

دور تفتيش العمل

في الرقابة على إلتزام المستخدم بتطبيق النظام الداخلي

Le rôle de l'inspection du travail dans le contrôle de l'application par l'employeur du règlement intérieur .

أ/ خيرة عياد

سنة ثالثة دكتوراه ل.م.د

تخصص عقود مدنية وتجارية

تحت إشراف: أ.د. مقني بن عمار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة ابن خلدون تيارت

الملخص:

إن المستخدم هو من يمنحه القانون الحق في إعداد النظام الداخلي الذي يعتبر ضرورة لا غنى عنها، ولذلك نجد كل المؤسسات سواء كانت خاصة أو عمومية في جميع الدول تعتمد على تنظيم و تسيير العمال بموجب هذه اللائحة ، و التي توفر النظام و الأمن لمن يخضعون لها إذ يعلم جميع العمال على وجه الدقة الإلتزامات المفروضة عليهم ، و الجزاءات التي يتعرضون لها عند الإخلال بها ، وتجنبهم في نفس الوقت من تحكم صاحب العمل ، وتعسفه في إتخاذ القرارات الفردية ، و بالتالي توفر لهم الإستقرار في علاقاتهم به ، لأنه يلتزم بإلتزامهم ببند النظام الداخلي . و لتحقيق هذه الغايات نجد أن المشرع الجزائري أوجب على أصحاب العمل وضع هذه الوثيقة و مراعاة بعض الإجراءات عند إعدادها و الإلتزام بعرضها على ممثلي العمال و المصادقة عليها من قبل مفتشية العمل و إيداعها كتابة ضبط المحكمة المختصة ، إلى جانب توفير علانيتهما بين أوساط العمال لذلك منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل الحق في ممارسة رقابة مشروعية على النظام الداخلي ، ليتأكد من مطابقة بنوده للقواعد القانونية ، وعدم إنتهاك الحقوق الأساسية للعمال ، أو المساس بالضمانات الممنوحة لهم عند إتخاذ الإجراءات التأديبية ضدهم.

Résumé:

C'est à l'employeur que la loi confère le droit d'élaborer le règlement intérieur, lequel est considéré comme une nécessité absolue.

C est pour sa on trouve toutes les entreprises , privées ou publiques , dans tous les pays ont recours à ce règlement pour organiser le travail et assurer l'ordre et la sécurité des personnes qu'il régit car cela permet à tout employé de connaitre de façon précise les exigences auxquelles il est soumis , et les sanctions qu'il encourt au cas où il ne les respect

pas , aussi , le règlement intérieur protège l'employé de l'hégémonie , de l'abus de pouvoir et des décisions individuelles de la part de son employeur , lequel est tenu de respecter ce règlement , d'où une relation de travail stable .

En vue d'atteindre ces objectifs , le législateur algérien a obligé les patrons de prévoir un tel document , à respecter certains critères dans son élaboration , à le présenter aux représentants des travailleurs , à le faire approuver par l'inspection du travail , à le déposer du tribunal compétent et à assurer son caractère public parmi les employés .

C est pour cette raison que le législateur algérien a donné à l'inspection du travail le droit d'exercer un contrôle sur le règlement intérieur afin de vérifier sa conformité avec les lois et son respect des droits fondamentaux de l'employé et des garanties dont celui ci bénéficie en cas où il y a des mesures disciplinaires à son encontre

Par conséquent, la 1 ère section traitera du contrôle des procédures d'élaboration du règlement intérieur et de son approbation alors qu'il sera question, dans la 2eme section , du contrôle par l'inspection du travail de l'application par l'employeur du contenu du règlement intérieur.

مقدمة:

تعتبر مسألة الحماية و الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل، من أهم المسائل و القضايا التي أولتها التشريعات العمالية الحديثة أهمية كبيرة منذ مدة طويلة حيث خصصت الأنظمة حيزا كبيرا لهذه الأحكام ضمن تشريعات العمل ، و الضمان الإجتماعي و الصحة، و غيرها من التشريعات الإجتماعية الأخرى ، وهي كلها تضع عبء إلتزاماتها على عاتق المستخدم ، و بالتالي تجعل منها إحدى أهم المحاور ضمن الحقوق الإجتماعية و الأمنية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات، بغض النظر عن طبيعة أو مدى علاقات العمل ، إلى جانب بعض الإلتزامات التي تتكفل بها بعض الأجهزة و الهياكل الخارجية ، عن المؤسسات المستخدمة كهيكل المساعدة و أجهزة الرقابة.

في المجال التأديبي تساهم مفتشية العمل بدور أساسي في مراقبة جميع الاحكام الخاصة بالنظام الداخلي، و المتعلقة بتنظيم السلطة التأديبية للمستخدم، و خاصة القواعد المحددة للأخطاء المهنية، و العقوبات المقررة لها، و مدى توفير مختلف ضمانات عند تأديب العامل المخل بقواعد أو بنود عقد العمل.

