامل في العطلة عن طريق تشغيله خلال تلك الأيام وإلا اعتبر مخالفا للقواعد العامة المنظمة لأيام الراحة والعطل مما يؤدي إلى قيام مسؤوليته الجزائية، إذ تتراوح عقوبة هذه المخالفة بين الغرامة من 1000 إلى 2000 دج تكرر حسب عدد العمال المعنيين.⁵

الفرع الثاني : الحماية الجزائية لبيئة العمل والتأمينات الاجتماعية

للعمال حق على رب العمل في توفير بيئة عمل صحية وآمنة خالية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو حق دستوري⁶ معزز بمجموعة من النصوص التشريعية⁷ والتنظيمية فالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية هي مسؤولية ملقاة على عاتق رئيس مجلس الإدارة في شركة المساهمة الذي يلزم باحترام قواعد الصحة والأمن بتوفير طب العمل وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال، إذ تطبق هذه القواعد على جميع العمال على اختلاف مناصبهم ومستوياتهم وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومدّة علاقة عملهم. ولهذا يقع على شركة المساهمة ممثلة في رئيس مجلس إدارتها الالتزام باحترام القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتطهيرها بتزويد الماء الصالح للشرب⁸ وتهوية الأماكن المخصصة للعمل.⁹

¹ المادة 41 من قانون 11/90 السالف الذكر.

² المادة 45 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 42 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁴ المادة 51 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 145 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁶ المادة 69 من قانون 01/16 السالف الذكر.

⁷ القانون رقم رقم 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، ج. ر مؤرخة في 05 جويلية 1983، ع. 28، ص. 1809. القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر مؤرخة في 27 جانفي 1988، ع. 04، ص. 117.

⁸ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج. ر مؤرخة في 23 جانفي 1991، ع. 04، ص. 74.

⁹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 السالف الذكر.

كما يجب على رئيس مجلس الإدارة حماية العمال من خطر الضجيج وتقلبات الأحوال الجوية بتزويد أماكن العمل بتجهيزات خاصة لضمان حماية العمال من درجات الحرارة المرتفعة والمنخفضة،¹ وغيرها من القواعد التي تحفظ سلامة العمال كذلك المتعلقة بالوقاية من أخطار الحريق والحرق والسقوط العلوي.² ويقع على عاتقه أيضا الالتزام بإنشاء أجهزة وهياكل طبية للعمل وضمان تسييرها من طرف طبيب العمل الذي يكلف بإعداد ملف طبي لكل عامل مع تكوين العمال وتحسيسهم عن الأخطار المهنية.³ كل هذه الحقوق التي يتمتع بها العمال التي تمثل التزامات لمفاعة على عاتق رئيس مجلس الإدارة جعلها المشرع مقترنة بجزء في حالة مخالفتها يتميز بطابع الردع على خلاف ما هو عليه الأمر بالنسبة للعقوبات المقررة عن مخالفة الأحكام المنظمة للأجر وأوقات العمل، إذ تتراوح العقوبة بين الغرامة من 1000 و 6000 دج والحبس من شهرين إلى 6 أشهر، بحيث من شأن العقوبة السالبة للحرية ردع رب العمل ودفعه لاحترام حقوق العمال، كما قد يؤدي العود إلى الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة بناء على حكم من المحكمة.⁴

يحظى العامل بالحق في التصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي قصد الانتساب لهذه الهيئة التي تكفل له الحق في تأمينات اجتماعية مزدوجة عن المخاطر الفسيولوجية والمهنية التي قد تتسبب في انقطاع راتبه أو الإنقاص منه، إذ تعمل هذه التأمينات على درء الأخطار الاجتماعية ومواجهة آثارها، ولهذا فإن هذه الحقوق تكتسي أهمية بالغة للعامل خلال مشواره المهني الذي تهدده المخاطر المهنية، وبغرض تعزيز هذه الحقوق جعل المشرع هذا الالتزام المفروض على رئيس مجلس الإدارة بصفته رب العمل مقترن بجزء في حالة مخالفته يتمثل في قيام مسؤوليته الجزائية عن عدم التصريح بانتساب العمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي في المدة القانونية المحددة بـ 10 أيام التي تلي توظيف العامل،⁵ بحيث قد تتراوح العقوبات بين 100000 دج و 200000 دج عن كل عامل غير منتسب والحبس من شهرين إلى سنة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط،⁶ وفي حالة العود تطبق عقوبة الغرامة من 200000 دج إلى 500000 دج عن كل عامل غير منتسب والحبس من

¹ المواد 13 و 14 و 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 السالف الذكر.

