

دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون العام للأعمال

فرع قانون الأعمال

تحت إشراف:

من إعداد الطالبين:

الأستاذ: بلول أعر

- عمران فوزي

- عزني وليد

لجنة المناقشة:

- الأستاذة(ة): عدوان سميرة..... رئيسا.

- الأستاذ: بلول أعر مشرفا ومقررا.

- الأستاذة(ة): بلال نورة.....ممتحننا.

تاريخ المناقشة: 2017/06/22

شكر و عرفان.

باسم الله الرحمن الرحيم: " قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون
وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون."

سورة التوبة، الآية 105.

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك،
ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة، ونصح الأمة، إلى نبي الرحمة ونور العالمين.

نتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذ بلول أعمار لقبوله الإشراف على هذا
العمل، ووقته الثمين الذي لم يبخله علينا بتوجيهاته ونصائحه، فجزاه الله خيرا على ذلك.
كما نتقدم بفائق الشكر والاحترام إلى لجنة المناقشة التي تقبلت مشقة مناقشة هذه
المذكرة، فجزاهم الله خير جزاء.

دون ان ننسى التقدم بالشكر العظيم الى الاستاذ رحمانى الياس، مفتش مركزي
للعمل في ولاية بجاية على مساعدته القيمة ووقته الثمين الذي وهبه لنا والذي شرفنا
بالاستقباله لنا والهمنا في اعداد هذا العمل فجزاه الله خيرا.

إلى من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد ولو بدعاء، إلى جميع
الزميلات والزملاء في الدراسة، وخاصة المقبلين منهم على التخرج فوفقهم الله في ذلك.

إهداء

إلى روعي، أعظم امرأة في الدنيا، أمي الغالية...يا من منحني الشعور بالحياة،
ورافقتني فيها، وضحت من اجلي بالغالي، أطال الله في عمرها.

إلى ينبوع العطاء...الذي زرع في نفسي الطموح والمثابرة...إلى تاج راسي، الذي
ضحى بالنفس والنفيس من اجلي، أبي الفاضل أطال الله في عمره.

إلى الغالي علي، سندي المتين جدي الغالي، والى جدتي الكريمة التي لطالما
كانت مثالا للعطف والحنان...أطال الله في عمرهما.

إلى من افديهم بروحي، وشاركت معهم رحم أمي...إخوتي الاعزاء حفظهم الله
من كل سوء...إلى عمي اعمر وجميع عائلته كل باسمه...إلى جميع العائلة
والاقارب...إلى اخوالي وبالاخص خالي نونو و مجيد.

إلى كل رفقائي واصدقائي من الطفولة، إى زملائي وزميلاتي في الدراسة كل
باسمه.

إلى من شاركتني خطاي في هذه المرحلة المهمة...وكانت بصمة خاصة في
دراستي الجامعية.

وليد.

إهداء.

إلى ملاكي في الحياة... إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان و
التفاني ...

إلى بسمة الحياة وسر الوجود ... إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها
بلسم جراحي... إلى أغلى ما عندي ... أمي الحبيبة

إلى من رزقه الله بالهبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون
انتظار.. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار... أرجو من الله أن يمد في
عمرك... لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار... وستبقى كلماتك
نجوم اهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد... والدي العزيز.

إلى من يسعد قلبي بلقائها... وتقر عيني برويتها ... جدتي أطال
الله في عمرها. إلى من هم أقرب إلي من روعي... إلى من شاركني
اسمي... وبهم استمد عزتي وإصراري... أخواتي وإخوتي فريد وعبد
الرحمان...

إلى عائلتي الكبيرة الغالية... التي منحتني الشرف... وإلى كل من ينطق
بلقب عمران... إلى من كان معي... وكان بجانبني ولم يخذلني... أصدقائي
في الطفولة وفي مقاعد الدراسة... وزملائي وزميلاتي في الجامعة...
أحبائي وأصدقائي خارج الجامعة.

إلى كل من كان بجانبني في إعداد هذه المذكرة... وإلى كل من وقف معي
وقفة رجل صادق.

إلى كل من يعرفني من قريب أو من بعيد ... وكل من يقرأ ويستفيد من هذه
المذكرة.

فوزي.

مقدمة

تعتبر مفتشية العمل الركيزة الأساسية التي تقف عليها الدولة من اجل ضمان السير الحسن لقطاع العمل في الجزائر ، وقد أسندت لهذه الهيئة عدة مهام وعدة صلاحيات ، كل هذا يتبين من خلال الدور الذي تلعبه في ضبط علاقات العمل ، ومحاولة الموازنة بين العمال ورب العمل، من خلال المراقبة على تطبيق قوانين العمل ، ومشاركة العمال والمستخدم في إعداد وتطبيق النظام الداخلي في المؤسسة ، ضف إلى ذلك الوقاية من نزاعات العمل سواء الفردية والجماعية ، وتلعب دورا بارزا في الحد من حوادث العمل من خلال الحماية القبلية للعامل من أخطار حوادث العمل، وهذا ما يهم دراستنا.

تمارس مفتشية العمل مهامها وصلاحياتها وتقوم بأعماله المحددة قانونا عن طريق مفتشي العمل ، المتواجدين في كافة أقطار الوطن ، وذلك بتنظيم محكم يحدد اختصاصهم الإقليمي ، ويبرز هذا التنظيم بدءا من المفتش العام للعمل المتواجد في العاصمة الذي يمارس العمل الإداري التنظيمي ، ويليه في المرتبة المفتش الجهوي وهو أيضا يمارس عمل إداري تنظيمي في حدود الجهة التي تخضع لاختصاصه وهي حوالي 8 ولايات ، ثم يبرز دور المفتش الولائي للعمل الذي يوجه وينظم عمل المفتشين الرئيسيين في حدود الولاية التي تخضع لاختصاصه، ويقوم المفتشين الرئيسيين بمهام الرقابة والزيارات ، أي العمل الميداني عكس المفتشين الجهويين و الولائيين الذين يقومون بالمهام الإدارية.

ساير المشرع الجزائري تشريعات الدول واسند مهمة الرقابة على تطبيق قواعد قانون العمل لمفتشية العمل ، حيث اغلب التشريعات تقر بهذه المهمة لهيئة التفتيش ، ففي فترة ما قبل الاستقلال كانت الجزائر مقاطعة فرنسية وتخضع للتشريع الفرنسي ، وقانون العمل الفرنسي هو المطبق في الجزائر ، حيث كان يقر بهذه الهيئة بل تم تأسيسها في الجزائر وتمارس نشاطها وبكل الصلاحيات ، أما بعد الاستقلال وبصدور مختلف التشريعات ومنها تشريع العمل اعترف بهذه الهيئة تم إسناد عدة مهام لها وتمتع بعدة صلاحيات ، بل صدرت عدة تشريعات تحكم وتنظم هيئة التفتيش في الجزائر.

لقد كانت للجهود الدولية تأثير كبير على نظرة المشرع الجزائري لمفتشية العمل والصلاحيات المخولة لها ، ففي الدول الأوروبية ظهر نظام التفتيش مبكرا وذلك نظرا للتحول الاقتصادي والثورة الصناعية التي مست الدول الأوروبية ، حتى الدول العربية لم تستثنى من هذا التحول وظهرت مفتشية العمل في معظم الدول العربية وقد عقدت عدة مؤتمرات ولقاءات وتم المصادقة على عدة اتفاقات دولية وعربية في مجال تفتيش العمل ، وقد صادقت الجزائر على معظم الاتفاقيات وكان لها تأثير كبير في الإصلاحات التي قام بها المشرع الجزائري خاصة فيما يخص بقواعد الأمن والسلامة في أماكن العمل ، وتجسيد مبدأ الحماية من حوادث العمل.

لقد كرس المشرع الجزائري مبدأ الحماية واقره في العديد من القوانين ، ويتبين ذلك من خلال إدراجه كمبدأ دستوري ، وترجمة هذا المبدأ في القوانين المتعلقة بالعمل والوقاية من حوادث العمل وطب العمل وقد ألزم المشرع وضع القواعد المتعلقة بالسلامة والأمن في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، وقد اخضع هذه المؤسسة للرقابة الداخلية من طرف لجان الوقاية والأمن ومندوبي العمال، أو هيكل وهيئات وطنية وما يخص دراستنا هي الرقابة التي تمارسها هيئة تفتيش العمل ، عن طريق مفتش العمل اي يتمتع بصلاحيات واسعة في مجال الحماية ، هذه الصلاحيات مستمدة من العديد من التشريعات التي اقراها المشرع الجزائري خاصة المتعلقة بمفتش العمل.

إن المهمة الأساسية لمفتش العمل هي السهر على تطبيق قانون العمل جملة وتفصيلا ، لذلك فان مفتش العمل يتمتع باستقلالية ولا يخضع لأي سلطة كل هذا من اجل ممارسة الصلاحيات المخولة له قانونا ، إذ يمكن له أن يقوم بزيارات مفاجئة لاماكن العمل في أي وقت ويعاين المخالفات المرتكبة من طرف المستخدم ، ويوجه اعدارات وملاحظات للمستخدم وهي تعتبر أدنى التدابير التي يقوم مفتش العمل ، وموacula لإبراز صلاحيات فيمكن له أن يقوم بإعداد محاضر المخالفات المرتكبة في مجال الوقاية والأمن والسلامة ، ويحيل المستخدم إلى القضاء من اجل إزالة المخالفة والتطبيق السليم لقواعد السلامة والأمن داخل المؤسسة المستخدمة .

إضافة لكل الصلاحيات التي يمارسها مفتش العمل والتدابير التي يقوم بها ، وفي حالة الخطر الداهم والوشيك على صحة العمال وأمنهم،يقوم بإخطار الجماعات المحلية لاتخاذ الإجراءات والتدابير من اجل الغلق الإداري للمؤسسة المستخدمة ، وإزالة الخطر الذي يهدد امن وسلامة العمال ووضع حد للمخالفات المرتكبة ، ويمكن لمفتش العمل الاستعانة بالقوة العمومية من اجل الدخول إلى المؤسسة المستخدمة وذلك لتعنت المستخدم ومنعه لدخول المفتش لمؤسسته ، إن مفتش العمل يتمتع بصفة الضبطية القضائية وبإمكانه إحالة المستخدم على القضاء المختص من اجل حماية العمال من الأخطار والحد من المخالفات .

إن إحالة المستخدم على القضاء يعتبر أخر تدبير يقوم به مفتش العمل ، حيث يكون طرفا في النزاع لكن يتابع مجريات القضية ويتحصل على نسخة من الحكم من المحكمة ، وما تجدر الإشارة إليه أن النيابة هي التي تكون طرفا في النزاع والممثلة في السيد وكيل الجمهورية ، والقضاء الجزائي هو المختص في محاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك هي أحكام جزائية تصل عقوبتها إلى الحبس ، لقد شدد المشرع على العقوبات المقررة بشأن ذلك لكن في نظر المستخدم تعتبر عقوبات رمزية ، لذلك فان المستخدم يخالف القواعد المتعلقة بالسلامة والأمن ويقوم بدفع الغرامات الناتجة عن ذلك ، ولا يقوم بتوفير بيئة مناسبة وخالية من حوادث العمل ، نظرا للتكاليف الباهظة لتوفير وسائل الوقاية من حوادث العمل .

تعتبر الحماية التي يقوم بها مفتش العمل لصالح العامل لحمايته من حوادث العمل حماية قبلية ، أي قبل وقوع الخطر يتدخل مفتش العمل لإزالة ذلك الخطر والإحالة دون تحققه ، لان تحققه ينتج أثار لا يمكن تداركها قد تؤدي بحياة العامل ، لذلك فان مفتش العمل في إطار الصلاحيات الممنوحة له يقوم بزيارة ميدانية لاماكن العمل فيعاين المخالفة المرتكبة ويتخذ التدابير والإجراءات لوقف تلك المخالفات لكن تختلف تلك الإجراءات والتدابير باختلاف درجة خطورة تعرض العامل لتلك الحوادث، وهنا يبرز دور مفتش العمل في حماية العامل لان له سلطة تقديرية في اتخاذ القرارات التي تجسد الحماية الفورية والفعلية للعامل، ومن هنا نطرح الإشكالية

التالية: كيف يتدخل مفتش العمل في الحد من أخطار حوادث العمل؟، وما هي الآليات التي يعتمد عليها لضمان حماية العامل؟

ولدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين، ففي الفصل الأول اعتمدنا الجانب النظري من خلال ضبط المصطلحات والتعاريف وإبراز نشأة وتطور نظام تفتيش العمل في بعض من التشريعات المقارنة وفي الجزائر، كما تطرقنا إلى أجهزة مفتشية العمل وصلاحيات مفتش العمل في المبحث الأول، وفي المبحث الثاني تعرضنا إلى مفهوم حوادث العمل والآثار المترتبة عنها، وكذا مبدأ الحماية من حوادث العمل ومختلف الهيئات التي تجسد هذا المبدأ.

أما في الفصل الثاني الذي يعتمد على جانب تطبيقي، وبدءاً بالمبحث الأول قمنا بإبراز التدابير المتخذة من طرف مفتش العمل، من خلال الصلاحيات الممنوحة له من أجل تكريس مبدأ الحماية، وتعرضنا في المبحث الثاني إلى الآثار القانونية المترتبة عن ثبوت المخالفة.

الفصل الأول

الإطار القانوني لمفتشية العمل ومبدأ الحماية من

حوادث العمل.

لم يكن في وقت مضى أي وجود لتفتيش العمل بالمعنى المعروف حالياً ، وبذلك يمكن لنا القول بوجود غياب كلي لثقافة حماية العامل ، سواء من حيث التعسفات التي يعتدي عليه بها المستخدم، أو من حيث الأخطار التي يتعرض لها في بيئة عمله، وبالتالي لم يكن معروف ما يسمى الآن بحقوق العمال، ناهيك عن أجهزة تمثله وتجسد هذه الحقوق وتحميها .

مع بروز القرن التاسع عشر بات ميلاد نظرة جديدة لتفتيش العمل واضحا، ذلك من خلال الأفكار التي روج إليها المفكرون الاقتصاديون آنذاك، والتي دعت إلى إطلاق آليات جديدة لتحكم علاقات العمل ، ومع مرور الوقت ظهرت عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية وفكرية ونقابية ، ساهمت في خلق قناعات لدى بعض الدول بأهمية العمل ووجوب تنظيمه وتاثيره ، وبالعامل لاسيما وانه العنصر الأساسي في الإنتاج وتحريك عجلة النمو .

وهكذا مر تفتيش العمل بمراحل عديدة وتطورات متباينة تختلف من دولة لأخرى ، كما أصبح للعامل مكانة اجتماعية وقانونية تعترف بحقوقه وتحميها ، وهذا ما سنحاول تبيانها في هذا الفصل من خلال التعرض إلى الإطار القانوني لمفتشية العمل في المبحث الأول ، ثم نتطرق إلى مبدأ الحماية من حوادث العمل في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الإطار القانوني لمفتشية العمل

لدراسة الإطار القانوني لمفتشية العمل سوف نخرج على نشأة وتطور تفتيش العمل، من خلال دراسة المراحل الأساسية لنشأته وتطوره في التشريعات المقارنة ثم في الجزائر في المطلب الأول، بعدها نتطرق إلى أجهزة مفتشية العمل وصلاحيات مفتش العمل في المطلب الثاني .

المطلب الأول: نشأة و تطور تفتيش العمل

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع الشروط العمل السائدة في أماكن العمل و ذلك بهدف اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية، و كذلك معرفة أوجه النقص التي لم تتعرض لها هذه الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو إزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد ثم الردع والقمع ثانيا في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

وحسب هذا المفهوم عرف تفتيش العمل مسارا طويلا مر خلاله بعدة مراحل، و يعكس هذا المسار تطورات تشريعات العمل.¹

الفرع الأول: المراحل الأساسية لنشأة و تطور تشريعات تفتيش العمل في بعض التشريعات المقارنة

إن موضوع شؤون العمال موضوع متعدد الجوانب لأنه يدور حول العنصر البشري في الإنتاج وقد اجتاز عدة مراحل تميزت كل مرحلة عن الأخرى بطابع خاص.

ففي المرحلة الأولى كان الطابع الاجتماعي يظهر بوضوح، حيث اتجهت الجهود إلى معالجة الظروف السيئة والأوضاع القاسية التي كان يعاني منها العمال، و لذا كان من المحتم على الدولة أن تتدخل في شؤون العمل والعمال واستحداث النظم والقوانين والتشريعات التي تضمن حماية العمال، ورفع مستواهم بعد إن كانت العلاقات بين العمال و صاحب العمل تنظمها إرادة صاحب العمل نفسه، والعلاقات الإنسانية التي تتوقف إلى حد كبير على طبيعة نفسية صاحب العمل.

ومن هذا المنطلق يتضح أن التطور التشريعي للعمل صاحب التطور الاقتصادي وإذا تتبعناه منذ نشأته الأولى نجد انه في القرون الوسطى كان الناس يعيشون في قرى متناثرة صغيرة و

¹ عبد الباقي سليم، نشأة وتطور تشريعات العمل، محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، بغداد، 1976، ص 114 .

كانت العائلة تكون وحدة اقتصادية مستقلة يقوم كل فرد من أفرادها بإشباع حاجاته، ثم كبرت القرى وتجمعت وتمدنت وأنشأت على اثر ذلك الأسواق، وظهر في كل ناحية من نواحي النشاط الاقتصادي فريقان: الفريق المنتج، والفريق المستهلك، وقد ظهر هذان الفريقان على مقربة من بعضهما و كان اتصال كل منها بالأخر اتصالا مباشراً.²

وتعود على من كان يشتغل بالصناعة آنذاك أن يعد مصنوعاته في منزله ثم يأخذها إلى أسواق مجاورة، وهكذا أخذت تلك الأسواق تطورا تدريجيا حتى أصبحت أسواقا إقليمية، ونشأت إزاء اتساع حركة الإنتاج طبقة تقوم بالوساطة بين المنتج و المستهلك، وبعدها بدا اختراع الآلات الذي أدى إلى كساد المنتجات اليدوية نظرا لتعذر استعمالها استعمالا منزليا، أولا لارتفاع ثمنها، وثانيا لضخامتها وحاجتها إلى أعداد ضخمة من العاملين تتناسب مع وجودها في مكان يتفق مع حالتها، مما حدا بكثير من العمال إلى التوجه إلى العمل في المناطق الصناعية سعيا وراء العمل، كما أدى إلى التوسع في استخدام النساء و الأطفال لمدة طويلة و في ظروف صحية صعبة وغير ملائمة و في أمكنة لا تليق بمزاولة العمل لعدم توفرها على أدنى شروط الأمن، و لقد دفعت تلك الظروف الحكومات، بصفتها سلطة عامة، إلى التدخل من تلقاء نفسها دون أن يطالبها بذلك احد لتوفير بعض الحماية للعمال.³

(أولا): ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا و في الدول العربية

لوحظ مبكرا أن التدخل التشريعي لا يكون ذا جدوى ما لم يتوفر جهاز تفتيش فاعل و مؤثر، حيث أكد واقع التطبيق أن طبيعة هذه العلاقات العمالية تقبل الخروج على أحكامها في أية لحظة، وهو الأمر الذي يستدعي ممارسة رقابة دائمة على تطبيق الأحكام القانونية، وهكذا كان ميلاد أجهزة تفتيش العمل في أوروبا في أوائل القرن العشرين.