و نظرا لأهمية جهاز تفتيش العمل و وظيفة الرقابة المتعلقة به ظهرت الإشكالية كمايلي:

مامدى فعالية الدور الرقابي لمفتشية العمل لإلزام المستخدم بتطبيق مضمون النظام الداخلي؟ وكيف تتم معاينة مخالفة الأحكام الخاصة بالنظام الداخلي؟

المحور الأول: رقابة مفتشية العمل على الإلتزام بأحكام تدابير الأمن و الوقاية الصحية

إن القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل ، هي القواعد التي تركز مبدأ حماية العمال من الأخطار ، و محاولة المحافظة و الوقاية منها ، و ضمان السلامة الشخصية لهم من خطر محقق قد يصيبهم ، و لقد إستمد المشرع هذه القواعد من خلال المصادقة على عدة

اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية¹، ولقد تركز هذا المبدأ كذلك في الدستور الجزائري لسنة 1996 خاصة في المواد 54، 55 منه، إذ نصت المادة 55 من دستور 1996 الفقرة الثانية منه على ما يلي: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

فعلا لقد انعكست التدابير الدستورية من خلال إصدار قوانين، ومراسيم من شأنها تنظيم مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل²، ولم يكتف المشرع بوضع أحكام قانونية آمرة مختومة بعقوبات جزائية بل عمد إلى إنشاء مركز وطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه، كما تم تشكيل مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل³.

بالرجوع إلى القانون المنظم لعلاقات العمل أو مختلف النصوص التنظيمية، لا نجد تعريف محدد الأحكام الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولكن نجد تعريف محدد للأحكام الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولكن نجد أن المشرع حدد الطرق والسائل التي تضمن الشرط الأحسن في مجال الوقاية وذلك من خلال القانون رقم 88-07 لضمان حماية العمال من أخطار العمل ووخامة بعض المهن، وضع القانون عددا من القواعد يتعين على المستخدم أن يحددها في النظام الداخلي. وبطبيعة الحال، ينبغي على العمال أن يطبقوا ويحترموا هذه القواعد. وتتولى لجنة المشاركة مراقبة تنفيذها ولها القيام بكل مسعى مناسب لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁴.

ووفقا لما سبق سوف نتناول في هذا المحور بداية مضمون تدابير الأمن والوقاية الصحية، وبعد ذلك نحدد الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكام الأمن والوقاية الصحية.

أ. مضمون تدابير الأمن والوقاية الصحية

إن القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل وضع تدابير خاصة، يجب على المؤسسة المستخدمة احترامها، وذلك من خلال توفير الشروط الضرورية والمناسبة للعمل من بين هذه التدابير والشروط ما يلي:

- 1- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج وغيرها.
- 2- تجنب الإزدحام والإكتظاظ، وضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع، والنقل، وإستعمال المواد، والعتاد والمنتجات، والبضائع، وكل اللوازم الأخرى المرتبطة بالعمل.
- 3- ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق والإنفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة وناجعة.
- 4- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك، أو حادث.

5- توفير ألبسة خاصة للعمال مع تمكينهم من التجهيزات ،و المعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية ،وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار .

بناء على ما سبق يمكن تصنيف التدابير الوقائية والأمنية إلى ثلاثة مجموعات رئيسية كالآتي :
المجموعة الأولى : هي مرتبطة بالعامل كحالته النفسية والإجتماعية، وتظهر في قلة الوعي الوقائي و الحالة الصحية وغيرها.

المجموعة الثانية : ومرتبطة بالبيئة والمحيط كالإنارة والغازات السامة والروائح .
المجموعة الثالثة : وهي مرتبطة بمواد العمل والآلات كالإنفجارات والحرائق وسقوط الأشياء و غيرها.⁵

تطبق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال ،بغض النظر على طبيعة ومدة و علاقة عملهم ،و بغض النظر عن القطاع الذي يعملون فيه ،سواء أكان قطاعا عاما أو خاصا ،بل حتى بالنسبة للعمال الذين يعملون لحسابهم الخاص.

نظرا لأهمية التي تكتسبها قواعد الأمن و الوقاية من الأخطار ،فإن القانون رقم 07-88 جاء بقاعدة إلزامية لكل المؤسسات المستخدمة ،مهما كان النشاط الذي تنتمي إليه ، بضرورة التقيد بأحكام القانون المذكور أعلاه.⁶

كما أن القوانين المتعلقة بالوقاية و الأمن لم تستثني العمال من الإلتزام بهذه القواعد، بل ألزمتهم بصريح العبارة من خلال المادة 43 من القانون 07-88 بقولها: " يتعين على العمال الامتثال التام للقواعد و التعليمات هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة" كما أن القانون فرض على جميع المؤسسات المستخدمة مهلة قانونية حتى تلتزم بأحكام هذا القانون ، أي خلال مهلة سنة كأجل أقصى⁷ ، من تاريخ صدور أحكام هذا القانون .