² المواد 33 و 34 و 54 و 55 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 السالف الذكر.

³ المواد 4 و 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، ج. ر مؤرخة في 11 ديسمبر 2002، ع. 82، ص. 18.

⁴ المواد من 35 إلى 43 من القانون رقم 07/88 السالف الذكر.

⁵ المادة 10 من القانون رقم 14/83 المؤرخ في 05 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر مؤرخة في 05 جويلية 1983، ع. 28، ص 1818، المعدل والمتمم.

المادة 13 من القانون رقم 14/83 السالف الذكر المعدلة بموجب المادة 59 من الأمر رقم 01/15 السالف الذكر.⁶

شهرين إلى 24 شهرا أي دون منح الاختيار للقاضي لتوقيع العقوبة المالية أو العقوبة السالبة للحرية.¹

المبحث الثاني : المسؤولية الجزائرية لرئيس مجلس الإدارة عن المساس بالحقوق الجماعية للعمال

يتمتع العمال بثلاث حقوق يمارسونها في إطار جماعي منظم وهي الحق في المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة والتفاوض الجماعي (المطلب الأول) والحق النقابي والحق في ممارسة الإضراب (المطلب الثاني) وهي تسمى بالحريات الجماعية تسمح لهم بالدفاع عن مصالحهم المشتركة ولهذا عززها المشرع ببعض الأحكام الجزائرية تطبق على رب العمل قصد تحصيلها.

المطلب الأول : الحماية الجزائرية لحق المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة والتفاوض الجماعي

اعتبر المشرع كل من المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة (الفرع الأول) والتفاوض الجماعي (الفرع الثاني) من الحقوق الجماعية للعمال تولى حمايتهما بموجب أحكام جزائية تطبق على الهيئة المستخدمة في حالة خرقها، أو عدم توفير الظروف والوسائل اللازمة لنشاطها.

الفرع الأول : حق العمال في المشاركة في التسيير

أدى التطور الاقتصادي للشركات إلى خلق هيئة جديدة للمراقبة لفائدة العمال الأجراء تسمى بلجنة المشاركة أو لجنة المؤسسة في التشريع الفرنسي تعنى بمراقبة الشركة وتساهم في تسييرها رفقة باقي هيئات الشركة بفضل ما تتمتع به من صلاحيات إعلامية واستشارية في المسائل التنظيمية والخاصة بالسير العام للشركة. إذ تتجسد مشاركة العمال في التسيير إما بواسطة مندوبي المستخدمين في إطار لجنة المشاركة التي تتكون من مجموع مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل يحتوي على عشرين عامل على الأقل² وعند عدم بلوغ هذا العدد يمكن للعمال الانضمام إلى أقرب مكان متميز تابع لنفس المؤسسة أو اجتماع عدة أماكن عمل لنفس المؤسسة يساوي أو يزيد عن عشرين عاملا.³

يتم تشكيل أعضاء لجنة المشاركة بعد إجراء انتخابات مزدوجة، تتمثل الأولى في انتخاب مندوبي المستخدمين بإجراء اقتراع فردي وحر وسري⁴ للمترشحين البالغين 21 سنة وذوي أقدمية وعدم شغلهم لمنصب مسؤول وعدم وجود علاقة قرابة بينه وبين المستخدم من الدرجة الأولى أو تولى سلطة تأديبية. ويعد فائز المترشحين الحاصلون على أكبر عدد من الأصوات.⁵ بعد تشكيل مندوبي المستخدمين يجتمعون بغرض انتخاب أعضاء من بينهم لتكوين لجنة المشاركة التي توضع على مستوى المقر الرئيسي للشركة وتتولى اللجنة انتخاب رئيس ونائبه من بين أعضائها.⁶

¹ المادة 59 الفقرة الثانية من الأمر رقم 01/15 السالف الذكر.