² عبد الباقي سليم، أهداف تفتيش العمل، محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، بغداد، 1976، ص17.

³ عبد الباقي سليم، نشأة وتطور تشريعات العمل، مرجع سابق، ص11.

إضافة إلى ذلك فإن النصوص التشريعية المعنية بحماية العمال و شروط عملهم، وخاصة تلك المتعلقة بساعات العمل والأجور والوقاية واستخدام الأحداث والنساء، تبدو غير كافية لوضعها موضع التنفيذ ما لم تكن مؤيدة بجزاءات مدنية وجزائية،⁴ و هذا ما أدى إلى ظهور تفتيش العمل في عدد من الدول الأوروبية.

لذات الأسباب التي أوجبت أن تكون الدول الأوروبية الصناعية اسبق عهدا بأجهزة تفتيش العمل، كانت أقطارنا العربية متأخرة زمنيا في إنشاء هذه الأجهزة، فقد أدت الهيمنة الاستعمارية على الوطن العربي من جهة، والتخلف الاقتصادي من جهة أخرى إلى تأخر دخول الصناعة الحديثة إليه، وتأخر في ضوء ذلك ظهور قوانين العمل، فما دامت القاعدة القانونية الموضوعية المنظمة لعلاقات العمل غير موجودة، فانه لا يمكن أن نتصور وجود جهاز رقابي مع غيابها.

وقد أورد البعض عددا من العوامل التي ساهمت في نشأة أجهزة تفتيش العمل في الدول العربية، ويجملها في عاملين: الأول هو ظهور الحاجة إلى إنشاء جهاز تفتيش العمل لكي يمارس وظائف محددة لتلبية احتياجات يفرزها الواقع الاقتصادي والاجتماعي، والثاني هو حصول الدول العربية على استقلالها السياسي، ذلك أن الدول العربية كانت تخضع للاستعمار لسنوات طويلة من قبل دول أوروبا وذلك إلى غاية القرن العشرين، و بالتالي فان اغلب الدول العربية لم تكن تعرف قبل نيل استقلالها تشريعا منظما للعمل.⁵

وفيما يلي سنحاول تبيان مسيرة نشأة وتطور أجهزة تفتيش العمل في بعض الدول الأوروبية و بعض من الدول العربية.

⁴ عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، (بحث مقارنة مع تشريعات الدول العربية)، الجزء الأول، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مكتب العمل العربي، بيروت، 1980-1981، ص 205.

⁵ يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، (بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل)، منشورات المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل، تونس، 2012، ص ص 38 و 40.

1- ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا

1- النمسا:

يذكر البعض بان النمسا أول دولة صناعية أدخلت التفتيش على المنشآت الصناعية وذلك عام 1786، حيث أصدرت أحكاما تتعلق بحماية الأحداث المشتغلين في الصناعة مع تكليف الأطباء بمراقبة تطبيق هذه الأحكام لوقاية العمال من الإصابة بالأمراض، ولم تتمكن الحكومة النمساوية من جعل تفتيش المصانع عموما في أيدي السلطات الحكومية إلا بعد أكثر من قرن، حيث أصدرت لهذا الغرض قانونا في 17 يوليو سنة 1883م.⁶

2- المملكة المتحدة:

أما في المملكة المتحدة، فقد تمثلت البدايات الأولى للتفتيش ببعض أحكام قانون المصنع الصادر سنة 1802م، إلا أن تعميم التفتيش على مواقع العمل المختلفة لم يتكامل إلا مع أواخر القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين.⁷

3- فرنسا:

في فرنسا فقد وضعت تشريعا سنة 1813م يمنع استخدام الأطفال تحت سن 09 سنوات واستمر ذلك الوضع إلى أن أصدرت قانونها الأول لتنظيم الصناعة سنة 1841م، وكان يتمحور فقط حول إخضاع صاحب العمل لسيطرة المصلحة العامة، كما لم يتضمن بنودا تتعلق بحماية العمال وتخضع لتفتيش العمل.

وفي سنة 1848م اقترح تعيين مفتشين رسميين للتفتيش على تنفيذ الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث في الصناعة، ولكن لم يتم ذلك حتى سنة 1868م، وفي سنة 1874م صدر قانون خاص بتشغيل النساء والأحداث في الصناعة وحمايتهم وساعات عملهم، وأخيرا تضمنت القوانين التي صدرت سنة 1892م، 1893م، و1898م أحكاما تتعلق بتنظيم أعمال التفتيش في المصانع.

⁶ يوسف الياس، مدخل حول تفتيش العمل، (واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 1993، ص14.

⁷ يوسف الياس، المرجع نفسه، ص 15 وما يليها.

وقد استمر الوضع هكذا حتى قام المشرع الفرنسي بتعديل قانون العمل في عام 1970م الذي قسم قانون العمل إلى ثمانية أقسام ثم إلى تسعة، لكن التطورات والتعديلات التي طرأت على بيئة العمل دفعت الحكومة الفرنسية لإعادة النظر في القانون ودراسته في 2004م، وتعديله كاملاً في 2007م، حتى أصبح كاملاً في 2008م.⁸

ب- ظهور نظام تفتيش العمل في الدول العربية

1- مصر:

ففي مصر، ومنذ الاحتلال البريطاني لها عام 1886م كانت الرقابة على تشغيل العمال معدومة، وفي عام 1909م صدر أول تشريع للعمل بشأن تنظيم تشغيل الأحداث، ولكن طوال عشرين عاماً بعدها كان جهاز التفتيش ضعيفاً قاصراً. وبعد المكتب الذي أنشئ في يونيو 1930م نواة تفتيش العمل في مصر، وقد الحق هذا المكتب سنة 1935م بوزارة الصناعة و التجارة.

وفي سنة 1954م أعيد تشكيل وزارة الشؤون الاجتماعية، وقسمت إلى إدارات عامة، وحلت الإدارة العامة للعمل محل مصلحة العمل، وفي سنة 1961م أنشئت وزارة العمل وألحقت بها إدارة عامة للتفتيش، وقد صدر قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003م، و الذي تناول في بعض موادته تنظيم موضوع تفتيش العمل.⁹

2- سوريا:

وأما في سوريا فقد انشأ جهاز تفتيش العمل بموجب أحكام قانون العمل لسنة 1946م والحق آنذاك بوزارة الاقتصاد الوطني، ثم أحدثت في هذه الأخيرة دائرة باسم دائرة العمل والشؤون الاجتماعية الحق بها جهاز تفتيش العمل.

⁸ عبد الباقي سليم، نشأة وتطور تشريعات العمل، مرجع سابق، ص 17 و18.

⁹ يوسف الياس، مدخل حول تفتيش العمل، مرجع سابق، ص 17 وما يليها.

هذا وقد صدر قانون العمل الجديد لعام 2010م الذي تضمن تفتيش العمل والضابطة العدلية، كما صدر قرار بتاريخ 2010/07/12م عن وزارة الشؤون الاجتماعية و العمل بشأن نظام تفتيش العمل.¹⁰

3- المملكة الأردنية الهاشمية:

أما في المملكة الأردنية الهاشمية، فلم يكن في شرق الأردن تشريع ينظم علاقات العمل قبل سنة 1948م، في حين صدرت في فلسطين قبل الاحتلال بعض القوانين العمالية، وبعد توحيد الضفتين نشطت حركة التشريع العمالي في الأردن ما بين 1953م و1955م، ثم انضمت الأردن إلى منظمة العمل الدولية سنة 1956م مما أدى إلى تنشيط حركة التشريع العمالي. بعدها صدرت مدونة موحدة تظم أحكام هذا التشريع، وبمقتضاه صدرت عدة أنظمة منها نظام تفتيش العمل لسنة 1961م، الذي ألغى و حل محله نظام مفتشي العمل سنة 1963م، وبعد ذلك صدر قانون سنة 1996م وهو القانون النافذ في الأردن حالياً وقد أجريت عليه عدة تعديلات.¹¹

ثانياً: الجهود الدولية لتطوير تفتيش العمل

يحظى تفتيش العمل باهتمام دولي وعربي نظراً لأهميته في حماية العامل، هذه الحماية التي تقرها معظم الدول تتجسد من خلال تفتيش العمل الذي يقوم بالرقابة على تنفيذ تشريعات العمل، وأيضاً السهر على تطبيق أحكام قانون العمل واتفاقيات العمل الدولية، لذلك هناك اهتمام دولي بتفتيش العمل يتجسد في منظمة العمل الدولية في أول مرتبة، واهتمام إقليمي عربي يتجسد من خلال منظمة العمل العربية في ثاني مرتبة.

1- منظمة العمل الدولية:

لقد حظي موضوع تفتيش العمل بأهمية كبيرة على المستوى الدولي حيث عقدت عدة مؤتمرات دولية في هذا الشأن نذكر أهمها:

¹⁰ يوسف الياس، مرجع سابق، ص ص 17 و18.

¹¹ يوسف الياس، مدخل حول تفتيش العمل، المرجع نفسه، ص 18.

1- مؤتمر برلين سنة 1890م :

وقد شاركت فيه خمس عشر دولة أوروبية يهدف المؤتمر إلى الاتفاق على مستويات دولية للعمل، وتضمن البروتوكول الذي أصدره المؤتمر توصية بان يشرف على تنفيذ التشريعات العمالية في كل دولة جهاز يضم عددا من المختصين تعينهم الحكومة ويلتزمون بالحياد سواء بالنسبة للعمال أو لأصحاب العمل.

2- مؤتمر حماية القوى العاملة:

أولها عقد في زيوريخ سنة 1897م حيث اقر توصية مماثلة لمؤتمر برلين، وثانيها في باريس سنة 1900 وتضمن توصية جاء فيها:
"إن التفتيش العمالي هو تنظيم لازم نظرا للمزايا التي تحققت بتطبيقه، والتي جعلته موزعا لثقة العمال".

وبعد انتهاء الحرب العالمية الأولى مباشرةً أنشأت منظمة العمل الدولية وذلك بموجب معاهدة الصلح المبرمة في فرنسا في عام 1919م، ودعت الدول المشاركة إلى إقامة قطاع للتفتيش لكي يضمن تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بحماية العاملين.¹²

إن فكرة إنشاء منظمة العمل الدولية ترجع في حقيقة الأمر إلى الأفكار الاجتماعية التي ظهرت في القرن التاسع عشر أثناء الثورة الصناعية، التي نادى بتعديل وتحسين أوضاع العمال غير العادلة، وبالتالي العمل على تدوينها في اتفاقيات لضمان سريانها في مختلف أنحاء العالم. وأثناء فترة مابين الحربين الأولى والثانية كانت منظمة العمل الدولية جزءا مستقلا من عصبة الأمم، وأثناء الحرب العالمية الثانية نقل مقر منظمة العمل الدولية مؤقتا إلى مونتريال بكندا، وفي عام 1946 أصبحت منظمة العمل الدولية إحدى الوكالات الدولية الأولى المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، ومنذ ذلك الحين تم إنشاء نظام التعاون الوثيق بين المنظمات الدولية التي تعمل في مجال إلغاء عدم المساواة وعدم التوازن في مختلف أنحاء العالم، وفي ميدان السياسة الاجتماعية قامت المنظمة الدولية للعمل بجهود شاقة ونشيطة بسبب التغيرات المفاجئة التي حدثت في هذا

¹² علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، (دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية)، الطبعة الأولى، 2014، صص 73 إلى 75.

المجال منذ الحرب العالمية الثانية نتيجة تطور ظروف العمل و المعيشة من اجل النهوض بالعمالة والتي تعد من الأهداف الرئيسية للمنظمة، وفي المرحلة الحالية تقوم هذه الاخيرة بالاهتمام بالمسائل المتعلقة بالعمال المهاجرين، والشركات المتعددة الجنسيات، وبيئة العمل.....الخ.¹³

وتولت منظمة العمل الدولية منذ قيامها وضع اتفاقيات وتوصيات عمل دولية لصالح العمال في مختلف دول العالم، وبلغ عددها 189 اتفاقية و202 توصية، حيث تعرف بمعايير العمل الدولية والتي تغطي جوانب عديدة في شؤون العمل و العمال، من بينها: تجريم العمل الجبري، الحريات النقابية، شروط الصحة والسلامة المهنية.....الخ.¹⁴

لقد قامت منظمة العمل الدولية بالعديد من الجهود من اجل النهوض بتفتيش العمل لذلك تم إعداد وإقرار الاتفاقيات و التوصيات الدولية نذكر منها:

- التوصية رقم (20) لسنة 1923م، بشأن المبادئ العامة لتنظيم التفتيش لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الصادرة لحماية العمال.
- التوصية رقم (54) لسنة 1937م، بشأن التفتيش في أعمال البناء.
- الاتفاقية رقم (21) لسنة 1926م، بشأن التفتيش المتعلق بالعمال المهاجرين.
- الاتفاقية رقم (81) والتوصية رقم (81) لسنة 1947م بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.¹⁵

وبناء على ما سبق، وفي ضوء الازدياد في عدد اتفاقيات العمل المصادق عليها من قبل الدول الأعضاء، بالإضافة إلى تبني مستويات العمل الدولية في معظم التشريعات الوطنية لمخلف دول العالم، فانه يمكن القول بان الأسلوب المتبع من منظمة العمل الدولية في إعداد ووضع مستويات العمل الدولية، قد ساهم في إرساء المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان من خلال اتفاقيات

¹³ عبد الله العوضي بدرية، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، دار عالم المعرفة، الكويت، 1985، ص ص 9 و 11.

¹⁴ علي فيصل علي، المرجع السابق، ص ص 73 و 74.

¹⁵ علي فيصل علي، المرجع نفسه، ص ص 74 إلى 76.

العمل الدولية المصادق عليها أو من خلال الإجراءات الأخرى المتاحة لها لمتابعة كيفية تطبيق هذه المستويات في الدول الأطراف وغير الأطراف.¹⁶

تقوم منظمة العمل الدولية بالمساعدة في إيجاد وتطوير أجهزة تفتيش العمل بواسطة إرسال الخبراء المختصين في هذا المجال إلى وزارات العمل التي تطلب ذلك، وتقوم كذلك المنظمة بالمساعدة في تدريب مفتشي العمل، وإضافة إلى ذلك يقوم مكتب العمل الدولي برفع مستوى تفتيش العمل بواسطة البحوث والمطبوعات.

ومنذ عام 2006م، ومنظمة العمل الدولية تدعم إستراتيجية عالمية لتحديث وتنشيط تفتيش العمل، وقد تأسست برامج المنظمة من أجل مساعدة وتقوية آليات إدارة العمل بما فيها تفتيش العمل، لجعلها أكثر فعالية، وتتضمن إستراتيجية منظمة العمل عددا من الأنشطة في إطار المعايير الوطنية و الدولية على حد سواء منها: مساعدة الدول الأعضاء، تطوير خطط العمل الوطنية من أجل تعزيز فاعلية تفتيش العمل، وتوفير التدريب لمفتشي العمل.¹⁷

ب- منظمة العمل العربية:

تعتبر منظمة العمل العربية إحدى المنظمات الإقليمية المتخصصة في نطاق جامعة الدول العربية، وتعنى بمسائل العمل و العمال في الوطن العربي، وتسعى لتحقيق أهدافها التي حددتها الدول العربية من خلال الميثاق العربي للعمل.¹⁸

حيث نصت المادة الثالثة منه على: "وجوب تطوير الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيها بما يتلاءم والتطور الاجتماعي والاقتصادي للدول العربية". ويتضح اهتمام المنظمة بموضوع العمل من خلال إصدار العديد من الدراسات والأبحاث وعقد الدورات وتشجيع التحاور بين الدول العربية وذلك بهدف تطوير والاهتمام بتفتيش العمل وتقوم المنظمة بتجسيد وتحقيق أهدافها من خلال الاتفاقيات و التوصيات.

¹⁶ عبد الله العوضي بدرية، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، المرجع السابق، ص 20

¹⁷ علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 77.

¹⁸ التويجري محمد، قانون العمل والعمال في دولة الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية،(دراسة مقارنة وملحق بأحكام محكمة التمييز الكويتية)، الطبعة الأولى، الكويت، 2003، ص20.

إن التقارب الذي تهدف إليه منظمة العمل العربية في مجال تشريعات العمل يتجسد من خلال المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل والتي تقضي: "توافق الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية"، هذا التقارب التدريجي في تشريع العمل يساهم في توحيد تشريعات العمل العربية بما يتوافق وأهداف منظمة العمل العربية.¹⁹

لم تصدر منظمة العمل العربية أي اتفاقية عربية خاصة بتفتيش العمل إلى غاية سنة 2008م، أين أصدرت المنظمة اتفاقية رقم (19) والتوصية رقم (8) بشأن تفتيش العمل. والجدير بالذكر أن الاتفاقية رقم (19) المتعلقة بتفتيش العمل لم تصادق عليها معظم الدول العربية بالرغم من أن الاتفاقية لم تتعارض مع المعايير الدولية بشأن تفتيش العمل وهذا راجع إلى الصياغة البعيدة عن منهج صياغة نصوص الاتفاقيات الدولية و الإقليمية.²⁰

الفرع الثاني: نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر

لقد مر تفتيش العمل في الجزائر بمرحلتين أساسيتين تتمثل الأولى في مرحلة ما قبل الاستقلال، حيث اعتبرت الجزائر مقاطعة فرنسية وبذلك امتد إليها أحكام التشريع الفرنسي المنظم لعلاقات العمل، والمرحلة الثانية ما بعد الاستقلال حيث أصبحت الدولة الجزائرية مستقلة وبكيانها فقامت بإصدار العديد من التشريعات بما فيها المتعلقة بقانون العمل عامةً و المتعلقة بتفتيش العمل خاصةً.

أولاً: مفتشية العمل في مرحلة ما قبل الاستقلال

لقد كان تطور أحكام تشريع العمل في الجزائر تبعاً للتطور الذي حصل في فرنسا، فخلال الحقبة الاستعمارية أنشأت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909م، وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909م والذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، وبذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و 6 مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة، وقد عرفت مفتشية العمل تغيرات و تحولات هامة في تنظيمها وسيرها.

¹⁹ علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 78.

²⁰ المرجع نفسه، ص 79.

عرفت مفتشية العمل سنة 1948م تنظيمًا جديدًا بموجب مرسوم 20 أبريل 1948 المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمل، وفي سنة 1957م ادمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل.²¹

(ثانياً): مفتشية العمل في مرحلة ما بعد الاستقلال

إن الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به فترة ما بعد الاستقلال وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، بادرت السلطات القائمة على تسيير الدولة إلى إصدار قانون 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والذي ينص في مادته الأولى على استمرار سريان التشريع الفرنسي مستثنيا منه ما يتعارض والسيادة الوطنية،²² وكانت وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة تتميز بغياب الأمن وانتشار البطالة ونفسي الأمية وتفاقم الآفات الاجتماعية، إضافة إلى ذلك غياب المراقبة وتفاقم الآفات الاجتماعية، إضافة إلى ذلك غياب المراقبة وتهديدات أرباب العمل بغلق المؤسسات أدى إلى استياء العمال إزاء هذه الأوضاع.²³

لقد كانت مفتشية العمل تسيير حسب نمط مستوحى بشكل كبير من النظام الفرنسي، إلى غاية صدور أول نص جزائري يتعلق بصلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967م، والتي تمارسها تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

عرف هذا التنظيم تطبيقه بعد صدور نصين:

- المرسوم التنفيذي رقم 68-366 المؤرخ في 30 ماي 1968م، يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية.