ب :أجهزة الرقابة المكلفة بتطبيق أحكام الأمن و الوقاية الصحية

تكتسب قواعد السلامة و الصحة المهنية أهمية خاصة في تشريعات العمل ، نظرا لتعدد وسائل الإنتاج و إزدياد خطورتها بعد دخول الصناعة عصر الإنتاج الهائل ، فمخالفة صاحب العمل للقواعد الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية لا تؤدي إلى تعسفه لحقوق العامل فحسب ،بل تؤدي إلى تعرض العامل إلى إصابات العمل أو إصابته بأمراض المهنة وربما إلى موته، وهذا ما يعكس إهتمام المشرع بالإلتزام بالقواعد⁸ ، و لذلك أنيطت مهمة الرقابة على تطبيق الاحكام و القواعد الامنية و الوقائية داخل المؤسسة المستخدمة، لبعض الأجهزة و الهيئات الرقابية، ويشمل نوعين من الأجهزة الخارجية يمثلها جهاز مفتشية العمل و مصالح الضمان الإجتماعي.

أولاً : أجهزة الرقابة الداخلية

إن المؤسسة نفسها يقع عليها عبء و إتخاذ كافة الإجراءات و التدابير الوقائية، لمنع حدوث أي خرق لأحكام الامن ، من خلال تكوين لجان داخلية تسمى "لجنة حفظ الصحة و الأمن" التي تتخذ شكل لجان متساوية الأعضاء و لجان تقنية ، التي تسند لها مهمة مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في مجال الأمن و الوقاية. و يمكن لهذه اللجان إتخاذ أي مبادرة من شأنها تعزيز تطبيق هذه الأحكام⁹، و تنشأ هذه اللجان بصفة إلزامية ووجوبية، في حالة إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة غير محددة ، أما إذا كان عمال المؤسسة يقل عن 09 عمال ، فإن المؤسسة المستخدمة ملزمة وجوباً بتعيين مندوب الأمن ، يساعده ذوي تأهيل في الميدان ، يمكنهم الإستفادة من تكوين تطبيقي خاص و مناسب.

ثانياً: أجهزة الرقابة الخارجية

رغم أهمية الدور الرقابي الذي تلعبه لجان حفظ الصحة و الأمن إلا أنه يعتبر غير كافي بالمقارنة لصعوبة هذا المجال ، و خطورة حوادث العمل و الأمراض المهنية ، و لذلك دعم المشرع الجزائري هذه اللجان بأجهزة رقابية خارجة عن المؤسسات المستخدمة ، و قد منحها سلطات الرقابة و التدخل بغرض إلتزام المستخدمين لأحكام الوقاية و الأمن داخل المؤسسات و تتمثل هذه الأجهزة في هيئة تفتيش العمل و هيئة الضمان الإجتماعي .

لذا مفتشية العمل تراقب أي تقصير أو إخلال يمس بأحكام تشريع العمل ، بما فيها الأحكام المتعلقة بالوقاية و الأمن ، كما يسعى مفتش العمل إلى مراقبة التطبيق الصحيح و الفعال لقواعد الامن و الوقاية الصحية ن ومدى تطبيق المؤسسات المستخدمة لمندوب العمال المتخصص في مجال الأمن و الوقاية ، و كذا إنشائها للجان متساوية الأعضاء متعلقة بالأمن و الوقاية الصحية ، و ذلك من خلال الصلاحيات الممنوحة لهم بموجب القانون¹⁰.

يتعين على مفتش العمل من خلال القانون 90_03 الإطلاع بالمهام الموكلة إليه كونه يمثل إدارة العمل في مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية بصفة عامة ومنها تلك الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

وفي هذا المجال سمح المشرع لمفتش العمل طلب مساعدة أي شخص أو الإستفادة من رأيه أو من إرشاداته خاصة في مجال السلامة الصحية للعمال¹¹.

ولذلك فقد تفتنت المنظمات الدولية و التشريعات الوطنية بأهمية منح جهاز تفتيش العمل صلاحيات إتخاذ التدابير و الإجراءات المناسبة لإزالة هذه المخالفات لحماية العمال من جميع الأخطار المحدقة بهم.