² المادة 91 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 92 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁴ المادة 97 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 98 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁶ المادة 102 من قانون 11/90 السالف الذكر.

تتمتع لجنة المشاركة بعدة صلاحيات تمكنها مرافقة الهيئة المستخدمة في تسيير الشركة من جهة ومراقبة هذه الأخيرة بفضل ما تتمتع من الحق في الإعلام والحق في الاستشارة في المسائل المهمة وتسيير الخدمات الاجتماعية. إذ في مجال صلاحية الإعلام يحق للجنة المؤسسة الإطلاع وأخذ معلومات بصفة جماعية عن وثائق الشركة ذات الطابع الاقتصادي والمالي والمحاسبي والتقارير السنوية، بحيث تتمثل أهم الوثائق التي يجب على رئيس مجلس الإدارة إرسالها لأعضاء لجنة المشاركة قبل انعقاد الجمعية العامة السنوية في تقرير مجلس الإدارة وتقارير محافظ الحسابات، جدول الأعمال ونص مشاريع القرارات المقدمة من طرف مجلس الإدارة أو المساهمين، جدول نتائج الشركة خلال كل سنة من الخمس سنوات الماضية،¹ وبالأخص كل الوثائق التي تتضمن الكشف المالية للهيئة المستخدمة من الحصيلات وحسابات الاستغلال وحساب النتائج وحسابات الأرباح والخسائر.²

أما إذا تعلق الأمر باجتماع الجمعية العامة العادية، فإن رئيس مجلس الإدارة ملزم بإرسال بعض الوثائق للجنة المشاركة تتمثل في تقرير مجلس الإدارة ونص مشاريع القرارات المقدمة من طرفه أو من طرف المساهمين، تقرير مندوب الحسابات المبين لجدول نتائج الشركة لكل سنة من الخمس سنوات الأخيرة وقائمة أعضاء مجلس الإدارة والوثائق التلخيصية والحصيلة،³ ويرجع السبب في ضم لجنة المشاركة لقائمة الأشخاص المستفيدين من الحق في الإطلاع رفقة المساهمين إلى أن المشرع ألزم الهيئة المستخدمة بتمكينها من هذه الوثائق⁴ حتى تتمكن من ممارسة دورها الاستشاري في جلسات الجمعية العامة ومجلس الإدارة، وبالتالي جعلها المشرع ضمن تشكيلة هذه الهيئات المكونة للهيئة المستخدمة كلما تجاوز عدد العمال فيها 150 عامل.⁵

يتجسد حضور لجنة المشاركة لاجتماعات مجلس الإدارة والجمعيات العامة في دور استشاري عن طريق إبداء الرأي عن الوثائق المطع عليها ذات الطابع الاقتصادي والمهني والاجتماعي خلال مدة لا تتجاوز 15 يوما.⁶ وحتى تتمكن لجنة المشاركة من المشاركة في تسيير الشركة وفر لها المشرع مجموعة من التسهيلات الوسائل تمكنها من القيام بمهامها على أحسن وجه. فمن بين التسهيلات يقع على الهيئة المستخدمة الالتزام بتخصيص البعض من أماكن المؤسسة تحت تصرف العمال لإجراء انتخابات أعضاء لجنة المشاركة ولبرمجة اجتماعاتها وإنجاز أعمال السكرتارية الخاصة بها، أي توفير مكاتب مخصصة للجنة المشاركة،⁷ والامتناع عن كل فعل يعرقل تكوينها أو أو تسييرها وممارسة صلاحياتها أو حرمان أعضائها من التمتع بعشر ساعات عمل مدفوعة الأجر

¹ المواد 677 و678 و680 من ق. ت. ج.

² المادة 94 الفقرة السادسة من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 678 الفقرة السادسة ق. ت. ج.

⁴ المادة 94 الفقرة الرابعة والسادسة من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 95 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁶ المادة 94 الفقرة الرابعة من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁷ المادة 109 من قانون 11/90 السالف الذكر.