- المرسوم رقم 68-367 المؤرخ في 30 ماي 1968م، يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية.

²¹ خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2012، ص 11.

²² هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 45.

²³ برهماتي رمضان، نزاعات العمل في الجزائر، دراسة اثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988، ص 53.

إن صلاحيات هيئة مفتشية العمل كانت محدودة، حيث تتولى التفتيش في مؤسسات تابعة لقطاعي الصناعة والتجارة.

لقد سمح الأمر 33-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975م، المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع²⁴.

لقد كان للتشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشية العمل، ويتجلى ذلك من خلال القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 حيث تضاعفت وتوسعت المهام المخولة لمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية وأصبحت تتعلق بمجالات متعددة منها: التمهين، الوقاية، النشاطات المتعلقة بالترقية و تسوية نزاعات العمل.²⁵

عرف عالم الشغل تغييرا جذريا ابتداءً من سنة 1990م، وذلك نتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها قصد إحلال اقتصاد السوق، ولاستكمال هذا المسار أصبح من الضروري إعادة النظر في مفتشية العمل وذلك من خلال مراجعة تنظيم وعمل ومهام هذه المؤسسة وسن الأحكام القانونية اللازمة،²⁶ ويتجسد هذا من خلال صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990م،²⁷ والمتمثل أساساً في القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، الذي عدل سنة 1996م.

المطلب الثاني: أجهزة مفتشية العمل وصلاحيات مفتش العمل

على ضوء مختلف القوانين و النصوص التشريعية التي تنظم مفتشية العمل، أصبحت هذه الأخيرة تحت السلطة التقنية والإدارية للمفتشية العامة للعمل، وتتمثل مهمتها في تأطير مناهج وعمل مصالح مفتشية العمل، وهي مكلفة بتصور وتفعيل الإجراءات والوسائل الضرورية لانجاز المهام الموكلة لها من قبل تشريع العمل طبقاً لتوجيهات القطاع.

²⁴خنيش رايح، مرجع سابق، ص ص 11 و 12.

²⁵ قانون رقم 12/78، مؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 12، صادرة في أوت 1978.

²⁶خنيش رايح، مرجع سابق، ص ص 12 و 13.

²⁷ قانون رقم 03/90، مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم بالامر رقم 11/96، مؤرخ في 10 يونيو 1996، ج ر عدد 36، صادرة في 12 جوان 1996.

في سنة 2006م وبعد تقييم معمق لتنظيم وعمل مصالح مفتشية العمل تم وضع نظام جديد، وذلك من اجل تكييف صلاحياتها وهياكلها بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة لتطور أنشطتها، وكنتيجة لذلك تم إنشاء المفتشية الولائية للعمل،²⁸ والتي تقوم بالدور الأساسي والعملي في مجال مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، لاسيما القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وهذا ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها.²⁹

وهذا ما سنحاول التفصيل فيه في الفرع الأول من خلال التعرض إلى أجهزة مفتشية العمل، وبعدها سنحاول تبيان صلاحيات مفتش العمل عند التطرق للفرع الثاني.

الفرع الأول: أجهزة مفتشية العمل

من اجل تسهيل أعمال مفتشية العمل، بغية السهر على احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية والفردية، وظروف العمل والنظافة والأمن، قسمت لتنظم جهازين والمتمثلين في مفتشي العمل أولا والامانة او السكرتارية ثانيا، وذلك من اجل ضمان السير الحسن لمهام ووظائف مفتشية العمل.³⁰

أولا: مفتشي العمل

تنص المادة 7 من القانون رقم 03/90 على مايلي: "مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال التالية:

- ملاحظات كتابية
- تقديم الاعذار
- محاضر المخالفات

²⁸ خنيش رابح، مرجع سابق، ص ص 53 و54.

²⁹ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، مؤرخ في 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم الممفتشية العامة للعمل وسيورها، ج ر عدد 4، صادرة بتاريخ 09 جانفي 2005.

³⁰ أغا رابح، مفتش ولائي للعمل لولاية بجاية، 25 افريل 2017، 09:00.

- محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها".³¹

وتقتضي الاتفاقية الدولية رقم 81 في مادتها السادسة بان هيئة التفتيش تتألف من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغيرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية.

ويظهر أن صفة الموظف العام هي التي تم اعتمادها بالنسبة لموظفي مفتشية العمل ، وبذلك هي التي تضمن لهم الاستقلالية و النزاهة اللازمتين لممارسة وظائفهم، وبهذا المفهوم يعين مفتشي العمل عادة على أساس دائم، ولا يمكن فصلهم إلا بسبب سلوك خطير ومحدد بما فيه الكفاية لتجنب تفسيرات تعسفية، كما أن قرار عزل مفتش العمل لا ينبغي الإقدام عليه إلا من قبل هيئة توفر ضمانات الاستقلالية الضرورية وحسب إجراء يضمن حقوق الدفاع و التظلم.³²

ومفتشو العمل كجهاز من أجهزة مفتشية العمل تختلف رتبهم ومهامهم، وبالتالي يمكن تقسيمهم الى فئتين، فئة منهم تتولى العمل الإداري أو المكتبي مثل رئيس مصلحة الإدارة، رئيس مصلحة الإحصاء، وفئة أخرى مهمتها العمل الميداني كالتفتيش والمراقبة والزيارات الميدانية لاماكن العمل التابعة لمجال اختصاصهم الإقليمي.³³

ثانيا: الأمانة أو السكرتارية

هو الجهاز الثاني لدى مفتشية العمل، وتعرف أيضا بالسكرتارية، تنظم موظفين إداريين يخضعون لرئيس المصلحة التابعة لهم داخل مفتشية العمل، وتتمثل مهامهم بصفة عامة في كافة الأعمال الإدارية التي تخص مفتشية العمل، مثل استقبال البريد وإرساله، طبع المحررات والوثائق، واستقبال المواطنين وإرشادهم.³⁴

³¹ المادة 07 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

³² خنيش رابح، مرجع سابق، ص 62.

³³ رحمانى الياس، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، 25 افريل 2017، 10:00.

³⁴ رحمانى الياس، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، المرجع السابق.

الفرع الثاني: صلاحيات مفتش العمل

يتمتع مفتش العمل بصلاحيات وسلطات واسعة وذلك من أجل أداء مهامهم على أكمل وجه، هذه السلطات تتمثل في القيام بزيارات التفتيش وسلطات الفحص والتحقيق والمراقبة داخل المنشآت والمؤسسات، إضافةً إلى ذلك له صلاحيات توجيه الاعذارات والملاحظات وسلطة تحرير المحاضر، حيث يبقى مفتش العمل حراً في تقديم الملاحظة أو توجيه الاعذارات وعند الضرورة تحرير المحاضر، لان مفتش العمل لا يضخم الحالات التي يواجهها وله سلطة واسعة في ممارسة مهامه وذلك باتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة لإزالة المخالفات.

أولاً: سلطة الرقابة وإبداء الملاحظات وتقديم الاعذارات

يسهر مفتش العمل على معاينة أي تقصير أو انتهاك أو خرق من قبل المستخدم للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بشروط وظروف العمل، ويقوم مفتش العمل بتحذير المستخدم المخالف ويترجم هذا التحذير عن طريق توجيه الملاحظات والاعذارات لوضع حد للانتهاكات و المخالفات، حيث تعتبر هذه الملاحظات والإنذارات ابسط العقوبات التي يمكن لمفتش العمل توقيعها قبل اللجوء إلى الإجراءات الردعية الأخرى.³⁵

1- سلطة الرقابة:

إن مفتش العمل في ايطار ممارسة سلطاته وصلاحياته، يمكن له أن يقوم بالزيارات التفتيشية لاماكن العمل التي تقع في دائرة ومجال اختصاصه، حيث يمكن له الدخول إليها في أي ساعة من النهار أو الليل ، إذ يقوم بمعاينة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية للعمل، وتمتد سلطة مفتش العمل في القيام بالزيارات التفتيشية إلى الدخول لاماكن العمل الموجودة في محل ذي استعمال سكني، ويمكن له أن يدخل في أي وقت من ساعات العمل.³⁶

يقوم مفتش العمل في ايطار الصلاحيات الممنوحة له بالفحص والمراقبة والتحقيق كلما دعت الضرورة لذلك، ويمكن له أن يقوم بالاستماع إلى أي شخص له علاقة بمهمته، كما يمكن له أيضا اخذ عينة من أي مادة مستعملة قصد تحليلها، وازافتا لكل هذا يمكن له طلب الاطلاع

³⁵Antona Jean Paul ,les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail ,edition dalloz ,Paris .1991. p92.

³⁶ المادة 05 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

على أي دفتر أو سجل أو وثيقة من أجل التحقق منها واستنساخها، ويمكن له عند الحاجة اخذ رأي مختص أو طلب المساعدة أو الإرشاد منه خصوصا مايتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وفي الأخير يمكن له أن يتحصل على كل المعلومات الخاصة بظروف العمل.³⁷

2- إبداء الملاحظات

إن إبداء الملاحظات تعتبر الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للإبلاغ عن المخالفة بحيث يهدف مفتش العمل من خلال الملاحظة إلى الوقاية من المخالفات وليس العقاب على تلك المخالفات، إلا أن هذا الامر منتقد من طرف بعض فقهاء القانون الجنائي لتعارضه مع ما ينص عليه قانون الإجراءات الجزائية والذي يقضي بأنه ينبغي على كل شخص يكون على علم بجريمة أو جنحة في إطار ممارسة وظيفته إشعار وكيل الجمهورية، إلا أن هذا الحكم متعارض مع مهمة مفتش العمل لأنه ينتج نحو الوقاية وليس العقاب، واللجوء في كثير من الحالات إلى الملاحظات يترجم هذا التعامل الوقائي، وبالتالي لا يتم اللجوء إلى العقاب إلا في المرحلة الأخيرة، ويرى البعض أن اللجوء للعقاب يعتبر سلاحا رمزيا.³⁸

ونظرا لأهمية هذا الإجراء الذي أقرته المستويات الدولية والتشريعات الأجنبية والعربية ألزمت مفتشي العمل بتوجيه الملاحظات الكتابية واعذار المستخدم في حالة ارتكابه لأي انحراف في التطبيق السليم للأحكام المنظمة لعلاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة.³⁹

3- توجيه الإنذارات:

لمفتش العمل وسيلة ضغط ثانية قبل اللجوء إلى إعداد المحضر،⁴⁰ يتعلق الأمر بالاعذار الذي يمنح فيه مفتش العمل للمستخدم آجال إضافية من أجل أن يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة

³⁷ المادة 06 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

³⁸ خنيش رابح، مرجع سابق، ص 72.

³⁹ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 197.

⁴⁰ المادة 07 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق .

للامتثال للقانون وإزالة المخالفات التي ارتكبتها،⁴¹ حيث لا يمكن لهذا الأجل الممنوح من قبل مفتش العمل أن يتجاوز 8 أيام بعدها يحزر مفتش العمل محضراً ويخطر الجهات القضائية بذلك.⁴²

يعتبر الأعدار شرط ضروري يسبق إعداد المحضر، ويمكن لمفتش العمل إذن أن يوجه إما اعدار باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أو اعدار يلزم المستخدم بامتثاله للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، أو اعدار إذا لاحظ تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتوفر مفتش العمل إذن على مجموعة واسعة من الاعذارات تمنحه إمكانية عدم اللجوء إلى إعداد محضر ريثما يمتثل المستخدم لمضمون الأعدار.⁴³

ثانياً: تحرير المحاضر

يعتبر تحرير المحاضر من أهم السلطات الممنوحة لمفتش العمل، نظراً لما يترتب من آثار قانونية كالأحالة إلى القضاء و الجزاءات المترتبة عن ذلك، لاسيما وأنها تتمتع بقوة ثبوتية ، إذ تتمتع بقوة المحررات الرسمية وهذا ما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 14 من القانون رقم 03/90 السابق ذكره.⁴⁴

ومن هذا المنطلق، ولما من أهمية لهذه المحاضر، هناك بعض الشروط أو البيانات التي يجب أن تتوفر فيها، مثل وجوب أن يكون المحضر خطياً وموقعا من قبل مفتش العمل ومؤرخاً، كما يتوجب أن يتضمن العناصر المادية للمخالفة وان أمكن تعيين المخالف و نص التجريم، ونميز بين هذه المحاضر، فهناك محاضر المخالفات وهناك محاضر المصالحة وعدم المصالحة.

1- تحرير محاضر المخالفات:

يمكن لمفتشي العمل القيام بزيارات إلى أماكن العمل في أي وقت في حدود مجال اختصاص التابعة لمهامهم من اجل تفحص و مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية.⁴⁵

⁴¹المادة 10 من القانون 03/90، المعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

⁴² المادة 12 من القانون 03/90، المعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

⁴³ خنيش رابح، مرجع سابق، ص 73

⁴⁴ المادة 14 من القانون 03/90، المعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

⁴⁵ المادة 05 من القانون 03/90، المعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق .

وإذا اكتشف مفتش العمل خرقاً للأحكام المتعلقة بقانون العمل أو تعرض العمال للأخطار الجسمية بسبب مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة و الخطيرة أو كل ما يهدد صحة العمال و أمنهم في ورشة العمل، يحرر فوراً مفتش العمل محضراً بالمخالفة وهذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون 90-03 السالف الذكر.⁴⁶

2- تحرير محاضر المصالحة وعدم المصالحة:

بعد استنفاد الإجراءات الداخلية لتسوية النزاعات الفردية يقوم العامل المعني بالنزاع بإخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بعريضة مكتوبة أو بالمثل أمامه شخصياً، وبعد تبليغه إلى مكتب المصالحة يقوم باستدعاء الأطراف لأول جلسة، ويجب أن يتحدد تاريخ الحضور بعد 08 أيام على الأقل.⁴⁷

وفي حالة عدم حضور المدعي أو ممثله في تاريخ المحدد لسبب غير شرعي أو غير مقنع جاز للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله و إلغائها، أما إذا لم يحضر المدعي عليه أو ممثله في التاريخ المحدد يتم استدعائه من جديد لجلسة أخرى في اجل أقصاه 08 أيام ، وفي حالة غياب هذا المدعي عليه أو ممثله في اجتماعيين متتاليين، يعد المكتب محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعى بصفة نظامية، وهذا ما أكدته المادة 30 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.⁴⁸

وتضيف المادة 31 من نفس القانون انه في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضراً بالمصالحة والذي يعتبر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، أما في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضراً بعدم المصالحة.⁴⁹

⁴⁶ المادة 10 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

⁴⁷ المادتين 26 و 27 من القانون 04/90، المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06، صادرة في 27 فيفري 1990، معدل ومتمم.

⁴⁸ المادة 30 من القانون 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق.

⁴⁹ المادة 31 من القانون 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، مرجع سابق.

المبحث الثاني: مبدأ الحماية من حوادث العمل

تعتبر الحماية مبدأ دستوري ومكرس في قوانين ومراسيم عديدة تهدف إلى حماية العامل من حوادث العمل، هذه الحوادث التي يختلف تعريفها وتكييفها من مشرع إلى آخر وتختلف شروط تحققها، إلا أنها تشترك في طرق الوقاية منها والحد من هذه الحوادث وتوفير حماية أكبر للعامل.

المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل.

إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوفرة عن حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو عجز جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها الموضوع تبدو واضحة تماماً.

فمن الناحية الإنسانية البحتة، تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العمال، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية والاكنتاب والتشوهات والعاهات، كما قد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل، إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تتعكس سلباً على المجتمع بأسره.⁵⁰

ومن هذا المنطلق، سوف نحاول التفصيل أكثر من أجل تبيان ماهية حادث العمل من خلال تقديم تعريف لها وتبيان شروط تحققه، أي كيف وكيف حادث ما على أنه حادث عمل في الفرع الأول، ثم نتطرق إلى تبيان الآثار المترتبة عن هذه الحوادث في الفرع الثاني.

⁵⁰ قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق جامعة تيزي وزو، 2012، ص 09.

الفرع الأول: تعريف حادث العمل وشروط تحققه

يطلق على حادث العمل الأذى الذي يلحق بجسم العامل نتيجة حادث فجائي، ولا يدخل تحت كلمة حادث عمل ما قد يطرأ على العامل نتيجة أسباب بطيئة ولو حصلت بسبب العمل وأثناء تأديته.⁵¹

ومن هذا المفهوم سوف نحاول تقديم تعريف لحوادث العمل وموقف المشرع الجزائري في ذلك، وكذا الشروط أو الأسس الواجب الوقوف عليها من أجل تكييف حادث ما بأنه حادث عمل.

(أولاً): تعريف حادث العمل

يعرف حادث العمل بأنه أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له، يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به، ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب.⁵²

وتعريف آخر يرى بأنه حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة لمسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنها أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو ممتلكات والمعدات أو كل ذلك وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه.⁵³

أما المشرع الجزائري فقد عرف حادث العمل بموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وفي نص المواد 12 و 06 و المادتين 07 و 08 المعدلتين بالمادتين 02 و 03 من الأمر 96-19.⁵⁴

⁵¹ وافي خديجة، الخبرة الطبية في حوادث العمل، الاتحاد، (مجلة تصدر عن الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين الجزائريين)، العدد الرابع، الجزائر، 2014، ص 202.

⁵² قالية فيروز، المرجع السابق، ص 12 إلى 14.

⁵³ سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، "دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، مجلة جامعة دمشق، العدد الرابع، سوريا، 2010، ص 725.

⁵⁴ المواد 12 و 06 والمادتين 07 و 08 المعدلتين، من قانون رقم 83/13، يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96/19، المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر، عدد 24 صادرة سنة 1996.

فيعتبر حادث العمل بمفهوم هذا القانون كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرا في إطار علاقة العمل، وهكذا يظهر أن المشرع الجزائري جعل الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئا وخارجيا.⁵⁵

ويعتبر كحادث العمل الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.⁵⁶

كما أضاف المشرع حالات أخرى لاعتبارها كحادث العمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا مثل الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة، أو القيام بعمل متفان للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.⁵⁷

ثانيا: شروط تحقق حادث العمل.

بغض النظر عن التعاريف المتعددة لحوادث العمل فالمهم فيه انه تشتمل على عناصر ضرورية حتى يكيف على انه حادث عمل يتمتع فيه العامل بالحماية، وفيما يلي سنحاول تبيان العناصر الواجبة لتحقيق حادث العمل.

⁵⁵ وافي خديجة ، مرجع سابق.

⁵⁶ المادة 07 من القانون رقم 13/83، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، معدلة بموجب المادة 02 من الأمر رقم 19/96، مرجع سابق.

⁵⁷ المادة 08 من القانون رقم 13/83، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ، معدلة بموجب المادة 03 من الأمر رقم 19/96، مرجع سابق.

1- الإصابة البدنية:

والمقصود بها الأثر الذي يترتب عليه الحادث وهو ظهور نتيجة معينة على جسم العامل، أي أثر جسماني، ويعرف هذا الأخير على أنه "كل مساس بجسم الإنسان كالجروح، الكسور، فقدان الوعي، القوى العقلية..."⁵⁸.