ولهذا قضت المستويات الدولية من خلال المادة 13 من الإتفاقية رقم (81)، و المادة 81 من الإتفاقية رقم 120، بوجود تخويل مفتش العمل صلاحية إتخاذ الإجراءات المناسبة لإزالة نواحي هذا التقصير. وقد أكدت نفس المادة في فقرتها الثانية و الثالثة أن مفتش العمل يحتفظ بحقه في الطعن أمام الجهات القضائية أو الإدارية المختصة التي تكرر النصوص التشريعية الوطنية، وذلك في حالتين هما كما يلي :

- في حالة عدم الإمتثال في الأجل المحددة للقواعد و الاحكام الخاصة بمجال الوقاية الصحية و أمن العمال .

- في حالة إكتشاف حالات الخطر الجسيم على صحة و أمن العمال .

كما يمكن في حالة عدم فاعلية التدابير المتخذة من قبل الجهات القضائية و الإدارية يحق للمفتشين إخطار السلطات المعنية ، و ذلك من أجل إتخاذ أفضل و أنجع التدابير اللازمة و العاجلة لإزالة جميع الأخطار التي تهدد العمال.¹²

تبنى التشريع الجزائري هذا المبدأ ، فخول لهيئة تفتيش العمل جميع الصلاحيات التي تمكنها من إزالة المخالفات المرتكبة من قبل المستخدم ، خاصة في مجال الوقاية الصحية و الأمن للعمال ، و حدد القانون رقم 07-88 مجموع الإجراءات المناسبة لتحقيق ذلك حفاظا على أمن و صحة العمال. بالإضافة إلى ذلك نجد أن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، و المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، لهما دور رقابي من خلال إعداد التقارير، و رفعها إلى السلطة الوصية حول تطور الأمراض المهنية ، و كيفية وضع ميكانيزمات و آليات تحفظ صحة العمال، و تبيان كيفية العمل للوقاية من الأخطار المحدقة بالعمال و صحتهم .

كما إعتبر المشرع ان مهمة طب العمل أساسا وقائية بصفة أصلية ، و علاجية بصفة إحتياطية ، و وضعه على عاتق المؤسسة المستخدمة دون غيرها ، و أوجب عليها إنشاء مصلحة لطب العمل داخل المؤسسة نفسها ، و في حالة عدم إنشائها أوجب عليها المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل المشتركة فيما بين الهيئات ، في حالة تعذر عليها ذلك القيام إبرام إتفاقيات نموذجية من القطاعات الصحية ، أو أي هياكل خاصة و متخصصة في طب العمل.

كما فرض وجوبا على العمال الخضوع إلى الفحوصات قبل عملية التوظيف و كذا الفحوصات الدورية، و الخاصة و المتعلقة باستئناف العمل.¹³

ففي حالة إكتشاف مفتش العمل لأي إخلال أو تقصير من قبل المستخدم في مراعاة تدابير الوقاية الصحية و الأمن ، يقوم مباشرة بتوجيه إنذار شفوي أو مكتوب لمسؤول المؤسسة ، و هذا لتنبهه و دفعه للإمتثال للتعليمات ، و القواعد الخاصة بمجال الوقاية و التوقف عن المخالفات و هذا ما قرره

بداية المشرع من خلال المادة 10 من الأمر رقم 75-33 التي جاء فيها : "عند تعرض العمال لأخطار أكد ذلك من خلال أحكام القانون رقم 88-07 و ذلك بنص الفقرة الثانية من المادة 31 التي نصت على مايلي:"يقوم مفتش العمل عند معاينة مخالقات هذا التشريع بإنذار مسؤول المؤسسة المستخدمة حتى يمثل للتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل .
يحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالقات طبقا للتشريع الساري المفعول."

وقد أعاد المشرع تقرير ذلك من خلال المادة 09 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، كما حدد المشرع مدى الآجال التي يمنحها مفتش العمل للمستخدمين للإمتثال لتعليماته من خلال أحكام المادة 97 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 الصادر في 19 يناير 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل ، وكذا المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 الصادر في 15/05/1993 المتعلق بطب العمل .

الجدير بالذكر أن مفتش العمل يقوم بتدوين الأعذار المقدمة للمستخدم في دفتر مرقم و موقع من طرفه، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض ، ويتعين عليه أن يقدمه إليه في أي وقت بناء على طلبه .¹⁴ كما يمكن إذا تحقق عضو من لجنة الوقاية الصحية والأمن ، أو مندوب الوقاية الصحية والأمن و طب العمل أو أي عامل من وجود خطر وشيك ، على صحة العمال و أمنهم أن يبلغ مسؤول الوحدة أو من يمثله مفتش العمل خلال مدة 24 ساعة لإتخاذ الإجراءات.