في الشهر¹. ومن بين التسهيلات التي يقع على الهيئة المستخدمة توفيرها للعمال توفير ميزانية مخصصة لتغطية احتياجات مكتب لجنة المشاركة لتنظيم نشاطاتها المحددة في النظام الداخلي². على اعتبار أن أعضاء لجنة المشاركة من بين العمال في الشركة فهم في تبعية للهيئة المستخدمة فقد حرص المشرع على حماية طبقة العمال بصفة عامة عن طريق تحصين الهيئات التي تمثلها بأحكام جزائية تمكنها من ممارسة صلاحياتها بكل حرية ومرافقة الهيئة المستخدمة في تكوين إرادة الشركة، ولهذا فقد جرم المشرع كل فعل من شأنه عرقلة تكوين لجنة المشاركة عن طريق منع إجراء انتخاباتها بعدم تخصيص أمكنة لهذا الغرض أو عدم تخصيص وقت للعمال لإجراء هذه الانتخابات، أو عدم المبادرة بطلب المنظمات النقابية تعيين أعضاء اللجنة الانتخابية في أجل 8 أيام³. كما يشكل جريمة معاقب عليها عدم توفير الوسائل الضرورية والتسهيلات المنصوص عنها قانونا للجنة المشاركة حتى يتسنى لأعضائها التفرغ لمهامها التمثيلية المنوطة بها على أحسن وجه على غرار عدم تخصيص مدة 10 ساعات لأعضائها خارج أوقات الاجتماعات⁴ لمباشرة مهامها أو عدم تخصيص أماكن داخل المؤسسة لتباشر أعمالها،⁵ أو عدم تخصيص ميزانية لتغطية احتياجاتها⁶. إذ تشكل كل هذه الأفعال الركن المادي لمخالفة عرقلة تشكيل لجنة المشاركة أو حرمانها من التسهيلات المنصوص عنها قانونا معاقب عليها بغرامة من 5000 دج إلى 20000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.⁷ غير أن هذه العقوبة بالرغم من تشديدها من طرف المشرع بتوقيع الحبس على مقترفيها إلا أنها تبقى غير كافية نظرا لترك المشرع للقاضي حرية الاختيار بين العقوبة المالية والعقوبة السالبة للحرية مما قد يفقدها لطابع الردع.

الفرع الثاني : الحماية الجزائية لحق العمال في التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي من بين الطرق السلمية ومن الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العمال للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وتسوية النزاعات القائمة مع رب العمل وهو يعرف بالحوار الذي يجري بين المنظمات النقابية وبين أصحاب الأعمال بشأن ظروف وشروط العمل⁸ قصد تسوية

¹ المادة 106 الفقرة الأولى من قانون 11/90 السالف الذكر.

² المادة 110 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 4 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب ممثلي المستخدمين، ج. ر مؤرخة في 03 أكتوبر 1990، ع. 42، ص. 1316، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 248/97 المؤرخ في 8 جويلية 1997، ج. ر مؤرخة في 09 جويلية 1997، ع. 46، ص. 11.

⁴ المادة 108 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 109 الفقرة الأولى من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁶ المادة 111 الفقرة الأولى من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁷ المادة 151 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁸ المادة 120 من قانون 11/90 السالف الذكر.

تسوية النزاعات فيما بينهما،¹ إذ يضمن المشرع رفقة الشركاء الاجتماعيين الاستقرار التشريعي لعلاقات العمل بتقرير الحد الأدنى من شروط العمل تاركا للاتفاقيات الجماعية تفصيل تلك الشروط وفقا لظروف وطبيعة نشاط كل مؤسسة وكل قطاع. وبالتالي يعد التفاوض الجماعي وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة المستخدمة بفضل مشاركة العمال في وضع قواعد مهنية تحقق المساواة في العمل. ويكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب المستخدم أو الممثلين النقائبيين للعمال، أو بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال.² وبعد إبرام الاتفاقية يسعى الطرف المستعمل إلى تسجيلها في مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة.³

بالنظر لأهمية التفاوض الجماعي فقد وفر المشرع للاتفاقيات الجماعية حماية جزائية لتأمين حقوق العمال محل هذه الآلية من آليات تسوية النزاعات، ولهذا فقد جرم المشرع كل مخالفة لأحكام هذه الاتفاقية من طرف رب العمل بأن جعل من هذه المخالفة ومخالفة تشريع العمل في مرتبة واحدة معاقب عليها قانونا. ولم يكتفي المشرع بذلك، بل جرم أيضا امتناع رب العمل عن الجلوس في طاولة المفاوضات مع ممثلي العمال في الأجل القانونية بعد تقديم العمال لطلب التفاوض ولهذا يعاقب بغرامة من 1000 إلى 4000 دج.