ومصطلح الجسم يؤخذ بشكل واسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجياً أو داخلياً ويستوي أن يكون عضوياً أو نفسياً، بغض النظر عن عمقه أو سطحيته.⁵⁹

2- يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية:

أي أن يكون السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث أجنبي عن التكوين العضوي للمصاب، أي خارج عن جسم العامل، فبمجرد أن يتحقق الضرر بسبب العامل انتفى عنه وصف حادث العمل، وهو ما أكدته المادة 06 من قانون 83-13.⁶⁰

3- توفر صفة المفاجئة في الحادث:

والمقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، وقد انتاب الجسم بصورة مفاجئة بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان بحصر المحل الذي وقعت فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة وصف حادث العمل أما إذا لم تتمكن من تحديد وقت بدء الحادث ووقت نهايته، فإن الفعل لا يعد حادث عمل.

4- قيام علاقة السببية بين العمل و الإصابة:

تقوم هذه العلاقة إما بطريقة مباشرة حيث تكون الإصابة نتيجة مباشرة عن العمل أو بسببه،⁶¹ وإما بطريقة غير مباشرة مادام أن العلاقة بين العمل وبين الحادثة قائمة، سواء من حيث

⁵⁸ محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، د ط، د د ن، الإسكندرية، 2012، ص 312.

⁵⁹ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، د ط، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2001، ص 239.

⁶⁰ عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص 122.

⁶¹ سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، (دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات على العمال المنفذين بعين السمارة - قسنطينة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 61 و 62.

طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه، وغير ذلك مما يعتبر علاقة كافية بين الحادث وبين العمل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما وقع الحادث.

إذا كان يتعين أن توجد علاقة كافية بين وقوع الحادث وبين ظروف العمل فإنه لا يشترط أن يكون العامل بصدد تنفيذ التزام رب العمل حتى يكيف بأنه حادث عمل مادام أنه وقع أثناء ساعات العمل، ومثال أن تكون الإصابة ناتجة عن رصاصة طائشة من عامل يعبث بمسدس كان بحوزته.⁶²

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن حوادث العمل.

تعتبر حوادث العمل ظاهرة خطيرة ومفتشية بنسبة كبيرة، وتتعدد الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها، فهناك من يرجعها إلى العامل كسبب لوقوع حوادث العمل، وآخرون يرجعونها إلى نقص قواعد الأمن والسلامة في بيئة العمل، ولكن رغم اختلاف الأسباب وتعددتها إلا أنها تؤدي إلى نتائج مشتركة.

فنترتب عن حوادث العمل آثار كبيرة ومختلفة سواء علي المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي، وفيما يلي سنحاول تلخيصها في النقاط التالية.

- 1- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.
 - 2- توقف العمل من طرف زملاء المصاب لمعرفة الحادث أو إسعاف المصاب.
 - 3- ارتفاع ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
 - 4- الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن لدى العمال.
 - 5- تأثر الإنتاج بالحوادث.
 - 6- تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن حوادث وإصابات العمل ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج.
 - 7- تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل المادية للإنتاج.
- وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها ما يلي:

⁶² محمد مجدي البتيتي، مرجع سابق، ص 313.

1- تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
2- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا لاستطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الأجر نتيجة مساعدة العامل المصاب.

3- تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة ل:

- مساعدة العمال المصابين.

- إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.

- اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل.

- البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.

4- تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.

5- تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث.

6- الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال.

7- الغرامات المالية التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة اتجاه عملائها.

8- تأثر سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج (محليا وإقليميا ودوليا).⁶³

المطلب الثاني: تكريس الحماية عن طريق القوانين و الهياكل المركزية

إن الاهتمام بالحماية يجعل مجالها واسعا وأجهزتها متنوعة، لذلك حرص المشرع الجزائري على توفير حماية خاصة للعامل، وذلك بالوقاية من أخطار حوادث العمل من خلال قوانين تهدف أساساً لتجسيد الحماية الفعلية للعامل، ورقابة مدى تطبيق هذه القوانين ومعاينة مخالفيها سواءً من طرف الهيئة المستخدمة أو من طرف العمال، ويتجسد ذلك عن طريق هيئات وأجهزة وهياكل وطنية أو محلية، تهدف أساساً لتكريس مبدأ الحماية وهذا ما سنراه بالتفصيل.

⁶³ سمير حديبي، مرجع سابق، ص ص 61 و 62.

الفرع الأول: تكريس الحماية عن طريق القوانين

لقد اقر المشرع الجزائري على غرار تشريعات دول العالم حماية خاصة للعامل، وهذه الحماية التي أقرت للعامل تتجسد من خلال القوانين الآمرة التي لا يجوز مخالفتها، وهو حق دستوري مجسد عن طريق قوانين وهيئات تسهر على مراقبة تطبيق هذا المبدأ.

إن القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل هي القواعد التي تركز مبدأ حماية العمال من الأخطار، والمحافظة على سلامتهم وكذلك الوقاية منها، وضمان السلامة الشخصية لكافة الأشخاص داخل المؤسسة سواء أكانوا عمالا أم مستخدمين أو زبائن.⁶⁴

(أولاً): الدستور والتشريع.

لقد حرص المشرع الجزائري على حماية العامل من أخطار حوادث العمل من خلال مجموعة من القوانين التي تهدف بالدرجة الأولى إلى تجسيد مبدأ الحماية بالنص عليها في الدستور، وقد انعكست التدابير الدستورية من خلال إصدار قوانين ومراسيم من شأنها تنظيم مجال الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.⁶⁵

1- التكريس الدستوري لمبدأ الحماية:

لقد حرص المؤسس الدستوري في الجزائر على ضمان الحماية للعمال أثناء العمل وقد اعتبره حق دستوري معترف به من خلال المادة 69 الفقرة الثانية من دستور 1996 المعدل والمتمم والتي تقضي بأنه: "...يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن، والنظافة...".⁶⁶

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري لم يرقم بتعديل مضمون المادة في التعديل الدستوري لسنة 2016م بل مس التعديل ترتيب المادة ضمن مواد الدستور الجزائري حيث كانت

⁶⁴ بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص 251.

⁶⁵ بخدة مهدي، المرجع نفسه، ص 252.

⁶⁶ المادة 69 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتضمن الدستور الجزائري، ج ر، عدد 76، صادرة في ديسمبر 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 14، صادرة في 07 مارس 2016.

في المادة 55 في تعديل 2008 ،⁶⁷ وأصبحت في المادة 69 في تعديل 2016م، لذلك فإن مبدأ الحماية مكرس في مواد الدستور الجزائري في المادة 69 فقرة ثانية من الباب الأول الفصل الرابع.⁶⁸

استمد المشرع هذه القواعد من خلال المصادقة على عدة اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية وهي:

- الاتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل المعتمدة في جنيف في 1981/07/22م، والتي صادق عليها المشرع بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2006/59 المؤرخ في 11 فبراير 2006.

- الاتفاقية رقم 167 المتعلقة بالسلامة والصحة في البناء المعتمدة في جنيف 1988/01/20 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي 2006/60.⁶⁹

2- التكريس التشريعي لمبدأ الحماية:

اهتم المشرع الجزائري على غرار باقي المشرعين بموضوع الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، وكرس هذا الاهتمام في شكل مبدأ دستوري عمل على تطبيقه من خلال مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية.⁷⁰

انعكست التدابير الدستورية من خلال إصدار قوانين ومراسيم من شأنها تنظيم مجال الوقاية الصحية والأمن.⁷¹

وسنذكر أهم هذه النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية العامل وهي:

⁶⁷ المادة 55 من المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، يتضمن الدستور الجزائري ، ج ر ، عدد 76 ، صادرة في ديسمبر 1996 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، المتضمن التعديل الدستوري ، ج ر ، عدد 63 ، صادرة في 2008 . المعدل والمتمم .

⁶⁸ مرسوم رئاسي رقم 438/96 ، المتضمن الدستور الجزائري ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، مرجع سابق .

⁶⁹ بخدة مهدي ، مرجع سابق ، ص 252 .

⁷⁰ سكيل رقية ، " دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة " ، (مطبوعة غير منشورة) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، جانفي 2014 ، ص 80 .

⁷¹ بخدة مهدي ، مرجع سابق ، ص 252 .

- الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص في المواد من 241 إلى 302.⁷²
- قانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل في المواد من 13 إلى 15.⁷³
- قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.⁷⁴
- قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.⁷⁵
- قانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.⁷⁶
- مرسوم تنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن، المواد من 25 إلى 66.⁷⁷
- مرسوم تنفيذي رقم 120/93 يتعلق بتنظيم طب العمل.⁷⁸
- مرسوم تنفيذي رقم 427/02 المتضمن شروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية وذلك تطبيقاً للمادة 22 من القانون رقم 07-88.⁷⁹

ثانيا: التكريس القانوني لمبدأ الحماية

تجسيدا لمبدأ الحماية اقر المشرع الجزائري عدة قوانين هذه القوانين يتم تطبيقها من طرف أطراف علاقة العمل، حيث يلتزم المستخدم بتطبيق مضمون أحكام تدابير الأمن والوقاية في النظام

⁷² الأمر رقم 31/75، المؤرخ في 29 افريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، صادرة سنة 1975.

⁷³ القانون رقم 12/78، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، مرجع سابق.

⁷⁴ القانون رقم 11/83، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، صادرة في جويلية 1983.

⁷⁵ قانون رقم 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

⁷⁶ قانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، صادرة في جانفي 1988.

⁷⁷ مرسوم تنفيذي رقم 05/91، المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن، ج ر عدد 04، صادرة في 23 جانفي 1991.

⁷⁸ مرسوم تنفيذي رقم 120/93، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33، الصادرة في 19 ماي 1993.

⁷⁹ مرسوم تنفيذي رقم 427/02، المؤرخ في 7 ديسمبر 2002، ج ر، عدد 82، صادرة سنة 2002.

الداخلي، وأيضا إلزامية إنشاء لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة، وبعدها يأتي دور الرقابة الخارجية على تطبيق هذه القوانين من خلال هيئات وطنية، وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل.⁸⁰

1- تجسيد المبدأ في النظام الداخلي وفي لجان الوقاية:

ألزم المشرع الجزائري المؤسسة المستخدمة بوضع قواعد الصحة والأمن عند إعداد النظام الداخلي وكلف لجان الوقاية بمراقبة تطبيق هذه القواعد.⁸¹

1- وضع القواعد المتعلقة بالصحة والأمن في النظام الداخلي:

بداية يجب على رب العمل أن يضع ضمن النظام الداخلي القواعد المتبعة في مجال الصحة والسلامة المهنية وامن العامل وطب العمل كما تبينه المادة 77 من القانون 11/90 وعلى العامل التقيد بتلك القواعد وفق المادة 07 فقرة 04 من قانون العمل الجزائري التي تنص على ان: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم".⁸²

وقد اعتبر المشرع الجزائري إن مهمة طب العمل وقائية أساساً وعلاجية احتياطاً، ووضع ذلك على عاتق المؤسسة المستخدمة دون غيرها ووجب عليها إنشاء مصلحة طب العمل داخل المؤسسة نفسها.⁸³

2- لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة:

ونذكر منها نوعين أساسيين:

- **لجنة حفظ الصحة والأمن:** تنشأ هذه اللجان بصفة إلزامية في حالة إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة غير محددة، وإذا كان عدد العمال يقل عن 09 فان المؤسسة المستخدمة ملزمة بوجوب تعيين مندوب الأمن يساعده عمال ذوي تأهيل في الميدان.⁸⁴

⁸⁰ بخدة مهدي، مرجع سابق، ص ص 255 الى 258.

⁸¹ بخدة مهدي، المرجع نفسه، ص 253.

⁸² بخدة مهدي، المرجع نفسه، ص ص 255 و 256.

⁸³ بخدة مهدي، المرجع نفسه، ص 260.

⁸⁴ بخدة مهدي، المرجع نفسه، ص 257.

ويمكن لهذه اللجان اتخاذ أي مبادرة من شأنها تعزيز تطبيق هذه الأحكام المطبقة في مجال الوقاية والأمن.⁸⁵

- **لجنة المشاركة:** نص المشرع على أجهزة المشاركة، والهدف منها هو ضمان تدخل العمال في حماية الطبقة العاملة من الأخطار التي تهدد صحتهم وأمنهم، وتكون على دراية بما يحتاجونه من تدابير تضمن لهم السلامة في أماكن العمل.⁸⁶

وهي صاحبة الاختصاص العام فيما يتعلق بترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن، وتحسين ظروف العمل، من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال.⁸⁷ حيث تتخذ كل الإجراءات اللازمة في حال خرق المستخدم للقواعد المتعلقة بأمن وصحة العمال.⁸⁸

ب- تجسيد المبدأ باستحداث هيئات وطنية ناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن:

بالإضافة إلى القوانين والمراسيم التي اقراها المشرع الجزائري في مجال الحماية، قام باستحداث هيئات وطنية ناشطة في مجال الوقاية من حوادث العمل بموجب هذه القوانين والتي سننظر إليها بالترتيب.

1- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية:

هو مؤسسة عامة ذات طابع صناعي وتجاري يخضع لوصاية وزير العمل ويسير عن طريق مجلس الإدارة، مكلف بالمساهمة مع باقي الهيئات في إعداد تنظيمات وتقنيات الأمن والمشاركة في نشاطات مختلف الهياكل كلجان الوقاية الصحية والأمن، والسهر على تكوين المعنيين وتقديم الخدمات عن طريق الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن.⁸⁹

⁸⁵ المادة 44 من القانون 07/88، مرجع سابق.

⁸⁶ قالية فيروز، ، ص 73.

⁸⁷ سكيل رقية، مرجع سابق، ص 88.

⁸⁸ المادة 34 من القانون 11/90، المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ، عدد 17 ، صادرة في

25 افريل 1990، معدل ومتمم.

⁸⁹ المرسوم التنفيذي رقم 253/2000، المؤرخ في 23 اوت 2002، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار

المهنية وتنظيمه وعمله، ج ر عدد 53، صادرة بتاريخ 27 اوت 2000.

2- المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن:

تأسس هذا المجلس تطبيقاً لنص المادة 27 من القانون رقم 88-07 ليسهر على إشراك كل الأطراف المعنية بهذا المجال بوضع سياسة وطنية والسهر على تطبيقها وتشجيع كل نشاط يهدف لذلك.⁹⁰

3- هيئة الضمان الاجتماعي:

هيئة الضمان الاجتماعي لها دور وقائي شأنه في ذلك شأن باقي الهيئات الأخرى التي أضحت تركز اهتمامها على مرحلة ما قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الإنساني للعامل، فسعت جاهدة إلى التتبع في الإجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطة واحدة هي مصلحة صحة العامل.⁹¹

وتتولى هيئة الضمان الاجتماعي تسيير الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، والذي يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية، وينشأ داخل مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لجنة الوقاية من الأخطار المهنية، تكلف بضبط برنامج النشاط النوعي الخاص بالصندوق.⁹²

وما تجدر الإشارة إليه أن الضمان الاجتماعي لا يقدم خدمات لكل العمال، بل يراعي شرطاً أساسياً وجوهرياً تتوقف بموجبه الحماية، وهو دفع الاشتراكات عن العمال وليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية لذلك.⁹³

الفرع الثاني: تكريس الحماية عن طريق الهياكل المركزية

تقوم الهياكل المركزية لمفتشية العمل بتنسيق نشاط المصالح غير المركزية بحيث تتكفل من جهة بعصرنة نشاط مفتشية العمل ومن جهة أخرى بإعطاء بعد هام لتنظيم أو مراقبة ظروف

⁹⁰ المرسوم التنفيذي رقم 209/96، المؤرخ في 5 جوان 1996، المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الامن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج ر عدد 35، صادرة بتاريخ 9 جوان 1996.

⁹¹ قالية فيروز، مرجع سابق، ص 86.

⁹² سكيل رقية، مرجع سابق، ص 86.

⁹³ قالية فيروز، مرجع سابق، ص 86.

العمل على مستوى الهيئات المستخدمة من أجل تحسين شروط العمل و الوقاية من حوادث العمل، وكذا الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.⁹⁴

وتتص المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 05/05 على أن الهياكل المركزية لمفتشية العمل تشمل على مديريتين وهما: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، ومديرية الإدارة و التكوين.⁹⁵

أولاً: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.

نضمت هذه المديرية المواد من 04 إلى 09 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 حيث تنص المادة 05 منه على ما تكلف به هذه المديرية من أعمال و مهام من بينها:

- متابعة الوضعية الاجتماعية و تقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها.
- السهر على تطبيق التشريع و التنظيم المعمول بهما.
- المبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل.
- المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء في مختلف المجالات المتعلقة بمقاييس العمل.⁹⁶

ثانياً: مديرية الإدارة و التكوين.

تعتبر هذه المديرية من الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل حيث تضم 03 مديريات فرعية وهي المديرية الفرعية لإدارة الوسائل، المديرية الفرعية للتكوين و الوثائق، والمديرية الفرعية الإعلام الآلي والإحصائيات.

تكلف مديرية الإدارة والتكوين بمجموعة من المهام ذكرها المشرع الجزائري في المواد من 10 إلى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، والتي تمارسها عن طريق مديرياتها الفرعية التي ذكرناها سابقاً، ومن بين هذه المهام نذكر:

- تنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية للمصالح المركزية وغير المركزية.

⁹⁴ اغا رابح، مفتش ولائي للعمل لولاية بجاية، مرجع سابق.

⁹⁵ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، مؤرخ في 06 يناير 2005، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج ر عدد 04، صادرة في 09 جانفي 2005.

⁹⁶ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، مرجع سابق.

- السهر على وضع هياكل مفتشية العمل وتقييم حاجاتها إلى الوسائل البشرية والمالية والمادية.
- اقتراح كل التدابير و العمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات التقنية للمستخدمين وتطويرها.
- السهر على تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل.
- العمل على تطوير التعاون الدولي في مجال التكوين.⁹⁷

⁹⁷ المواد من 10 إلى 14 من المرسوم 05/05، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، مرجع سابق.

الفصل الثاني

الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل
تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

في إطار ممارسة مفتش العمل لصلاحياته وسلطاته يقوم باتخاذ تدابير تهدف إلى حماية العامل من حوادث العمل ، هذه التدابير تكون بإجراءات منظمة ومرتجة حسب الحالات التي يقوم بمعاينتها ، حيث تختلف الإجراءات والتدابير باختلاف الخطر الذي تم معاينته ، وهذا أيضا بالنسبة للآثار المترتبة عن هذه الإجراءات والتدابير ، حيث تختلف الآثار باختلاف الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل.

إن أول ما يقوم به مفتش العمل هو معاينة المخالفات ، حيث يقوم بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل ويقوم بمراقبة ظروف العمل ، ويراقب كل الوثائق المتعلقة بالعامل أو بيئة العمل ، وعند معاينته للمخالفة يقوم بتوجيه إنذار من أجل تدارك الخطأ ، وتوفير حماية أكثر للعامل ، وفي حالة عدم امتثال المستخدم للإنذار المقدم له يحرر مفتش العمل محضرا للمخالفات المرتكبة ، ويحال المستخدم على القضاء.