ولهذا نجد أن المشرع ختم أحكام قانون 88-07 المتعلق بالأمن والوقاية الصحية وطب العمل بأحكام جزائية، في الفصل الثامن من المادة 35 إلى 43 و تتراوح العقوبات الجزائية من عقوبة الحبس لمدة تصل أقصاها إلى ستة أشهر بالإضافة إلى العقوبات الشخصية التي تمس المستخدم بصفة شخصية، أما المؤسسة كشخص معنوي ، فإنها معرضة إلى عقوبات: مثل الغلق الجزئي أو الكامل إلى غاية إنجاز الأشغال ، أو إصلاح الوضع كما يتطلبه القانون .

شكلت ظروف العمل المتمثلة في الأحكام المتعلقة بالأمن والوقاية الصحية و طب العمل محورا أساسيا، وحظيت باهتمام بالغ من قبل المشرع ومن خلال الإطلاع على العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 88-07 المتعلق بالأمن والوقاية الصحية وطب العمل ، فإن المشرع شدد على كل خرق لأحكام هذا القانون، وإستعمل المشرع عبارة عامة "يتعرض بصفة شخصية وبالنسبة لكل مخالفة ثابتة". أما في المادة 35 من القانون 88-07 لم يحدد مسؤولية عدم إحترام الإجراءات و الطرق و الوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و طب العمل في هذه

المادة، فإنها تعتبر من فعل المسير، أي أن الخطأ هنا مفترض، حتى ولو قام به شخص غير صاحب العمل، فالمسؤولية تعود إليه إلا إذا ارتكبت هذه المخالفة عمدا من قبل العمال . كما يشدد المشرع العقوبات في حالة تكرارها تتحول من مخالفة إلى جنحة، مع إمكانية تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يترص فيها العمال للخطر بسبب إنعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة، كما تتعرض المؤسسة نفسها كشخص معنوي إلى عقوبات خاصة في حالات العود المثبت بمحضر يعده مفتش العمل، وبناء على قرار المحكمة إلى الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون، قصد ضمان الوقاية الصحية وأمن العمال، و يؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة.¹⁵

فالقانون 07_88 حاول أن يضع مجموعة من القواعد غايتها تسهيل إعطاء الوصف الصحيح للعقل الذي يدخل ضمن البنيان القانوني للجرائم الماسة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لكن لم يكن موقفاً لأن الفعل لا يكتسب صفة غير المشروعة إلا إذا تطابق مع النص المجرم له، كما نجد نصوص أخرى يشوبها الغموض في إطار تحديد الإلتزامات التي تقع في ذمة المستخدم، و بالتالي يقع المساس بمبدأ المشروعية وخاصة قاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص سابق على تاريخ حدوث الواقعة.¹⁶

إن العامل محمي من قبل المشرع كذلك بموجب قانون الضمان الإجتماعي خاصة عندما يتعلق الأمر بالجرائم الخاصة بالتأمينات الإجتماعية فضل الملاحقة الإدارية قبل الملاحقة القضائية، من أجل تحصيل المزيد من الأموال لمواجهة عجز الصناديق الإجتماعية و هنا تدخلت الضرورة الإقتصادية للمحافظة على عملية التحصيل، بالإضافة إلى السعي الدائم للمحافظة على مناصب العمل . إن القانون رقم 04-17 المتعلق بالإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، أعطى سلطة تسجيل كل مخالفة للتشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي لمفتش العمل، مع إلزام إعلام هيئة الضمان الإجتماعي المختصة بكافة المخالفات كتابيا.

إن صندوق الضمان الإجتماعي يتولى عملية التحصيل و يوقع غرامات مالية عن التأخير، في حالة عدم الدفع، يحرر أعوانه محضر مخالفة و يرسلونه إلى وكيل الجمهورية المختص، من أجل إسترداد المبالغ المستحقة و تقرر المحكمة غرامة تتراوح بين 10 آلاف دينار و 20 ألف دينار جزائري بعد إستنفاد مهلة ثلاثة أشهر إعتباراً من تاريخ تبليغ الغرامات إلى المستخدم .

كما أن المشرع حافظ على حقوق العمال خاصة في حالة حصول حادث عمل، إذ جرم محاولة التأثير بأي وسيلة كانت على من كان شاهداً في حادث العمل، قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة من خلال معاقبته من ستة اشهر إلى سنتين و بغرامة من مائة ألف دينار إلى ثلاثة مائة ألف دينار.¹⁷

المحور الثاني: رقابة مفتشية العمل على الإلتزام بالأحكام المنظمة لسلطة التأديب

إن الحفاظ على إستقرار المؤسسة و حسن سير العمل فيها من جهة ، و ضمان حقوق العمال من جهة أخرى ليس بالأمر الهين ، خاصة في حالة وجود خلل في مجال تنفيذ الإلتزامات المترتبة على عقد العمل ، و لتحقيق ذلك قرر المشرع تمكين المستخدم من صلاحية تتمثل في السلطة التأديبية حتى يستطيع بموجبه حماية مصلحة المؤسسة ، و ضمان حقوق العمال في حالة المساس بأحكام النظام الداخلية السلطة التأديبية هي تلك الخاصة التي تسمح للمستخدم بإلزام العمال بإحترام النظام الداخلي الذي يسير المؤسسة ، و بالتالي له السلطة في توقيع الجزاءات التأديبية على العمال الذين يخالفون قواعد النظام الداخلي لإرتكابهم أخطاء مهنية .