المطلب الثاني : الحماية الجزائية لممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب

يعتبر ممارسة الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال (الفرع الأول)، وهو مرتبط بالحق في التفاوض الجماعي والحق في الإضراب (الفرع الثاني) للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال في حالة فشل باقي المساعي والآليات الودية لحل النزاعات.

الفرع الأول : الحماية الجزائية لممارسة الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي حق أساسي مكرس في الدستور⁴ يمارسه العامل عند الانخراط في نقابة عمالية أو بمناسبة تكوينها، وقد نص المشرع على هذا الحق صراحة بموجب قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،⁵ بحيث يتولى الممثل النقابي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال داخل المؤسسة وبإمكانه في هذا الخصوص إجراء مفاوضات قد تنتهي بإبرام اتفاقيات جماعية في مسائل محددة و لهذا وفر له المشرع حماية خاصة لاسيما تجاه رب العمل حتى يمارس مهامه النقابية بعيدة عن كل الضغوطات التي قد تتال من وظيفته النبيلة. وفي هذا الإطار منع

¹ ب. بن عزوز، المرجع السالف الذكر، ص. 180.

² المواد 114 الفقرة الثانية و 123 من قانون 11/90 السالف الذكر.

³ المادة 126 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁴ المادة 70 من الأمر رقم 01/16 السالف الذكر.

⁵ المادة 02 من قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر مؤرخة في 06 جوان 1990، ع. 23، ص. 764، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج. ر مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، ع. 68، ص. 2656. والأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج. ر مؤرخة في 12 جوان 1996، ع. 36، ص. 04.

المشرع كل تمييز مهما كان نوعه ضد أي عامل بسبب نشاطه النقابي،¹ كما لا يمكن ممارسة السلطة التأديبية على النقابي بسبب نشاطه النقابي لأن هذا النشاط لا يشكل خطأ جسيم، بل هو حق دستوري ومكرس في المواثيق الدولية ولهذا لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية على الممثل النقابي تحت طائلة البطالان دون احترام الإجراءات القانونية² وفي حالة المخالفة فإن أي عقوبة توقع عليه تعتبر عديمة الأثر.

كما أن المشرع الجزائري ورغبة منه في ردع المخالفات التي قد ترتكب سواء في حق النقابي أو التنظيم النقابي ككل فقد اعتبر بأن مخالفة رب العمل ومساسه بأحكام تأسيس المنظمة النقابية وما يتعلق بالتسهيلات القانونية الممنوحة لها والأحكام المتعلقة بحماية النقابي تشكل عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي يتولى مفتش العمل معابنتها ومتابعتها وفقا للتشريع المعمول به،³ ولهذا اعتبر المشرع مثل هذه الأفعال تشكل جريمة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي معاقب عليها بغرامة من 10000 دج إلى 50000 دج،⁴ وفي حالة العود تضاعف الغرامة لتصبح من 50000 دج إلى 100000 دج والحبس من 30 يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.⁵

الفرع الثاني : الحماية الجزائية للحق في الإضراب

يشكل الإضراب حقا للعمال يمارسونه في إطار القانون وبشكل منظم كونه يمثل آخر حل أو الوسيلة الأخيرة للضغط على رب العمل لدفعه لتلبية مطالبهم بعد فشل جلسات التفاوض والحوار في إطار آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل. وقد اعترف المشرع للعمال بهذا الحق في التشريع الأساسي وهو الدستور وذلك في المادة 71 منه⁶ و وفقا لمبدأ دستورية القوانين جاء 02/90 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الإضراب لتعزيز هذا الحق للعمال وتنظيم كفاءات ممارسته حماية للعمال والهيئة المستخدمة، إذ وضع المشرع حماية خاصة لهذا الحق بشرط ممارسته مع احترام قانون 02/90.⁷

لضمان احترام ممارسة هذا الحق المكرس للعمال في الدستور اعتبر المشرع أنه يمنع على المستخدم اللجوء لتعيينات جديدة لعمال قصد استخلاف العمال المضربين باستثناء حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة.⁸ كما عزز المشرع هذا المنع بأحكام جزائية لضمان احترامه من طرف المستخدم، إذ يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 500 و 2000 دج والحبس من أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين

¹ المادة 50 من قانون 14/90 السالف الذكر.