لكن هناك حالات اين مفتش العمل لا يقوم بكل هذه التدابير والإجراءات ، وهذه الحالات عندما يكون هناك خطر وشيك ومحقق الوقوع ويهدد امن وصحة العمال ، هنا مفتش العمل يخطر الجماعات المحلية ممثلا في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ذلك من أجل غلق المؤسسة واتخاذ التدابير اللازمة أو يقوم بإخطار النيابة عن طريق محضر يبين فيه درجة خطورة الوضع.

كل ما يقوم به مفتش العمل من إجراءات وتدابير أثناء معاينة المخالفات يرتب آثار قانونية قاسية على المستخدم حيث قد يؤدي الى غلق المؤسسة ، أو يحال المستخدم على القضاء ، وكل هذا سنتعرض إليه بالتفصيل في هذا الفصل.

المبحث الأول:التدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من اجل تكريس مبدأ الحماية

إن من مهام مفتش العمل القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل ، هذه الزيارات التي يقوم بها المفتش تعتبر أولى الخطوات التي تهدف إلى الحماية ، حيث يعاين ويراقب مدى تطبيق قواعد الأمن والسلامة من طرف الهيئة المستخدمة، وفي حالة عدم احترام قواعد الأمن والسلامة يقوم مفتش العمل بتوجيه إنذار للمستخدم لتدارك تلك التجاوزات والتوقف عن المخالفات المرتكبة، وفي حالة عدم الامتثال للإنذار يحزر مفتش العمل محضرا للمخالفة أو يقوم بإخطار الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في حالة الخطر الوشيك ، وهي تخضع للسلطة التقديرية لمفتش العمل ، كل هذه التدابير والإجراءات سنتطرق إليها بالترتيب وبالتفصيل .

المطلب الأول:معاينة المخالفات وتوجيه الإنذارات

يقوم مفتش العمل بالزيارات الميدانية إلى المؤسسة في أي وقت يراه مناسب حيث يعاين المخالفات عن طريق القيام بفحص السجلات والوثائق ، القيام برقابة تقنية في أماكن العمل ، استجواب العمال وغيرها ، بعد ثبوت المخالفة ضد الهيئة المستخدمة يوجه مفتش العمل إنذار لتدارك الأخطاء.

وسنتناول كل من معاينة المخالفات وتوجيه الإنذارات كل على حدى:

الفرع الأول: معاينة المخالفات

يعاين مفتشو العمل المخالفات التي يقوم بها المستخدم، هذه المعاينة تكون بالرقابة في أماكن العمل، وهي تنقسم إلى نوعين، الرقابة المباشرة أولاً، والرقابة غير المباشرة ثانياً، حيث يقوم بالإجراءات الردعية من اجل الحد من هذه المخالفات .

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

(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 ، ونظرا لأهمية هذه الرقابة لا يمكن للمستخدم الاحتجاج بالسر المهني لان 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.

ففي بعض الأحيان يمنع مفتشو العمل بدخول المؤسسة أو يتعرضون لتهديدات وشتم من طرف المستخدم وهذه تعتبر عرقلة لنشاطهم مما يدفعهم إلى الاستعانة بالقوة العمومية من اجل القيام بالزيارة التفتيشية لاماكن العمل، وتختلف الزيارات التي يقوم بها مفتشو العمل فهناك الزيارات العادية حيث مفتش العمل هو الذي يقرر أين يقوم بالزيارة ، وهناك الزيارة الغير عادية وذلك بعد اعدار المستخدم ، حيث يراقب مدى استجابة المستخدم للاعدار الموجه له، ومدى فعالية الاجراءات والتدابير المتخذة من طرف المستخدم لإزالة المخالفات التي يتم معاينتها .⁹⁸

وهناك نوع آخر من الزيارات وهي الزيارة الخاصة هذه الزيارة تكون بناء على طلب وبناءا على شكوى من احد العمال أو من طرف اللجان المكلفة بالوقاية الصحية والأمن ، أو طبيب العمل أو كل من له علاقة بالمؤسسة، لان المستخدم خالف تشريع العمل بصفة عامة، وتدابير الأمن والوقاية بصفة خاصة ، مما يعرض العمال لخطر الإصابة بحوادث العمل ، ويمكن أن تكون هذه الزيارة بناءا على حادث عمل فيقوم مفتش العمل بالتحقيقات اللازمة واتخاذ كل التدابير للحد من المخالفات وأيضا الحد من حوادث العمل.

يمكن لمفتش العمل في إطار ممارسة صلاحياته في مجال الفحص والتفتيش ان يأخذ أي عينة من المؤسسة ،أيضا يقوم بالتحري عن طريق استجواب العمال أو كل الأشخاص الموجودين

⁹⁸رحماني الياس، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

داخل المؤسسة ، وتمس الزيارات التي يقوم بها غرف تبديل الملابس، دورات المياه، المطاعم ، مكتب الطبيب.⁹⁹

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 والأمن ،¹⁰⁰ 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 مفتشية العمل سجلات ووثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن ."¹⁰¹

وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الالتزام الملقى على عاتق المستخدم وحدد السجلات التي يجب عليه مسكها وهي تتعلق بالأجور ، الإجازات ، العمال الأجانب ، وكذا البطاقات الخاصة بالفحص الطبي وهذا من خلال المادة 106 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على ما يلي: " يحدد التنظيم قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها"¹⁰².

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

⁹⁹ رحمانى الياس،، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، المرجع السابق.

¹⁰⁰ Amoura Amar, droit du travail et droit social, edition el maarifa , Alger , 2002, p28.

¹⁰¹ المادة 32 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مرجع سابق.

¹⁰² المادة 156 من القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من اجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

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 ذلك¹⁰³

، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 06 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي تنص على ما يلي : " طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة بغية التحقق من مطابقتها واستنساخها أو استخراج خلاصات منها."¹⁰⁴

يعدم عدم التزام المستخدم بمسك هذه الدفاتر والسجلات او الامتناع عن تقديمها لمفتش العمل من اجل الاطلاع عليها ومراقبتها، مخالفة من المخالفات التي يعاقب عليها القانون،¹⁰⁵ لقد ألزم المشرع المستخدم بإعداد سجل تسجل فيه كل المخالفات التي ترتكب في مجال الوقاية الصحية والأمن وكذلك كل الإشعارات المقدمة من العمال أو ممثليهم والمتعلقة بالأخطار الوشيكة على صحة وسلامة العمال ، وهذا يتبين من خلال نص المادة 34 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.¹⁰⁶

يلتزم المستخدم بمراجعة الدفاتر والسجلات تحت مسؤوليته ويقوم بتبليغها لمفتش العمل وعليه تسهيل المراقبة والاطلاع عليه من قبل مفتش العمل ، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 ، وأخيرا في إطار صلاحيات 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 لامتنال التعليمات والتوجيهات،¹⁰⁷ وهذا ما نصت عليه المادة 08 الفقرة 03 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل .¹⁰⁸

¹⁰³ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص ص 198 الى 202.

¹⁰⁴ المادة 06 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق .

¹⁰⁵ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص ص 198 الى 207.

¹⁰⁶ المادة 34 من القانون 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مرجع سابق.

¹⁰⁷ Antona Jean Paul, op ,cit,p84.

¹⁰⁸ المادة 08 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من اجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

الفرع الثاني: توجيه الانذرات

يسهر مفتش العمل أثناء زيارته الاعتيادية للمؤسسات المستخدمة على معاينة أي تقصير أو انتهاك ، أو خرق من قبل المستخدم للأحكام التشريعية و الاتفاقية المتعلقة بشروط وظروف العمل ، ويعمل على تحذير المستخدم المخالف أو المقصر عن التماهي في ذلك ، ويترجم هذا التحذير عن طريق توجيه له انذار ليضع حدا لهذا الانتهاك ويزيل الآثار المترتبة عن ذلك.

وبذلك سوف نتناول في هذا الفرع الطبيعة القانونية لهذه الانذرات (أولا) ، ثم نتعرض الى إجراءات وشروط توجيهها (ثانيا).

(أولا): الطبيعة القانونية للانذرات

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

تعتبر الاعذار التي يتخذها مفتش العمل من أهم ما يسعى إلى تحقيقه نظام تفتيش العمل، غير أنها مع ذلك تبقى عميقة ما لم تقترن بتحويل المفتش سلطة معالجتها،¹⁰⁹ وما يعاينه مفتش العمل من مخالفات تتباين في درجة خطورتها ، ولذا فلا بد من اختلاف التدابير المتخذة من قبل المفتش ، وذلك حسب كل حالة، ويمكن تصنيف هذه التدابير الى نوعين :

1 . تحويل المفتش صلاحية إصدار الأوامر بإدخال تعديلات على التركيبات أو موقع العمل خلال وقت محدد وهذا ضمانا للتطبيق الدقيق للأحكام القانونية الخاصة بصحة العمال وسلامتهم.

¹⁰⁹ Clavier Catherine Veron, Philippe Lafarge, Jaque Claviere-Schiele, droit pénal de travail, Dollez, Paris, 1997, p21.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

2 . اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري في حالة الخطر الوشيك الوقوع على صحة العمال وسلامتهم وهذه الإجراءات وفقا لما تنص عليه الاتفاقية رقم 129 صراحة يمكن أن تصل في حالة الضرورة إلى حد إيقاف العمل وغلق المؤسسة.¹¹⁰

تبنى المشرع الجزائري ما قرره الاتفاقيات الدولية ، وخول لهيئة تفتيش العمل من خلال جميع النصوص المتلاحقة المنظمة لصلاحيات هذه الهيئة ، مجموعة من التدابير الفعالة لتحذير المستخدم المخالف أو المقصر ودفعه لإزالة جميع المخالفات المرتكبة ومحو أثارها وذلك لان استمرارها يهدد استقرار علاقات العمل الفردية والجماعية ، بين طرفي علاقة العمل ، ويؤثر سلبا على الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة الاقتصادية.

فبالرجوع بداية للأمر رقم 33/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ، فقد خول لمفتشي العمل صلاحية التأكد من تنفيذ الأحكام التشريعية و التنظيمية فيما يخص قانون العمل ، ويتم ذلك بموجب قيامهم بزيارات دورية داخل المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم ، وقد زودهم المشرع لتحقيق مهامهم وضمن فعالية دورهم الرقابي بمجموعة من التدابير، وهذا ما قرره من خلال نص المادة 07 من الأمر رقم 33/75 باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.¹¹¹

كما خول المشرع لمفتش العمل سلطة اتخاذ اي قرار يراه مناسبا ، ذلك في كل المجالات التي تنص عليها القواعد التشريعية والتنظيمية للعمل من اجل الحفاظ على مصلحة العمال وتوفير لهم الحماية الكافية من تعسف المستخدمين، وهذا ما ورد في نص المادة 13 من نفس الأمر،¹¹² غير انه 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.

¹¹⁰ يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية ، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 1996، ص127.

¹¹¹ المادة 07 من الامر 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

¹¹² المادة 13 من الامر 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

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

لقد سمح المشرع لمفتشي العمل اتخاذ هذه التدابير كلما عاينوا أو اكتشفوا أثناء زيارتهم الميدانية تقصيرا أو انتهاكا من قبل المستخدم للنصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية الخاصة بالعمل ، كما ان لهؤلاء المفتشين كامل السلطة التقديرية في اختيار هذه التدابير وذلك بما يتناسب مع خطورة وجسامة المخالفة حسب الحالة ،¹¹³ وهذا ما ورد بنص الفقرتين الأولى والثانية للمادة 08 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل كما يلي: " يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والاعذارات ومحاضر المخالفات ، كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما .

ويقدرون حسب كل حالة ، مدى مللثة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة."

وبذلك يتضح أن الطبيعة القانونية للتدابير القانونية التي يتخذها مفتش العمل تمثل عقوبات متدرجة في الشدة حسب خطورة وجسامة المخالفة المرتكبة ، وهي مرتبة كما يلي :

. الملاحظات الكتابية كعقوبات بسيطة من الدرجة الثالثة.

. الانذارات كعقوبات من الدرجة الثانية .

. محاضر المخالفات كعقوبة من الدرجة الأولى، وهي اشد التدابير المتخذة ضد المستخدم

المخالف.¹¹⁴

¹¹³Antona Jean Paul , op.cit, p 97.

¹¹⁴ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، د ط، دار القصة للنشر، 2003، ص 322.

ثانيا: شروط وإجراءات توجيه الانذارات

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

الشرط الأول: التسجيل في دفتر خاص

لقد ألزم المشرع الجزائري على مفتشي العمل تسجيل وتقييد لكافة الملاحظات والانذارات التي يتخذونها ضد المستخدمين المخالفين في سجل خاص ، أطلق عليه تسمية دفتر ملاحظات مفتشية العمل وانذاراتها ، والذي يفتح خصيصا لهذا الغرض، ويحقق شرط تسجيل هذه الانذارات عدة أهداف أهمها ما يلي :

. منع احتجاجا المستخدم بعدم تلقيه الملاحظات او الانذارات التي يقدمها له مفتش العمل.

. إن تسجيل هذه الانذارات يحدد تاريخ البدء في حساب الأجال الممنوحة للمستخدم بقصد إزالة المخالفات وتلافيها ومحو آثارها .

. إن سجل الملاحظات والانذارات يعطي للمعنيين صورة عن وضعية المستخدم ، ومدى التزامه بأحكام القانون الاجتماعي ، ليسهل دوره الرقابي في أي وقت.

. اعتماد مفتشية العمل أو النقابة العامة على دفتر الملاحظات والانذارات في حالة إحالة محاضر المخالفات إلى القضاء المختص.¹¹⁵

وأكد المشرع الجزائري على ضرورة تسجيل جميع الانذارات والملاحظات ، وذلك ضمن النصوص المتلاحقة المنظمة لصلاحيات مفتش العمل، بالرجوع للأمر رقم 33/75 الصادر في

¹¹⁵ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص322.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية السالفة الذكر، فقد أكد على هذه القاعدة صراحة من خلال المادة 09 منه.¹¹⁶

وبتعديل الأمر 33/75 في مرحلة الإصلاحات بموجب القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، اعاد المشرع الجزائري ألزام مفتشي العمل بهذا الواجب من خلال الفقرة الثالثة من المادة 08 التي نصت على ما يلي: " يدون مفتشو العمل الملاحظات والاندازات التي يقدمها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم ، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم."

ونظرا لأهمية هذه الدفاتر التي ألزم المشرع مسكها من قبل المستخدم ، فقد حدد مضمونها من خلال المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة الملزم بمسكها المستخدمون عند مباشرة نشاطهم في المؤسسة ، وهذا ما ورد بنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 التي نصت على ما يلي: " بغض النظر عن الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها لاسيما الأحكام المتعلقة بتسجيل ملاحظات مفتشية العمل وانذاراتها المنصوص عليها في المادة 08 الفقرة 03 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 والمذكور أعلاه .¹¹⁷

كما اوجب المشرع من خلال هذا المرسوم على المستخدم بمراجعة دفتر الملاحظات والاندازات بشكل منظم دون أي شطب أو اضافة او تحشية ، ويلتزم بتقديمه لمفتش العمل المختص إقليميا والى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليه ،¹¹⁸ كما يتوجب عليه أن يقدم كافة التسهيلات لمفتش العمل حتى يتمكن من الاطلاع على هذا الدفتر ، وتمكينه من الاطلاع على كافة الوثائق قصد التدقيق فيها أو نقلها أو لإعداد نسخ منها.

¹¹⁶ المادة 09 من الأمر رقم 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

¹¹⁷ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص ص 202، 203.

¹¹⁸ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 ، مؤرخ في 06 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة .

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

ألزم المشرع وضع هذه الدفاتر تحت تصرف مفتش العمل في جميع أماكن العمل التي يشغل بها عمال وممتهنون ، وهذا من خلال المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96¹¹⁹ ، وفي هذا الصدد قرر المشرع الجزائري توقيع عقوبة جزائية على المستخدم الذي لم يخصص دفتر خاص بالملاحظات والاندازات ، ويمنع مفتش العمل من تدوين التدابير التي يتخذها ضد المستخدم المخالف ، وهذا ما ورد بنص المادة 25 من القانون رقم 03/90 والتي تنص على ما يلي:" يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2000.00 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه أو على عدم تقديمه، وفي حالة العود تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1.000،00 دج و 4.000،00 دج¹²⁰.

الشرط الثاني:منح الآجال بعد توجيه مفتش العمل الانذارات

لقد حدد المشرع الجزائري آجال أمنية معينة بعد توجيه مفتش العمل الملاحظات الكتابية أو الانذارات للمستخدم المخالف ، ولم يترك هذه الآجال مفتوحة دون تحديد ، وذلك حتى يرغب المستخدم عاجلا ودون أي إبطاء لإزالة المخالفات التي ارتكبها ومحو أثارها والامتنال لتعليمات المفتش ، وهذا لضمان حماية العمال ورفع أي خطر يهدد صحتهم ، وأمنهم وسلامتهم داخل أماكن العمل ، أو لاسترجاع حقوقهم في حالة المساس بها .

في حالة ما إذا اكتشف مفتش العمل خلال زيارته أي خرق من قبل المستخدم لإحدى الأحكام المنضمة لعلاقات العمل ، فانه يلجا مبدئيا إلى تحذيره وتوجيهه للامتنال للقانون واجتناب أي تقصير له ، ويمنح له أجلا لا يتجاوز كحد أقصى ثمانية أيام ، وبذلك يكون مفتش العمل قد منح فرصة ووقت كافي للمستخدم للتدخل وإزالة أي مخالفة ، أو خرق لأحكام القانون ، ولا يكون له اي مجال للاحتجاج من حرمانه من الوقت الذي يمكنه من تصحيح الوضع ، ومحو الآثار الناجمة عن المخالفة خاصة تلك التي تمس بمصلحة العمال.¹²¹

¹¹⁹Antona Jean paul, op.cit, p 73.

¹²⁰ المادة 25 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

¹²¹ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 205.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

وفي حالة ما إذا لم يمتثل المستخدم لتوجيهات مفتش العمل رغم انذاره ، يضطر مفتش العمل إلى توقيع عقوبة اشد وهي تحرير محضر بالمخالفة يسجل فيه البيانات عن هوية المستخدم ومقر المؤسسة ، وذكر وقائع ومعطيات المخالفة ، مع تحرير النص القانوني محل الخرق ثم يخطر بعد ذلك الجهة القضائية المختصة للتصدي لذلك ، ويحيل المستخدم المتهم إلى جلسة المحاكمة .¹²²

وقد استثنى المشرع الجزائري مجال قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل بأجال خاصة تختلف عن ما حدده في المادة 12 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، حتى يلتزم المستخدم بالامتثال لتعليمات مفتشي العمل ، ويزيل أي مخالفات لهذه القواعد ، وهذا لإدراك المشرع بدقة هذا المجال وخطورة الآثار المترتبة عنها ، وهذا ما صرح به المشرع من خلال المادة 09 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي : "إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحي والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم اعدارا بامتثال التعليمات.

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

تعرض المشرع لهذه الآجال ووضحها من خلال المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل،¹²³ وقد تراوحت هذه الآجال ما بين خمسة أيام إلى شهر على الأقل ، إضافة إلى نص المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 الصادر في 15/05/1993 المتعلق بطب العمل وقد حدد هذه الآجال التي تراوحت ما بين يوم واحد إلى 03 أشهر .¹²⁴

¹²² رحمانى الياس، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، مرجع سابق.