الأهمية التي تكتسبها السلطة التأديبية تتمثل في خطورتها ، حيث تعتبر من أخطر السلطات التي يتمتع بها المستخدم ، و هذه السلطة تتميز بأنها ذات طابع مزدوج ، فهي تمنح المستخدم صلاحية الإتهام و التحقيق معاً ، الأمر الذي يتطلب أن يحيطها المشرع بمجموعة من القيود التي تضمن العدالة و المساواة في توقيع العقاب .¹⁸

إن المشرع قد أخضع سلطة التأديب لإجراءات مختلفة تهدف إلى حماية العامل عند تعرضه للعقاب ، حيث ألزم المستخدم إدراج الأحكام المنظمة للسلطة التأديبية ضمن محاور النظام الداخلي ، و منح بالمقابل لمفتشية العمل سلطة رقابة مشروعية هذه الأحكام و عدم تعسف المستخدم في وضعها مما يهدد مصلحة العامل .

لذلك سوف نتطرق في هذا الفرع بداية لمصدر السلطة التأديبية ، ثم نتطرق لمفهوم الخطأ و العقوبة التأديبية وصولاً إلى الدور الرقابي الذي تلعبه مفتشية العمل في هذا المجال ، و أخيراً الإجراءات المتخذة من قبل مفتشية العمل لمراقبة سلطة التنفيذ.

أ. السلطة التأديبية للمستخدم

تعتبر السلطة التأديبية خاصة ينفرد بها عقد العمل بحيث يعطي لرب العمل صلاحية توقيع الجزاء مقابل الخطأ المرتكب من العامل ، و هي أصلاً ممنوحة للسلطة القضائية التي لها حق توقيع العقاب سواء في القانون الجنائي عند معاقبة الجاني بعقوبات نص عليها القانون الجنائي أو القانون المدني في أحكام التعويض و غير ذلك ، لكن يستحوذ قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية على خاصية توقيع العقاب بسبب التبعية القانونية الموجودة بين العامل و المستخدم أو بين الموظف و الإدارة ، الأمر الذي قد يفقد علاقات العمل و العلاقات الوظيفية موضوع المسؤولية العقدية و التعويض عادة عند إخلال العامل بالتزام عقدي أو وظيفي .¹⁹

ب. مفهوم الخطأ والعقوبة التأديبية

لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف صريح للخطأ التأديبي أو العقوبة التأديبية وإنما ترك ذلك للفقهاء وهذا ما تعود عليه المشرع في كثير من الأحكام ، فقد أورد الفقه عدة تعريفات للخطأ المهني يصب في مجمله : "كل فعل أو إمتناع يرتكبه العامل و يجافي واجبات منصبه" يعد الخطأ المهني ذلك التصرف الذي يأتيه العامل ليلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو ممتلكاته أو يخالف إحدى إلتزاماته المهنية أو يلحق أضرارا و خسائر لبقية العمال و هو يختلف بحسب جسامته و مدى مساسه بالنظام والإستقرار في مكان العمل.

غير أنه يمكن تعريفه حسب ماذهب إليه الإجتهد بأنه مخالفة العامل لإلتزام مهني شرعي .ولذلك يتعين لإثبات أي خطأ إثبات الإلتزام المرتبط به و طابعه المهني و شرعيته.²⁰

كما أجمع أغلب الفقهاء على أن الخطأ التأديبي هو كل سلوك مهني ناتج عن قصد أو إهمال مخالف للأنظمة القانونية و التنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية من شأنه إلحاق أضرار بالمؤسسة، أو بالعمال العاملين بها ، أو يشكل خرقا لإلتزامات العامل المهنية اتجاه صاحب العمل.²¹ يقوم الخطأ التأديبي على ركنين أساسيين هما الركن المادي ، و المتمثل في إرتكاب فعل مادي ملموس أو الإمتناع عن أداء واجب مهني ، أما الركن المعنوي فيتمثل في إتجاه إرادة العامل في إرتكاب الفعل أو الإمتناع عنه .