² المواد 53 و 53 مكرر و 54 و 56 من قانون 14/90 السالف الذكر.

³ المادة 58 من القانون رقم 14/90 السالف الذكر.

⁴ المادة 59 الفقرة الأولى من قانون 14/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 59 الفقرة الثانية من قانون 14/90 السالف الذكر.

⁶ المادة 71 الفقرة الأولى من الأمر رقم 01/16 السالف الذكر.

⁷ المادة 32 من قانون 02/90 المعدل والمتمم السالف الذكر.

⁸ المادة 33 الفقرة الأولى من قانون 02/90 السالف الذكر.

العقوبتين فقط كل شخص يمس ممارسة حق الإضراب،¹ وقد ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من ذلك للوقاية من حالات المساس بممارسة حق الإضراب عندما قام بتجريم محاولة الإخلال بهذا الحق وذلك بالقيام بأعمال تحضيرية لتعيين أو توظيف عمال آخرين. كما ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000.00 دج إلى 50000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.²

تجب الإشارة إلى أن هذه الحقوق المكرسة للعمال سواء كانت فردية أو جماعية تتمتع بها هذه الفئة بالتساوي دون تمييز كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء النقابي أو عدمه، إذ جعل المشرع كل شكل من أشكال هذا التمييز يقع باطل سواء وقع في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية،³ وهو ما ينطبق مع أحكام المواد 32 و36 و69 من الدستور، غير أنه بغرض تعزيز حق العمال في المساواة فقد جرم المشرع فعل توقيع اتفاقية جماعية تتضمن كل شكل من أشكال التمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت ضمن أحكام المادة 17 من قانون 11/90، إذ يتعرض المخالف لغرامة مالية تتراوح بين 2000 دج إلى 5000 دج،⁴ وفي حالة العود فإن الغرامة المطبقة تتراوح بين 2000 دج إلى 10000 دج والحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.⁵

الخاتمة :

تكتسي حقوق العمال أهمية بالغة سواء لهذه الفئة أو للهيئة المستخدمة كشركة المساهمة نظرا لما لها من تأثير مباشر على مردودهم داخل الشركة وعلى نجاح هذه الأخيرة الذي يبقى مرهون بمدى نشاطهم وتشريفهم لعقد العمل الذي يربطهم بها، ولهذا كلن لا بد من العمل على ضرورة احترام هذه الحقوق المخولة للعمال سواء كانت فردية أو جماعية وذلك عن طريق تطبيقها بسياح متين من الأحكام الجزائية التي تعمل على التصدي لكل محاولة الإخلال بها من طرف الهيئة المستخدمة أو من يمثلها. غير أن ما يميز التشريع الجزائري هو عدم فعالية الأحكام الجزائية المخصصة لحماية حقوق العمال بسبب اقتصرها على العقوبات المالية الرمزية ومنح الاختيار للقاضي في توقيع العقوبة المالية أو العقوبة السالبة للحرية في غالب الأحيان مما يفقد هذه العقوبات طابعها الردعي، ولهذا ولمصلحة العمال وشركة المساهمة يستحسن على المشرع الجزائري التخلي عن سياسة منح الاختيار للقاضي في توقيع العقوبة المالية أو العقوبة السالبة للحرية بفرض توقيعهما معا على الهيئة المستخدمة و ممثلها.

¹ المادة 57 الفقرة الأولى من قانون 02/90 السالف الذكر.

² المادة 57 الفقرة الثانية قانون 02-90 السالف الذكر.

³ المادة 17 من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁴ المادة 142 الفقرة الأولى من قانون 11/90 السالف الذكر.

⁵ المادة 142 الفقرة الأولى من قانون 11/90 السالف الذكر.