¹²³ يوسف الياس، مرجع سابق، ص 145.

¹²⁴ رحمانى الياس، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، مرجع سابق.

المطلب الثاني: إعداد المحاضر وإخطار الجهات المختصة

بعد أن ينتهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل ، يخرج بمجموعة من الملاحظات والنتائج المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة ، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة ، وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة ، ومدى توفر المؤسسة المستخدمة على بيئة عمل آمنة بالنسبة للعمال.

ومن خلال ذلك فإذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير أو خرق قاعدة من قواعد القانون المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن فهنا للمستخدم أجلا للامتثال ولتصحيح خطاه أو لإبعاد الخطر كما قد رأينا سابقا ، وفي حالة تقاعسه يحرر محضرا يثبت فيه نوع المخالفة ، ويوجهه للجهات المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة وقد تصل إلى المتابعة القضائية .

سوف نحاول من خلال هذا المطلب دراسة هذه المحاضر (الفرع الأول) من خلال تبيان طبيعتها القانونية ومدى حجبتها ، وأيضا إجراءات وشروط إعدادها ، كما سوف نبين الجهات المختصة بالإخطار من قبل مفتش العمل من أجل متابعة المستخدم المتقاعس (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إعداد محاضر المخالفات

إن تلافى النقائص في المؤسسات التجارية والصناعية طبقا لما أوجبه القانون يستوجب عددا من الزيارات المتتابعة لضبط المخالفات وتطبيق العقوبات اللازمة عندما لا يؤدي النصائح والاعذارات لأي نتيجة ، ولا يحرر مفتش العمل محضرا إلا بعد تنبيه المستخدم ثم إنذاره خطيا مع تحديد أجل لتلافي المخالفة وبعدها يعد محضرا بالمخالفة.¹²⁵

¹²⁵ خنيش رابح، مرجع سابق، ص 84.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

أولاً: طبيعة محاضر المخالفات ومدى حجيتها

المحضر بصفة عامة محرر يدون فيه الموظف المختص عمله الذي يباشره بنفسه أو بواسطة مساعديه وتحت إشرافه،¹²⁶ 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 له الملاحظات المكتوبة والاندازات إلا أنه رفض الامتثال لهذه الإجراءات.¹²⁷

اهتمت الاتفاقيات الدولية بهذه المسألة وتطرق لصلاحية مفتش العمل في تحرير هذه المحاضر ، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من الاتفاقية الدولية رقم 81 والمادة 22 من الاتفاقية رقم 129 ، والتي قررت بوجوب أن يكون الأشخاص الذين يخالفون أحكام قوانين العمل الحق في متابعتهم قضائياً من قبل مفتش العمل فوراً دون سابق إنذار مع السماح للقوانين الوطنية في إجازة ترجيه مفتش العمل لإنذار مسبق للمستخدم المخالف بغية معالجة الموقف أو اتخاذ إجراءات وقائية كما يخول لمفتشي العمل الحرية التامة في توجيه الانذارات أو إسداء النصح بدلاً من إجراءات المحاكمة.¹²⁸

رغم طبيعة الردع التي اتسمت بها نصوص الاتفاقيات الدولية فإنها مع ذلك تتميز بمرونة واسعة، وذلك بتمكينها لمفتش العمل من تحقيق وظائف بأساليب أخرى غير الردع عن طريق المحاكمة، والتي قد تنتهي إلى فرض عقوبة على المستخدم المخالف ، وإنما اللجوء إلى طرق التوجيه الودي للامتثال عن طريق الإنذار وتقديم الإرشادات لترك المخالفات.

¹²⁶ اوهابيه عبد الله، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 307.

¹²⁷ رحمانى الياسن مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، مرجع سابق.

¹²⁸ بنينة جمال، مرجع سابق، ص 213 .

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

كما أوجبت الاتفاقيات الدولية من خلال المادة 81 والمادة 24 من الاتفاقية 129 أن تتضمن القوانين الوطنية عقوبات مناسبة لمخالفة الأحكام القانونية المنوط لمفتشي العمل مهمة مراقبة تنفيذها.¹²⁹

وقد تبنى المشرع الجزائري ما جاءت به المستويات الدولية ، وخول لمفتشي العمل صلاحية تحرير محاضر المخالفات التي تضبطها أثناء زيارتهم للمؤسسات المستخدمة ، فالبرجوع إلى أحكام الأمر رقم 33/75 الصادر في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية منحت لمفتشي العمل صلاحية تحرير محاضر المخالفات ، وهذا ما نصت عليه المادة 07 من هذا الأمر السالف الذكر.¹³⁰

وقد اعاد المشرع تكريس هذه الصلاحية من جديد من خلال المادة 07 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل والتي نصت على ما يلي : " مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية:
ج . محاضر المخالفات."

وكذا الفقرة الأولى من المادة 14 من نفس القانون التي نصت على ما يلي : " يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو لسنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية ."¹³¹
اعتبر المشرع الجزائري محاضر المخالفات من طرق الإثبات في المسائل الجزائية ، بحيث اعتبرت هذه المحاضر وسيلة إثبات تتمتع بالحجية وقوة ثبوتية بشرط أن تكون صحيحة، وهذا ما نصت عليه المادة 214 من الأمر رقم 155/66 الصادر في 08/06/1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية والتي نصت على ما يلي : " لا يكون للمحضر أو التقرير قوة إثبات إلا إذا

¹²⁹ بنيزة جمال، المرجع نفسه، ص ص 213 و 214.

¹³⁰ المادة 07 من الأمر 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

¹³¹ المادة 14 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

كان صحيحا في الشكل ويكون قد حرره واضعه أثناء مباشرة أعمال وظيفته وأورد فيه عن موضوع داخل في نطاق اختصاصاته ما قد رآه أو سمعه أو عاينه بنفسه.¹³²

وتعتبر محاضر مفتشية العمل محاضر مثبتة للواقع والمخالفات من قبل مفتشي العمل عن طريق المعاينة واثبات الحالة ، وهو ما يعطيها الحجية والقوة الثبوتية ، ما لم يثبت العكس بالكتابة أو شهادة الشهود .¹³³

وقد أكد المشرع الجزائري صراحة على مدى حجية هذا المحضر من خلال الفقرة 02 من المادة 12 من الأمر رقم 33/75،¹³⁴ وبصدور القانون رقم 03/90 أعاد المشرع التأكيد على هذه القاعدة وهذا ما ورد بنص الفقرة الثانية من المادة 14 من هذا القانون التي نصت على ما يلي : " تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض."¹³⁵

وبمقارنة هذين النصين يتضح أن المشرع من خلال أحكام الأمر 33/75، اعتبر محضر المخالفة وسيلة إثبات قاطعة لا يجوز الطعن فيه إلا بالتزوير ، بينما أحكام القانون رقم 03/90 اعتبر هذا المحضر ذو حجية يجوز الطعن فيه بأية وسيلة من وسائل الاعتراض ، وليس فقط بالتزوير .¹³⁶

ثانيا: إجراءات وشروط إعداد محاضر المخالفات

منح المشرع الجزائري لمفتشي العمل صفة الضبطية القضائية، واعتبرهم احد أعوان الضبط القضائي ، إذ يباشرون بعض سلطات الضبط القضائي بموجب قوانين خاصة وفقا للأوضاع وفي

¹³² علي جروة، الموسوعة في الإجراءات الجزائية، (المتابعة القضائية)، دائرة الإبداء القانوني والدولي، 2006، ص 518.

¹³³ علي جروة، المرجع السابق، ص 525.

¹³⁴ المادة 12 من الأمر رقم 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

¹³⁵ المادة 14 فقرة 02 قانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

¹³⁶ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 322.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

الحدود المبيّنة في تلك القوانين، وهذا ما نصت عليه المادة 27 من الأمر رقم 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم.¹³⁷

وبهذه الصفة فقد كلفهم المشرع من خلال أحكام قانون الإجراءات الجزائية بتحرير محاضر بمهامهم ، بحيث يتوجب عليهم إرسال هذه المحاضر إلى ممثل النيابة مرفقة بكافة المستندات والوثائق الخاصة لمباشرة الدعوى العمومية،¹³⁸ وهذا ما نصت عليه المادة 18 من الأمر السالف ذكره : " يتعين على ضباط الشرطة القضائية أن يحرروا محاضر بأعمالهم ، وان يبادروا بغير تمهل إلى إخطار وكيل الجمهورية بالجنايات والجنح التي تصل إلى عملهم.

وعليهم بمجرد انجاز أعمالهم أن يوافوه مباشرة بأصول المحاضر التي يحررونها مصحوبة بنسخة منها ، مؤشر عليها بأنها مطابقة لأصول تلك المحاضر التي حرروها ، وكذا بجميع المستندات والوثائق المتعلقة بها وكذلك الأشياء المضبوطة.

وترسل المحاضر الخاصة بالمخالفات والأوراق المرفقة بها إلى وكيل الجمهورية للمحكمة المختصة ويجب أن ينوه في تلك المحاضر صفة الضبط القضائي الخاصة بمحررها.¹³⁹

ويتحقق مفتش العمل عند ملاحظة لأية مخالفة من تسجيلها في محضر يبين فيه النقاط

التالية:

- الهوية الكاملة للمستخدم المخالف وصفته.
- بيان مجموع المخالفات المرتكبة ، مع ذكر النصوص القانونية المخالفة والعقوبة المقررة لها في حديها الأقصى والأدنى.

¹³⁷ مادة 27 من الأمر رقم 155/66، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

¹³⁸ مولاي ملياني بغدادي، الاجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص

159.

¹³⁹ اوهابيبية عبد الله، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2008،

ص 308.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

- بيان بالأسماء العمال الذين وقعت في شانهم المخالفة.

- ذكر التواريخ والزيارات السابقة والتدابير التي اتخذها لإزالة المخالفة كالتنبيه والملاحظة والإنذار ، وغيرها من الأمور التي يتوجب أن يتضمنها المحضر .

وبعد تحرير محضر المخالفة من طرف أعوان مفتشية العمل يقوم المفتش الولائي المختص بتحرير طلب إلى السيد وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة يتضمن موضوع المخالفة الموجه ضد المستخدم المخالف ، بتحديد هويته الكاملة وعنوان مقر المؤسسة ومكان العمل وتحديد نص المادة التي تمت مخالفتها ، والمادة المعاقبة على هذه المخالفة.

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

إما أن يقوم بحفظ الدعوى لعدم جدية المحضر، إما أن يقوم بإحالة الدعوى مباشرة إلى القسم المختص لمحاكمة المستخدم المخالف ، وهو المتبع غالبا وفقا لقواعد الاستدعاء المباشر، وإما أن يقوم بإحالة الدعوى لقاضي التحقيق لفتح تحقيق واستجواب المخالف قبل محاكمته وهو إجراء نادر.¹⁴⁰

الفرع الثاني: إخطار الجهات المختصة

لمفتشي العمل سلطات واسعة وردعية يباشرونها في حالة فشل الإجراءات المتخذة من قبلهم ، وذلك عند مخالفة المستخدم لقواعد الصحة والأمن ، فمفتش العمل يقوم بمعاينة المخالفات ويوجه الملاحظات و الانذارات ، وعند عدم إزالة المخالفات المرتكبة يقوم بتحرير المحاضر ، ويخطر الجهات المختصة بهدف حماية العمال وإزالة الخطر عنهم.

وإذا اكتشف مفتش العمل خطرا داهما وعاجلا يهدد سلامة وامن العمال ، فإنه يضطر للاستغناء عن التدابير التقليدية لعدم جدواها ، ويبادر باتخاذ تدابير ردعية قاسية وخطيرة وأهمها إعلام الجماعات المحلية ممثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ، لاتخاذ قرار بغلق

¹⁴⁰ رحمانى الياس، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

المؤسسة جزئيا أو كليا وحتى يتم إزالة أسباب الخطر ، كما يمكن كذلك لمفتش العمل من تحريك دعوى عمومية ، باعتباره احد أعوان الضبطية القضائية بحيث يقوم بإحالة محاضر مخالفة للقضاء المختص لمعاقبة المستخدم جزائيا.¹⁴¹

وانطلاقا من هذا سوف نتطرق أولا إلى الجماعات المحلية الممثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ، وثانيا نتطرق إلى النيابة وإجراءات وشروط القيام بهذا الإخطار .

أولاً:الجماعات المحلية

لقد خول المشرع الجزائري لمفتشية العمل أثناء الزيارات الميدانية والتفتيشية 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 ويعمل تلقائيا دون اتخاذ أي تدبير تقليدي إلى إخطار الجماعات المحلية الممثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي لكي يتخذان التدابير المناسبة لمعالجة الوضع ، والتدخل العاجل لتأمين حماية العمال .¹⁴²

وهذا التدبير المتخذ من قبل مفتش العمل مستمد من نص 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 ."¹⁴³

ان المشرع الجزائري اقر هذا الإجراء لمفتش العمل ، وذلك لوجود حالات لا تحتمل الإبطاء ، ولا يمكن انتظار المستخدم وامثاله للاعذار ، أو انتظار قرار القضاء في محضر المخالفة المحال إليها ، حيث أكد عليه في نص المادة 11 من القانون رقم 03/90 والتي نصت على ما يلي : " مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا

¹⁴¹ بنيزة جمال، رقابة، مرجع سابق، ص ص 227، 228.

¹⁴² بنيزة جمال، المرجع نفسه، ص 228.

¹⁴³ المادة 02 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

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 .¹⁴⁴ ويتم 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 ، وبعد اطلاع 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.¹⁴⁵

ثانيا: النيابة.

تكتفي مفتشية العمل بإرسال محضر المخالفات المكتوبة إلى بريد النيابة العامة، حيث يبين مفتش العمل في هذا المحضر كل المعلومات اللازمة اي انه يبين فيه الهوية الكاملة للمستخدم وصفته، وكذا 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 للمؤسسة أو بيان جملة التدابير السابقة التي اتخذت ضد المستخدم دون أي نتيجة إلى جانب بيان النصوص القانونية لمخالفات محل المتابعة وتحديد العقوبات المقررة لذلك.

حيث يقوم المفتش الولائي المختص بتحرير طلب مرفقا بكل الأوراق الضرورية إلى السيد وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة، وقد اثبت الواقع العملي إلى أن الطريقة المتبعة من قبل مفتشي العمل في إحالة محاضر المخالفات إلى القضاء المختص ممثلا في النيابة العامة لمحاكمة

¹⁴⁴ المادة 11 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

¹⁴⁵ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص ص 228، 229.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

المستخدم ولتوقيع عليه العقوبات المناسبة ، تعتبر الطريقة الناجعة والفعالة في ردع المستخدم وإزالة المخالفات المرتكبة.¹⁴⁶

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن ثبوت المخالفة

لقد منح المشرع الجزائري لمفتشي العمل سلطات ردية يباشرونها في حالة فشل التدابير المتخذة من قبلهم وذلك في حالة اكتشافهم لأية مخالفة لأحكام القانون الاجتماعي ، فمفتش العمل ملزم بمراعاة التدرج في التدابير والعقوبات التي يوقعونها ضد المستخدم المخالف بحيث يوجه له في البداية الملاحظات الكتابية والإنذارات ، وتعطى له مهلة لإزالة هذه المخالفات وهذا ما رأيناه سابقا، وفي حالة إصراره على ارتكابه لهذه المخالفات يقوم بتحرير ضده محضرا بالمخالفة.

فإذا اكتشف مفتش العمل خطرا داهما وعاجلا يهدد سلامة وامن العمال ، فانه يضطر للاستغناء عن التدابير التقليدية لعدم جدواها ، ويبادر باتخاذ تدابير ردية قاسية وخطيرة وأهمها إعلام الجماعات المحلية ممثلة في الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي لاتخاذ قرار بغلق المؤسسة جزئيا أو كليا ، حتى يتم إزالة أسباب الخطر ، كما يمكن كذلك لمفتش العمل من تحريك دعوى عمومية باعتباره احد أعوان الضبطية القضائية ، بحيث يقوم بإحالة محاضر المخالفة للقضاء المختص لمعاقبة المستخدم جزائيا.¹⁴⁷

وانطلاقا من هذا سوف نحاول التعرض في البداية لإجراء غلق المؤسسة المستخدمة في المطلب الأول ، ثم نتطرق إلى اجراءات إحالة المستخدم على القضاء في المطلب الثاني .

¹⁴⁶ بنيزة جمال ، مرجع سابق، ص ص 213 الى 216.

¹⁴⁷ بشير هدي، مرجع سابق، ص 156.

المطلب الأول: غلق المؤسسة المستخدمة

تلعب مفتشية العمل بشكل خاص دورا رقابيا ، إذ تختص على فرض رقابتها على التزام المستخدم بقواعد العمل بصفة عامة ، والأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وسلامة العمال بصفة خاصة، وقد ألزم المشرع هيئة تفتيش العمل بصلاحيه رقابة الالتزام بهذه الأحكام من خلال النصوص المتعاقبة المنظمة لصلاحيات هذه الهيئة .¹⁴⁸

كما اقر لها دورا هاما وخطيرا في حالة ما إذا لاحظ مفتش العمل خطر داهم لا يحتمل الانتظار لمعالجته بالطرق التقليدية، وهو المبادرة بغلق المؤسسة المستخدمة جزئيا أو كليا عن طريق إعلام الجماعات المحلية الوالي ، رئيس المجلس الشعبي البلدي.

وهذا ما سناحاول دراسته في هذا المطلب من خلال التعرض لصفة وسلطة كل من رئيس المجلس الشعبي البلدي والوالي لغلق المؤسسة المستخدمة في الفرع الأول ، ثم نتطرق إلى

الفرع الأول: سلطة الجماعات المحلية في غلق المؤسسة المستخدمة

يتخذ كل من رئيس المجلس الشعبي البلدي والوالي قرار بغلق المؤسسات بموجب سلطة الضبط الإداري التي يتمتعان بها ، فالمشرع خول لرئيس المجلس الشعبي البلدي سلطة من سلطات الضبط القضائي ويتولى بذلك المحافظة على النظام العام ، وهذا ما ورد بموجب المادة 94 من القانون 10/11 الصادر في 22 جوان 2011 المتضمن قانون البلدية ، إذ يحافظ على الأمن العام الذي يعني اتخاذ الإجراءات الإدارية الكفيلة بحماية أرواح الناس وممتلكاتهم ، وكذا الحفاظ على الصحة العامة من خلال اتخاذ التدابير الوقائية التي من شأنها انتشار الأوبئة

¹⁴⁸ المادة 15 من الأمر 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

والأمراض المعدية ، والسهر على توفير النظافة والوقاية المهنية ، وكذلك الحفاظ على السكنية العامة.¹⁴⁹

وامتياز سلطة الضبط الإداري يسمح لرئيس المجلس الشعبي البلدي في حالة إعلامه من طرف مفتش العمل بتحقيق خطر عاجل على امن العمال داخل أي مؤسسة موجودة في الحدود الإقليمية للبلدية التدخل باتخاذ قرار غلق المؤسسة إلى غاية إزالة كل أسباب الخطر. وفي ممارسة رئيس المجلس الشعبي البلدي لسلطة الضبط الإداري يكون دائما تحت السلطة الرئاسية للوالي كما خوله قانون البلدية أن يستعين أثناء ممارسته لهذه السلطة بمصالح الشرطة أو قوات الدرك الوطني المختصة إقليميا.¹⁵⁰

وعلى غرار رئيس المجلس الشعبي البلدي فان المشرع خول للوالي كذلك سلطة الضبط الإداري فبالرجوع إلى نص المادة 114 من القانون 07/12 المتضمن قانون الولاية التي نصت على ما يلي : " الوالي مسؤول على المحافظة على النظام و الأمن والسلامة والسكنية العامة. " وبذلك نجد أن الوالي يتحمل مسؤولية الحفاظ على أسباب الأمن والنظام داخل المجتمع ويسهر على توفير عوامل السلامة والنظافة والهدوء والسكنية 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 ، كم يقوم بالتنسيق بينهما .