تنقسم الأخطاء التأديبية عادة إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها و خطورتها ، فتحدد بداية الأخطاء من الدرجة الأولى ، ثم الأخطاء من الدرجة الثانية و أخطاء من الدرجة الثالثة . فالأخطاء من الدرجة الأولى هي تلك الأخطاء التي يقوم بها العامل و التي تمس الإنضباط العام ، دون أن يكون لها نتائج خطيرة على مناخ العمل و النشاط ، و مثالها الغيابات المتكررة ، عدم مراعاة تعاليم الأمن و مغادرة أماكن العمل قبل وقت الإنصراف ...إلخ.

أما الأخطاء من الدرجة الثانية فهي الأخطاء المهنية المقترفة مع الإهمال و التي تنجر عنها عواقب جسيمة و المعتبرة على الوسائل و التجهيزات و المنشآت الخاصة بالمؤسسة و مثالها عدم إحترام قواعد و تعليمات العمل ، سواء إستعمال وسائل المصلحة ...إلخ.

و أخيرا الأخطار من الدرجة الثالثة هي الأخطاء الجسيمة، و التي تمنع إستمرار علاقة العمل²² نظرا لخطورة الأخطاء من الدرجة الثالثة على مصير العامل و مستقبله المهني داخل المؤسسة المستخدمة ، لهذا نص المشرع جملة من التصرفات و صنفها على أنها أخطاء مهنية جسيمة و هي التسريح التأديبي²³ إذ جاء في قانون 90-11²⁴ المتعلق بعلاقات العمل يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب

العامل أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات، الأفعال التالية :

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماتها المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة ، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون .

- إذا شارك في توقيف جماعي و تشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال .

- إذا قام بأعمال عنف.

- إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

ولتحقيق الخطأ التأديبي يجب أن تتوفر في الفعل المرتكب من قبل العامل الشروط التالية :

1- وقوع الخطأ في مكان العمل .

2- أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون الداخلي .

3- أن يكون الخطأ صادر من طرف العامل .²⁵

فيما يتعلق بشرط وجود حكم جزائي بالإدانة لا يعتبر شرطاً ضرورياً من أجل التسريح التأديبي ، وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 337769 بتاريخ 2006/06/07 كما يلي : "أنه من الثابت قانوناً أن الأخطاء الجسيمة المؤدية للطرد دون إشعار مسبق ولا تعويض أوردتها المادة 73 من القانون رقم 91-29 المعدل و المتمم للقانون رقم 90-11 على سبيل الحصر، ومنها أعمال العنف والتي لا تتطلب حكم جزائي إذ بطبيعتها حسب المادة 4/73 أخطاء جسيمة ، وبالتالي إشتراط حكم جزائي قضى بالإدانة على أعمال العنف تأسيس خاطئ، وقراءة متأنية للنص تفيد ذلك أنه يكفي فقط إثبات وجود هذه الأعمال بالطرق القانونية، دون إشتراط حكم جزائي قضى بالإدانة على أعمال العنف تأسيس خاطئ " يجب أن يراعى المستخدم على الخصوص عند تحديد الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ، ومدى إتساعه و درجة خطورته ، والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ إرتكابه الخطأ نحو عمله ، ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة ، وهذا ما قرره المادة 1.73 من القانون 90-11 .

أما العقوبة التأديبية فقد عرفها المشرع الفرنسي بأنها " كل إجراء يتخذه صاحب العمل ، ما عدا الملاحظة الشفوية ، تبعا لتصرف يقوم به العامل ، معتبر خاطئ من قبله سواء كان من طبيعته أن يؤثر حيناً أم لا، على بقاء الأجير في المؤسسة ، أو وظيفته ، أو مساره المهني ، أو أجره . وإذا كان قانون العمل الفرنسي لا يعمل بالمبدأ الجنائي المتعلق بشرعية الجرائم والعقوبات فإن المشرع الجزائري يأخذ به و الإجتهد يطبقه بصرامة.²⁶

فالعقوبة التأديبية هي تمثل الإجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي ، أو أدبي كالإنذار والتوبيخ ، أو كان الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع عن العامل ، مثل حرمانه من بعض التعويضات ، أو المكافآت أو خصم جزء من أجره، وأخيرا يكون الإجراء ذو طابع مهني يمس العامل من مكان عمله إلى مكان آخر، أو يحرم من الترقية أو يخفض رتبة منصب عمله من الدرجة العليا إلى الدرجة الأدنى .