وفي الظروف الاستثنائية منح هذا القانون للوالي حق طلب تدخل مصالح الأمن والدرك الوطني عن طريق التسخير ،وبالمقابل فان المشرع منح الوالي سلطة الضبط القضائي والحق في تحريك الدعوى العمومية من خلال المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية التي نصت على ما يلي : " يجوز لكل والي في حالة وقوع جنائية أو جنحة ضد امن الدولة وعند الاستعجال فحسب إذ لم يكن قد وصل إلى علمه أن السلطة القضائية قد أخطرت بالحادث أن يقوم بنفسه باتخاذ جميع

¹⁴⁹ قانون رقم 10/11، مؤرخ في 22 جوان 2011، المتضمن قانون البلدية، ج ر عدد37، صادرة في 03 جويلية

2011

¹⁵⁰ بعلي محمد الصغير ، القانون الإداري، (التنظيم الإداري)، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2002، ص 163.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

الإجراءات الضرورية لإثبات الجنايات أو الجنح الموضحة أنفا ، أو يكلف الدرك بذلك كتابة ضباط الشرطة القضائية المختصين.¹⁵¹

الفرع الثاني:إجراءات غلق المؤسسة المستخدمة

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

. إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي." وبهذا فالمشرع اعتبر إعلام الجماعات المحلية من بين أهم المهام الأساسية المخولة لمفتشية العمل.

وبالتالي فإذا اكتشف مفتش العمل وجود خطر وشيك وداهم يهدد صحة العمال وأمنهم ، فإنه يضطر مباشرة لإخطار الجماعات المحلية الممثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ، ويرجع سبب ذلك إلى أن هذه الحالة لا تحتل الإبطاء ، ولا يمكن الانتظار لاعدار المستخدم وتوجيه له الملاحظات أو الاعذارات ، أو حتى انتظار فصل القضاء في محضر المخالفة المحال إليها ، وقد ركز المشرع على هذا الإجراء الذي يقوم به مفتش بوجوب وجود خطر وشيك وداهم ، وهذا ما أكدته من خلال المادة 11 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر.¹⁵²

من أجل اتخاذ الجماعات المحلية للتدابير المناسبة لمعالجة الوضع والتدخل العاجل لتأمين حماية العمال يقوم مفتش العمل بإخطارها بموجب تقرير مفصل مكتوب ، يشير فيه غالى أسباب وعوامل الخطر داخل المؤسسة ، ومدى جسامته وتأثيره على استمرار علاقة العمل بصفة عامة ، وامن العمال بصفة خاصة .¹⁵³

¹⁵¹ بعلي محمد الصغير ، المرجع السابق، ص 162.

¹⁵² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 136.

¹⁵³ احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، (علاقات العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 139.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من اجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

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

وهنا ينبغي الإشارة أن المشرع الجزائري لم يحدد لنا بدقة من خلال أحكام القانون رقم 03/90 الإجراءات التي تمر بها عملية اتخاذ قرار الغلق وكيفية تنفيذه ، وطرق إلغاءه بعد زوال أسباب الخطر ، كما لم يتطرق المشرع في هذا المجال للآثار المترتبة عن غلق المؤسسة على علاقات العمل وخاصة فيما يتعلق بالوضعية الاجتماعية للعمال.¹⁵⁴

المطلب الثاني: إحالة المستخدم على القضاء

لقد منح المشرع الجزائري هيئة تفتيش العمل بصفة عامة صفة الضبطية القضائية واعتبر مفتشيها من بين أعوان الضبط القضائي المكفون بالسهر على المحافظة على حقوق العمال، وحمائتهم من اي تعسف من قبل المستخدم.¹⁵⁵

وقد كرس المشرع هذا الامتياز لمفتشي العمل صراحة بداية من خلال المادة 12 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعي،¹⁵⁶ ثم أعاد المشرع تقرير صفة الضبطية القضائية لمفتشي العمل من خلال الفقرة الأولى من المادة 14 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، والتي نصت على ما يلي : " يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية."¹⁵⁷

¹⁵⁴بنيزة جمال، مرجع سابق، ص ص 230 و 233.

¹⁵⁵مولاي ميلاني بغدادي، مرجع سابق، ص 163.

¹⁵⁶ المادة 12 من الامر رقم 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

¹⁵⁷ المادة 14 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

وبالرجوع لنص المادة 27 من الأمر رقم 155/66 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية نجد ان المشرع قد منح بعض الموظفين والأعوان العاملين بالإدارات والمصالح العمومية صفة الضبطية القضائية وهذا ما نصت عليه كما يلي : " يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية لبعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين ."¹⁵⁸

وقد اعتبر المشرع الجزائري هؤلاء الأعوان والموظفين من بين ضباط الشرطة القضائية وهذا ما ورد بنص المادة 14 من الأمر رقم 155/66 التي نصت على ما يلي : " يشمل الضبط القضائي :

. ضباط الشرطة القضائية.

. أعوان الضبط القضائي .

. الموظفين والأعوان المنوط بهم قانونا بعض مهام الضبط القضائي " ."¹⁵⁹

وحدد بذلك المشرع خمسة أصناف من هؤلاء الأعوان والموظفين وهم:

. أعوان الجمارك التابعين لمصلحة الجمارك.

. مفتشي الغابات التابعين لمصلحة إدارة الغابات.

. مفتشي الضرائب التابعين لمصلحة الضرائب .

. مفتشي الأسعار التابعين لمديرية المنافسة والأسعار.

. مفتشي العمل التابعين لمفتشية العمل.

¹⁵⁸ المادة 27 من الامر رقم 155/66، مؤرخ في 08 يونيو 1966، المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية، المعدل والمتمم.

¹⁵⁹ المادة 14 من الامر رقم 155/66، المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

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 ومحاكمة المخالفين .¹⁶⁰

وانطلاقاً من هذا سوف نحاول من خلال هذا المطلب التعرض لإجراءات الدعوى العمومية في الفرع الأول ، ثم نتطرق إلى القضاء المختص بمحاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك في الفرع الثاني .

الفرع الأول: إجراءات تحريك الدعوى العمومية

يقصد بتحريك الدعوى العمومية رفع الدعوى وتوصيلها أمام القضاء في إطار التحقيق أو المحاكمة ، وهذا حق أحيل للنيابة العامة والمدعي المدني كما يكون ذلك من حق الإدارات العمومية عن طريق موظفيها في حالات خاصة .¹⁶¹

وعلى غرار جميع أعوان الضبطية القضائية فقد خول المشرع الجزائري لمفتشي العمل الحق في تحريك الدعوى العمومية ، وهذا ما أقره المشرع من خلال المادة الأولى من الأمر رقم 155/66 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية التي نصت على ما يلي : " الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون .

كما يجوز أيضاً للطرف المضرور أن يحرك الدعوى طبقاً للشروط المحددة في هذا القانون ."¹⁶²

غير أنه من الناحية الواقعية فإن مفتشية العمل تكتفي بإرسال محاضر المخالفات المكتوبة إلى بريد النيابة العامة من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضد المستخدم المخالف ، وغالبا

¹⁶⁰ مولاي ميلاني بغدادي، مرجع سابق، ص 164.

¹⁶¹ علي جروة، مرجع سابق، ص 19.

¹⁶² المادة الأولى من الأمر رقم 155/66، المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

ما تغيب عن جميع جلسات محاكمة المستخدم ، وتكتفي بتمثيل النيابة العامة وتقديم التماساتها في الدعوى العمومية.

وغالبا ما يكون تحريك الدعوى العمومية من قبل مفتشي العمل بعد استنفادهم لجميع التدابير الأولى ضد المستخدم المخالف ، بحيث انه إذا تحقق المفتش فعلا أثناء زيارته بوجود أي مخالفة أو خرق لأحكام قانون العمل فانه يوجه للمستخدم بداية ملاحظات كتابية أو إنذارات ويعطي له مهلة لإزالة هذه المخالفات ، كما رأيناه سابقا، وبعد انتهاء هذه المهلة والتحقق من إصرار المستخدم على ارتكاب هذه المخالفة رغم إنذاره يعمل المفتش على تحرير محضر المخالفة.

كما يقوم مفتش العمل بتبيان بعض العناصر أو البيانات في محضر المخالفة مثل 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 للمؤسسة وبيان جملة التدابير السابقة التي اتخذت ضد المستخدم دون أي نتيجة إلى جانب بيان النصوص القانونية للمخالفات محل المتابعة وتحديد العقوبات المقررة لذلك.

والجدير بالذكر أن تحرير هذا المحضر باللغة العربية بأسلوب واضح ودقيق ، وغير مبهم وفي الأخير يوقع مفتش العمل على هذا المحضر ، ويختمه بخاتم المفتشية ، ويؤرخه وهذا لحساب أجل التقادم للدعوى العمومية والتي نصت عليها المادة 09 من الأمر 155/66 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية.

وبعد انتهاء المفتش من إجراءات تحرير هذا المحضر يرسله بواسطة البريد إلى النيابة العامة التابعة في اختصاصها الإقليمي للمؤسسة المستخدمة ، ويراعي مفتشي العمل جميع

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

الشروط والإجراءات الخاصة بتحريك الدعوى العمومية من قبل رجال القضاء والموظفين المكلفين بهذا الحق.¹⁶³

وقد أحاط المشرع أعمال مفتش العمل عند تحريك الدعوى العمومية بعدة قيود وضمانات تجعل كل إجراءات التحقيق والتحري سرية و ألزم كل من يقوم بها أو يساهم فيها بكتمان السر المهني وهذا ما ورد في نص المادة 16 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر.¹⁶⁴

ثم بعد ذلك من خلال المادة 18 من القانون 03/90 السالف الذكر والتي تنص على ما يلي: " يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليه ، كما يجب عليهم أن يحرسوا على عدم كشف هوية المشتكين."،¹⁶⁵ وقد ألزمهم المشرع بهذا الواجب حتى بعد مغادرتهم لمصلحتهم ، وهذا ما ورد بنص المادة 19 من نفس القانون والتي تنص كما يلي : " يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما أن يتقيدوا بالسر المهني ، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها خاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم."¹⁶⁶

الفرع الثاني: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك

إن مثل المستخدم المخالف أمام القضاء هو آخر إجراء تقوم به مفتشية العمل ، وذلك نتيجة لعدم إزالة المستخدم للمخالفات المرتكبة ،ومن الوهلة الأولى يتبين لنا أن القضاء الاجتماعي هو المختص في محاكمة المستخدم أو القضاء الإداري لان مفتش العمل موظف في الدولة إلا انه عكس ذلك فالقضاء الجزائي هو المختص في محاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك هي أحكام جزائية وتصل عقوباتها إلى الحبس و الغرامات المالية ، وبذلك فالأحكام الجزائية الصادرة

¹⁶³رحماني الياس، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، مرجع سابق.

¹⁶⁴ المادة 16 من الأمر رقم 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

¹⁶⁵المادة 18 من الأمر رقم 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

¹⁶⁶المادة 19 من الأمر رقم 33/75، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

ضد المستخدم المخالف تعتبر أحكام رادعة تهدف بالأساس إلى إزالة المخالفات وتجسيد تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن إلا أن هذه الأحكام تعتبر أحكاما غير كافية بالمقارنة مع المخالفات المرتكبة من طرف المستخدم ، وهذا ما سنراه من التعرض إلى القضاء المختص بمحاكمة المستخدم "أولا" وثم نتعرض إلى الأحكام الصادرة بشأن ذلك "ثانيا"

أولاً: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم.

يختص بمحاكمة المستخدم المتهم قسم المخالفات أو قسم الجرح التابع للمحكمة المختصة والتي ويقع في اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة ، وذلك حسب طبيعة التهمة المتابع بها المستخدم المخالف سواء كانت مخالفة أو 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 ارتكب على الأراضي الجمهورية أو خارجها ، خدعته قواعد القانون الجزائري لاختصاص المحاكم الجزائية .¹⁶⁷

يشكل انتهاكات الالتزامات من طرف المستخدمين إزاء العمال الأجراء مخالفة أو جنحة على غرار العمال اللذين بدورهم يرتكبون مخالفة القانون العام أثناء عملهم أو أثناء نزاع جماعي والذي غالبا ما يكون القضاء الجزائي هو المختص نوعيا لا يتنافى مع تدخل القاضي الجزائي بشأن أي مسألة تطرح عليه والتي تعتمد في حد ذاتها إلى إخضاعها إلى قواعد القانون الجزائي.¹⁶⁸

يختلف إطراف القضية الجزائية عن أطراف الدعوى المدنية ، وذلك أن النيابة العامة مدعية باسم الحق العام ، والمتهم منسوب إليه الفعل هما الطرفان الأساسيان في الدعوى الجزائية ويمكن إن تشمل أطراف أخرى هما الطرف المدني والمسؤول المدني وتمثل مفتشية العمل الطرف المدني في الدعوى ، ولها الحق في المطالبة بالحقوق المدنية ولها الحق بالمطالبة بالحقوق المدنية التي تمثل تعويضا عن ارتكاب المخالفات

¹⁶⁷ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 237.

¹⁶⁸ درقاوي جمال الدين، قضاء العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014، ص 14.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

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 لإزالة المخالفة ، وهو الهدف الرئيسي الذي تسعى إليه المفتشية لتحقيقه وهذا يجعله لا يحضر جلسات المحاكمة ويكتفي بتمثيل النيابة العامة باعتبارها ممثلة المجتمع ، و صاحبة الحق الأصلي في تحريك ومباشرة الدعوى العمومية .¹⁶⁹

ولا تستطيع مفتشية العمل إيقاف مباشرة الدعوى العمومية ولا تترتب عن تنازلها عن الدعوى المدنية أي اثر على الدعوى العمومية وهذا ما تقره الفقرة 2 من المادة 02 من الأمر رقم 155/66 المتعلق بالإجراءات الجزائية التي تقضي "ولا يترتب على التنازل عن الدعوى المدنية إيقاف أو إرجاء مباشرة الدعوى العمومية ، وذلك مع مراعاة الحالات المشار إليها في الفقرة 3 من المادة 06 .¹⁷⁰

وتلتزم مفتشية العمل بمتابعة مجريات المحاكمة ومنطوق الحكم ، غير ان المشرع الجزائري لم يتكلم عن حقها في الطعن بالاستئناف ضد الأحكام الصادرة ، مما يجعل هذا الاختصاص مخولا بشكل منفرد غالى النيابة العامة ، إضافة إلى صاحب المصلحة وهو المستخدم المتهم في حالة عدم رضاه على منطوق الحكم ."¹⁷¹

ثانيا: الأحكام القانونية الصادرة ضد المستخدم المخالف

وهي عقوبات جزائية في ضل القانون 97/88 المتعلق بالأمن والوقاية الصحية وطب العمل الوارد في الفصل 8 فإنها تتراوح من عقوبة الحبس لمدة تصل أقصاها 06 أشهر بالإضافة

¹⁶⁹ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 237.

¹⁷⁰ المادة 2 فقرة 2 من الأمر رقم 155/66، المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية، مرجع سابق.

¹⁷¹ بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 237.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

إلى عقوبات شخصية ، إما المؤسسة كشخص معنوي فإنها معرضة إلى عقوبات مثل الغلق الجزئي أو الكلي إلى غاية انجاز الأشغال أو إصلاح الوضع كما يتطلبه القانون .¹⁷²

من خلال المواد 35 و 36 من نفس القانون فإن المشرع شدد على كل خرق لأحكام هذا القانون ، حيث يعتبر المخالفات المرتكبة من طرف العمال عن غير قصد مخالفات مرتكبة من طرف المسير ، أي الخطأ هنا مفترض حتى ولو قام به شخص غير صاحب العمل فالمسؤولية تعود إليه إلا إذا ارتكبت هذه المخالفة عمدا من طرف العمل ، والمستخدم يتحمل تلك المسؤولية الجزائية المفترضة لأنه لم تقم بفرض تطبيق قواعد السلامة الصحية داخل المؤسسة التي يقوم بتسييرها ، وهذا إما بتعاونه أو عدم مراعاته لأحكام قواعد الوقاية الصحية والأمن أو انه لم يقم بمعاينة العمال عند تكرارهم لخرق تلك القواعد.¹⁷³

في نظر المشرع الجزائري فإن جرائم مخالفة تدابير الوقاية الصحية تعتبر خطيرة لما لها من تأثير بالغ على صحة العمال ، وهذه الخطورة ناتجة عن مخالفة وانتهاك قواعد السلامة الصحية والأمن، وقد شدد المشرع الجزائري العقوبات المقررة لهذه المخالفات في حالة العود .

إن الجرائم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن في حالة تكرارها تتحول من مخالفات إلى جنح ، وتطبق الغرامة بقدر عدد المرات التي يرتكب فيها المستخدم لمخالفات بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل .¹⁷⁴

في حالة العود الثابت بمحضر يعده مفتش العمل وبناءا على قرار من المحكمة تتعرض المؤسسة باعتبارها شخص معنوي إلى عقوبات خاصة تتمثل هذه العقوبات في الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة المستخدمة إلى غاية انجاز الأشغال التي اقرها القانون ، ويمكن للجهة القضائية

¹⁷² بخدة مهدي، مرجع سابق، ص ص 267 و 268.

¹⁷³ المواد 35 و 36 من القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مرجع سابق.

¹⁷⁴ المواد 37 و 39 من القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مرجع سابق.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

التي أصدرت العقوبة الأمر برفع اليد عن المؤسسة متى استجابت لحكم القضاء وتم إزالة الخطر وتوفير الحماية المقررة للعمال .¹⁷⁵

وتفصيلا لما سبق ذكره فان المواد 37 و 38 و 39 من القانون 07/88 أقرت عقوبات وشددت عليها في حالة العود ففي المادة 37 أقرت عقوبة 1000 دج إلى 2000 دج وفي حالة العود تضاعف العقوبة إلى الحبس من شهرين إلى ستة أشهر وغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.¹⁷⁶

وفي المادة 38 اقر المشرع غرامة من 500 دج إلى 1500 دج وضاعف هذه العقوبة في حالة العود حيث يعاقب المخالف بالحبس لمدة 3 أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين .¹⁷⁷

ولقد أقرت المادة 39 غرامة من 5000 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود تكون الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج وهي نفس العقوبات التي أقرتها المادة 38 والاختلاف الملاحظ أن المادة 38 أقرت الحبس والمادة 39 لم تقر الحبس بل اكتفى المشرع بفرض غرامات مالية وضاعفها في حالة العود .¹⁷⁸

إن القانون 07/88 اقر عقوبات جزائية هذه العقوبات لا تعفي المخالف من التعرض إلى العقوبات المقررة في قانون العقوبات ، خاصة في حالة حادث عمل أو وفاة أو جروح حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل .¹⁷⁹

¹⁷⁵ المادة 40 من القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مرجع سابق.

¹⁷⁶ المادة 37 من القانون رقم 07/88، مرجع سابق.

¹⁷⁷ المادة 38 من القانون رقم 07/88، مرجع نفسه.

¹⁷⁸ المادة 39 من القانون رقم 07/88، مرجع نفسه.

¹⁷⁹ المادة 41 من القانون رقم 07/88، مرجع نفسه.

الفصل الثاني : الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة

تعد العقوبات التي تقررها قوانين العمل على من يخالف أحكامها تأخذ شكل غرامة مالية وهذه الغرامة غالبا ما تكون غير فاعلة ، وغير مؤثرة على المخالف ، على نحو يجعله يبتعد عن ارتكاب المخالفة .

ومن ناحية أخرى فإن مقدار الغرامة التي يقررها القانون في تاريخ صدوره لا تكون مستحقة إلا بعد فترة من الزمن ، وهذا نظرا لحالات التضخم ، وتدهور أسعار صرف العملة في العديد من الدول العربية ، لذا فإن الكثير من نصوص القوانين التي تنقرر بموجبها العقوبات تصبح غير فاعلة .¹⁸⁰

من خلال التمعن في العقوبات التي اقرها المشرع الجزائري على المستخدمين المخالفين لقواعد الأمن والسلامة نجدها عقوبات غير كافية والغرامات غير مجدية ، لذلك يتوجب على المشرع الجزائري إعادة النظر في الأحكام الجزائية والعقوبات المقررة لمخالفة قواعد تشريعات العمل ، ويشدد المشرع في العقوبات ويفرض غرامات مالية باهظة يمكن أن تصل إلى نسبة من رقم الأعمال ، ويضاعف عقوبة الحبس للمخالفين ، وكل هذا حتى لا يقوم المستخدمين بخرق ومخالفة القواعد المتعلقة بالسلامة الصحية والأمن داخل أماكن العمل .

¹⁸⁰ بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 248.

خاتمة

من خلال هذه الدراسة تم التطرق إلى مختلف التدابير والإجراءات التي يقوم بها مفتش العمل والتي لها علاقة بحماية العامل من الأخطار التي هو عرضة لها في بيئة عمله، وبذلك عالجتنا صلاحيات مفتشية العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل ومدى مساهمتها في التقليل من حدوثها، باعتبارها الجسر الفاصل بين العامل والأخطار التي تعترضه أثناء تأديته لعمله في المؤسسة .

هذا الجهاز - مفتشية العمل - الذي يسهر على حسن تطبيق القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة المستخدمة ، يجسد صلاحياته عن طريق مفتش العمل الذي له الدور البارز في إرساء الحماية للعامل ، ففيما يتعلق بالوقاية من حوادث العمل ، نجد أن المشرع كفل له صلاحيات واسعة لتحقيق ذلك ، ومهد له كل الإمكانيات المطلوبة للتقرب أكثر من اكتشاف المخاطر التي تعترض العامل في المؤسسة المستخدمة من أجل احتوائها وكذا تفادي وقوعها واتقائها.

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 للقرارات والتدابير التي يتخذها في حالة وجود خرق لقواعد القانون الاجتماعي بصفة عامة ، والقواعد المتعلقة بالسلامة والأمن وطب العمل بصفة خاصة من طرف المستخدم ، وكذا تمكينه بالاستعانة بالقوة العمومية في حالة الضرورة من مراقبة وتفقيش أماكن العمل.

إضافة لذلك فقد ارتأينا إلى دراسة مفتشية العمل في بعض الدول وفي الجزائر وعرجنا على ظهورها ومراحل نشأتها وكيفية تطورها ، لاسيما الأسباب و العوامل التي أدت أو فرضت نفسها لإعادة النظر في كل مرة لتأطير نظام تفتيش العمل من أجل مسايرة التغيرات والتطورات التي تعترى هذا المجال ، وفعلا مع مرور الوقت أصبحت مفتشية العمل ذات دور فعال في تنظيم علاقات العمل وفي تطبيق مختلف القواعد القانونية والتنظيمية التي تجسد وتكرس حماية العامل من الأخطار المهنية .

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 أمر لا يجوز مخالفتها ، ما يدعم أكثر قرارات وإجراءات مفتش العمل و إبراز 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.

قد رأينا أن المشرع ، إن صح التعبير قد سخر ترسانة قانونية جد مهمة على غرار باقي التشريعات المقارنة، من أجل تنظيم صلاحيات واختصاصات مفتشية العمل كجهاز ومفتشي العمل كممثلين له ، وخول لهؤلاء جميع الإمكانيات الضرورية التي تسمح لهم القيام بمهامهم بشكل فعال ، غير أن هذا الوضع تعثره مجموعة من النقائص والعراقيل ، ولا يتطابق تماما مع الواقع العملي ، مما يجعل من جهاز تفتيش العمل لا يرقى إلى المستوى الذي يسعى إلى بلوغه.

فمن جهة نجد مختلف المضايقات مثل السب والشتم التي يتعرض لها مفتشو العمل من طرف بعض المستخدمين أثناء تأديتهم لمهامهم، ومنعهم من أداءها في أماكن العمل، مما يؤثر سلبا على فعالية مهمة مفتش العمل ، لذا نرجو وندعو هؤلاء المستخدمين بعدم التصرف بمثل هذه التصرفات ، وعدم اخذ دخول مفتش العمل لمؤسستهم على محمل شخصي.

ومن جهة أخرى يظهر فشل هذا الجهاز في وصوله إلى الهدف المرجو، في العدد الهائل لإصابات وحوادث العمل لاسيما كثرة الحوادث المميتة منها ،وأمام هذا الوضع السيئ ينبغي على الدولة التدخل عاجلا لمعالجة هذا المشكل، وتفعيل هذا الجهاز أكثر عن طريق إيجاد ميكانيزمات جديدة وفعالة للتصدي لهذا الوضع.

وكذا نطالب المشرع الجزائري بإعادة النظر بشأن العقوبات المقررة ضد المستخدم المخالف ، التي تعتبر عقوبات رمزية مقارنة بالأثر الذي ترتبه تلك المخالفات، إذ لابد من رفع قيمة الغرامات المقررة عند مخالفة تشريع العمل، وتمديد العقوبات السالبة للحرية في هذا الشأن، من أجل التقليل ولم لا الحد من حوادث العمل.

قائمة المراجع

- أولاً: المراجع باللغة العربية:

ا- الكتب:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (الجزء الثاني: علاقات العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 2- التويجري محمد، قانون العمل والعمال في دولة الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية، (دراسة مقارنة)، وملحق بأحكام محكمة التميز الكويتية، المجلد الأول، الطبعة الأولى، الكويت، 2003.
- 3- بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، د ط، ، دار الأمل للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2014.
- 4- بعلي محمد الصغير، القانون الإداري: "التنظيم الإداري"، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 5- جروة علي، الموسوعة في الإجراءات الجزائئية، (المتابعة القضائية)، دائرة الإبداع القانوني والدولي، د ب ن، 2006.
- 6- زيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
- 7- عبد الباقي سليم، أهداف تفتيش العمل، محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، بغداد، 1976.
- 8- عبد الباقي سليم، نشأة وتطور تشريعات العمل، محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، بغداد، 1976.
- 9- عبد الله ألعوضي بدرية، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، د ط، دار عالم المعرفة، الكويت، 1985.
- 10- عبد الله أوهابية، شرح قانون الإجراءات الجزائئية الجزائري، د ط، دار هومة للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 11- عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، بحث مقارن مع تشريعات العمل العربية ، الجزء الأول، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مكتب العمل العربي، بيروت، 1980- 1981.

- 12- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، (دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية)، الطبعة الأولى، د د ن، د ب ن، 2014.
- 13- عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، 1998.
- 14- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2001.
- 15- محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، د ط، د د ن، الإسكندرية
- 16- مولاي ميلاني البغدادي، الإجراءات الجزائئية في التشريع الجزائري، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 17- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 18- واضح رشيد، مناعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، در هومة، الجزائر، 2002.

ب- الرسائل والمذكرات:

- 1- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، 2012.
- 2- برهماتي رمضان، نزاعات العمل في الجزائر، (دراسة اثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988.
- 3- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2012.
- 4- درقاوي جمال الدين، قضاء العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014.
- 5- سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، (دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات على العمال المنفذين بعين السمارة - قسنطينة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير

في علم النفس، العمل، والسلوك التنظيمي، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

6- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012.

ج - المقالات:

1- سكيل رقية، "دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة"، (مطبوعة غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، جانفي 2014.

2- سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، "دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، مجلة جامعة دمشق، العدد الرابع، سوريا، 2010.

3- وافي خديجة، الخبرة الطبية في حوادث العمل، الاتحاد، (مجلة تصدر عن الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين الجزائريين)، العدد الرابع، الجزائر، 2014.

4- يوسف الياس، مدخل حول تفتيش العمل، (واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة)، الطبعة الأولى، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 1993.

د-المقابلات الشخصية:

-أغا رابح، مفتش ولائي للعمل لولاية بجاية، 25 افريل 2017، الساعة 09 صباحا.

-رحماني الياس، مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية، 25 افريل 2017، الساعة 10 صباحا.

د- القوانين:

1-الدستور:

-المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07ديسمبر 1996، يتضمن الدستور الجزائري ، ج ر ، عدد 76، صادرة في ديسمبر 1996المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ، عدد 14، صادرة في 07 مارس 2016.

2- النصوص التشريعية:

- القانون رقم 12/78، المؤرخ في 05 اوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، عدد 32، صادرة في 08 اوت 1978.
- القانون رقم 11/83، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، عدد 28، صادرة في جويلية 1983.
- قانون رقم 13/83، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، عدد 28، صادرة في جويلية 1983.
- قانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، عدد 04، صادرة في جانفي 1988.
- قانون رقم 03/90 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم، بالامر رقم 11/96، مؤرخ في 10 يونيو 1996، ج ر، عدد36، صادرة في 12 جوان 1996.
- القانون 04/90، المؤرخ في 06فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر ، عدد 06، صادرة في 27 فيفري 1990، معدل ومتمم.
- قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17، صادرة في 25 افريل 1990، معدل ومتمم.
- قانون رقم 10/11، مؤرخ في 22 جوان 2011، المتضمن قانون البلدية، ج ر عدد37، صادرة في 03 جويلية 2011.

3-النصوص التنظيمية:

- الامر رقم 155/66، مؤرخ في 08 يونيو 1966، المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 07/17، مؤرخ في 27 مارس 2017، ج ر، عدد 20، صادرة بتاريخ 29 مارس 2017.
- الأمر رقم 31/75، المؤرخ في 29 افريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر، عدد 39، صادرة سنة 1975.
- الامر رقم 33/75، مؤرخ في 29 افريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، ج ر، عدد 39، صادرة في 16 ماي 1975.
- مرسوم تنفيذي رقم 05/91، المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن ، ج ر، عدد 04، صادرة في 23 جانفي 1991.
- مرسوم تنفيذي رقم 120/93، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، عدد 33، صادرة في 19 ماي 1993.
- مرسوم تنفيذي رقم 209/96، المؤرخ في 5 جوان 1996، المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الامن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج ر، عدد 35، صادرة بتاريخ 9 جوان 1996.
- مرسوم تنفيذي رقم 253/2000، المؤرخ في 23 اوت 2002، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، ج ر، عدد 53، صادرة بتاريخ 27 اوت 2000.
- مرسوم تنفيذي رقم 427/02، المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 يتعلق بشرط تشغيل العمال وتنظيمهم، ج ر، عدد 82، سنة 2002.
- مرسوم التنفيذي رقم 05/05، مؤرخ في 06 يناير 2005، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، عدد 04، صادرة في 09 جانفي 2005.

- ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية.

- 1- Amoura Ammar, droit du travail et droit social, edition el maarifa, Alger, 2002.
- 2- Clavie Catherine Veron, Philippe Lafarge et Jaque Claviere-Schiele , droit pénal de travail, Dollez, Paris, 1997 .

- 3- Antona Jean paul, les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail, edition dalloz, Paris ,1991.

فہرس

2.....	مقدمة.....
7.....	الفصل الأول : الإطار القانوني لمتفشية العمل ومبدأ الحماية من حوادث العمل.....
7.....	المبحث الأول : الايطار القانوني لمتفشية العمل.....
8.....	المطلب الأول : نشأة وتطور تفتيش العمل.....
	الفرع الأول : المراحل الأساسية لنشاه وتطور تشريعات تفتيش العمل في بعض التشريعات
8.....	المقارنة.....
	أولاً: ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا وفي الدول العربية.....
	9.....
11.....	ا- ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا
12.....	ب- ظهور نظام تفتيش العمل في الدول العربية
13.....	ثانيا-الجهود الدولية لتطوير تفتيش العمل
13.....	ا-منظمة العمل الدولية
16.....	ب-منظمة العمل العربية
17.....	الفرع الثاني: نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر
17.....	أولاً: مفتشية العمل في مرحلة ما قبل الاستقلال.....
18.....	ثانيا: مفتشية العمل في مرحلة ما بعد الاستقلال
19.....	المطلب الثاني : أجهزة مفتشية العمل وصلاحيات مفتش العمل
20.....	الفرع الأول : أجهزة مفتشية العمل
20.....	أولاً: مفتش العمل.....
21.....	ثانيا: الأمانة او السكرتارية.....

22.....	الفرع الثاني: صلاحيات مفتش العمل
22.....	أولاً: سلطة الرقابة وابداء الملاحظات وتوجيه الإنذارات
22.....	1- سلطة الرقابة
23.....	2- إبداء الملاحظات
23.....	3- توجيه الإنذارات
24.....	ثانياً: تحرير المحاضر
24.....	1- تحرير محاضر المخالفات
25.....	2- تحرير محاضر المصالحة وعدم المصالحة
26.....	المبحث الثاني: مبدأ الحماية من حوادث العمل
26.....	المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل
27.....	الفرع الأول: تعريف حادث العمل وشروط تحققه
27.....	أولاً: تعريف حادث العمل
28.....	ثانياً: شروط تحقق حادث العمل
30.....	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن حوادث العمل
31.....	المطلب الثاني: تكريس الحماية عن طريق القوانين والهيكل المركزية
32.....	الفرع الأول: التكريس عن طريق القوانين
32.....	أولاً: الدستور والتشريع
34.....	ثانياً: التجسيد القانوني لمبدأ الحماية
	الفرع الثاني: تكريس الحماية عن طريق الهيكل
37.....	المركزية

أولاً: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.....38	38
ثانياً: مديرية الإدارة والتكوين.....38	38
الفصل الثاني: الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية والآثار المترتبة عن ثبوت المخالفة.....41	41
المبحث الأول: التدابير المتخذة من قبل مفتش العمل من أجل تكريس مبدأ الحماية.....42	42
المطلب الأول: معاقبة المخالفات وتوجيه الإنذارات.....42	42
الفرع الأول: معاقبة المخالفات.....42	42
أولاً: الرقابة المباشرة.....43	43
ثانياً: الرقابة الغير المباشرة.....44	44
الفرع الثاني: توجيه الإنذارات.....46	46
أولاً: الطبيعة القانونية للإنذارات.....46	46
ثانياً: شروط وإجراءات توجيه الإنذارات.....49	49
المطلب الثاني: إعداد المحاضر وأخطار الجهات المختصة.....53	53
الفرع الأول: إعداد محاضر المخالفات.....53	53
أولاً: طبيعة محاضر المخالفات ومدى حجيتها.....54	54
ثانياً: إجراءات وشروط إعداد محاضر المخالفات.....56	56
الفرع الثاني: إخطار الجهات المختصة.....58	58
أولاً: الجماعات المحلية.....59	59

60.....	ثانيا: النيابة العامة.....
61.....	المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن ثبوت المخالفة.....
62.....	المطلب الأول: غلق المؤسسة المستخدمة.....
62.....	الفرع الأول: سلطة الجماعات المحلية في غلق المؤسسة المستخدمة.....
64.....	الفرع الثاني: إجراءات غلق المؤسسة المستخدمة.....
65.....	الطلب الثاني: إحالة المستخدم على القضاء.....
67.....	الفرع الأول: إجراءات تحريك الدعوى العمومية.....
69.....	الفرع الثاني: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم والأحكام الصادرة بشأن ذلك.....
70.....	أولا: القضاء المختص بمحاكمة المستخدم.....
71.....	ثانيا: الأحكام القانونية الصادرة ضد المستخدم المخالف.....
76.....	خاتمة.....
79.....	قائمة المراجع.....
85.....	فهرس.....

الملخص:

تعتبر حماية العامل من بين الأهداف المسطرة من طرف الدولة بغية تجسيدها وضماتها، ذلك من خلال وضع قواعد وقوانين تلزم المستخدمين باحترامها، ولائمتثال لمضمونها، وكذا وضع هيئات رقابية تسهر على ضمان توفير حماية فعالة للعامل، كل هذا من اجل تجنب حوادث العمل التي قد تؤدي بحياة العمال.

إن الرقابة التي تمارسها هذه الهيئات، تهدف أساسا إلى تجنب حوادث العمل، أي قبل وقوع الحادث، وهو ما يعرف بأخطار حوادث العمل، ومن هنا يبرز دور هيئة مفتشية العمل الممثلة في مفتش العمل، الذي يمارس الرقابة على المؤسسات المستخدمة، ويزيل الأخطار التي تهدد امن وسلامة العمال، ويوفر لهم الحماية الفعلية التي اقرها القانون.

إن مفتش العمل في إطار ممارسة مهامه المحددة قانونا، ولتجنب وقوع حوادث العمل، يتمتع بصلاحيات واسعة اقرها المشرع الجزائري له، وذلك من اجل تسهيل مهامه وضمات حماية فعلية للعمال، فهو يتمتع باستقلالية ولا يخضع لأية سلطة، كما له سلطة تقديرية في اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة لإزالة الأخطار التي تهدد امن وسلامة العمال.

Résumé :

La sécurité de l'employé est considéré comme l'une des objectifs de l'Etat, et ce par la mise en application des règles et des lois engageant les employeurs de les respecter et veiller a la préservation de leur contenus. La sécurité effective de l'employé, tout dans le souci d'éviter des accidents de travail qui peuvent etre mortel dans certaines situations.

La surveillance exercée par les differentes instances visent fondamentalement l'évitement des accidents de travail, connu communément par les dangers des accidents de travail. De ce est avancé, vient l'importance de l'inspection de travail representée par son inspecteur qui exerce le contrôle sur les établissements, évite les dangers qui menace la sécurité des travailleurs en leur assurant la protection effective promulguée dans la loi.

L'inspecteur de travail dans l'exercice de ses missions arrêté par la loi, et pour éviter les accidents de travail, jouit de larges prérogatives arrêté par le législateur algerien et ce pour faciliter ses missions et assurer la protection effective des travailleurs, l'inspecteur est souverain et ne cede devant aucun pouvoir approximatif dans la prise des décisions qui évite le danger qui guette la sécurité des travailleurs.