على غرار الأخطاء التأديبية يتم تصنيف العقوبات التأديبية إلى جزاءات من الدرجة الأولى مثل الإنذار، و جزاءات من الدرجة الثانية كالتوقيف عن العمل لمدة محددة ، أو حرمانه من الأجر خلال هذه المدة ، وأخيرا جزاءات من الدرجة الثالثة وهي أشد الجزاءات درجة، والتي تصل إلى درجة الفصل من العمل، بحيث يقابل كل صنف من العقوبات نفس الصنف من الأخطاء حسب الجسامه.²⁷

الحقيقة أن العامل الذي يرتكب أي خطأ مهني يخضع لسلطة التأديب التي يمارسها المستخدم غير أنه يتمتع في نفس الوقت بمجموعة من الضمانات كمبدأ الشرعية الذي يقتضي من رب العمل إحترام النصوص القانونية والإتفاقيات الجماعية المتعلقة بالعمل عند ممارسة السلطة التأديبية²⁸ ، وكذلك إستماع المستخدم للعامل المعني وامكانية استعانة هذا العامل بزميل له ، وأخيرا حقه بتبليغه بقرار التسريح ، وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة 2/73 من القانون 90-11 ، وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا من خلال القرار رقم 282160 الصادر بتاريخ 2004/07/13 الذي قرر مايلي:

" متى إشتراط القانون صراحة بأنه لا يمكن إجراء فصل العامل تأديبيا عن عمله إلا إذا أبدت اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء رأيها الموافق بالإيجاب، وهذا بعد سماعها لدفاع العامل، فإن محضر اجتماع هذه اللجنة هو الذي يثبت إنعقاد إجتماعها، وصحة الإجراءات المتبعة والمتخذة في شأن العامل".²⁹

قرر المشرع من خلال المادة 3/73 من نفس القانون أنه في حالة ما إذا وقع التسريح الفردي خرقا للأحكام القانونية الخاصة بالضمانات الممنوحة للعامل يعتبر تسريح تعسفي وعلى المستخدم أن يثبت العكس ، وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 327214 الصادر بتاريخ 2006/02/01

الذي جاء فيه : "إن عدم إحترام المستخدم الطاعن لكل ما نصت عليه المادة 3.73 من القانون 90-11 المتمم بالقانون 91-29 ونتيجة لذلك اعتبر تسريح العامل تسريحا تعسفيا"³⁰.
وتتصدى المحكمة لقرار التسريح التعسفي بإلغاء و منح العامل التعويض مع تمكينه من الإمتيازات المكتسبة، وهذا طبقا لنص المادة 4/73 من القانون 90-11 التي نصت على ما يلي :
" إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات ، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به ، و منح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم ، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله .

وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه ، يعتبر تعسفيا ".
تفصل المحكمة المختصة إبتدائيا و نهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الإحتفاظ بإمتيازاته المكتسبة، وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن المدة ستة (06) أشهر من العمل ، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، ويكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض ، و هذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 327199 الصادر بتاريخ 2006/02/01 كما يلي: "يحق للعامل في حالة التسريح التأديبي المنصوص عليه في المادة 4/73 المطالبة بجميع الحقوق المكتسبة"³¹.

ج. الإجراءات المتخذة من قبل مفتشية العمل لمراقبة سلطة التأديب :

باعتبار أن مفتشية العمل تمارس دور الرقابة على إجراءات وضع النظام الداخلي و مضمونه فإنها تمارس هذه الرقابة بشكل خاص على سلطة التأديب التي يمارسها المستخدم ، و يتم ذلك على إيداع هذا النظام لدى مفتشية العمل ، بحيث تقوم أجهزتها بمراقبة القواعد الخاصة بالمجال التأديبي ، وخاصة في تكييف الأخطاء المهنية المدرجة من قبل المستخدم .

و نظرا لأن المشرع حدد الأخطاء المهنية الجسيمة بموجب النصوص القانونية ، وبالتالي فإن مفتشية العمل تتأكد من أن الأخطاء الجسيمة التي أدرجها المستخدم مطابقة للأخطاء المحددة قانونا ، و أن إضافة أي أخطاء أخرى يجعل النظام الداخلي غير مشروع .

إضافة إلى ذلك فإن مفتشية العمل تقوم بممارسة الرقابة على إجراءات التسريح التأديبي و الضمانات الممنوحة للعامل المنصوص عليها في النظام الداخلي، ومطابقتها للنصوص التشريعية .

غير أن المشرع لم يتعرض إلى الأحكام المتعلقة بالمؤسسات المستخدمة التي تشغل عدد أقل من 20 عاملا، بحيث يكون المستخدم غير مجبر على وضع النظام الداخلي، وبالتالي عدم إدراج إجراءات التسريح التأديبي بشكل منظم و مهيكّل ، مما يؤدي إلى ترك المستخدم يتصرف بحرية تامة في المجال

التأديبي، هذا مما يشكل خطرا على الإستقرار المهني للعمال، وحتى بعد التعديلات التي طرأت على تشريع العمل لم يتناول المشرع الإجراءات القانونية للنظام التأديبي في هذه المؤسسات، وبذلك إذا رأى العامل إجحاف في حقه نتيجة صدور قرار تسريح تعسفي غير مشروع من قبل المستخدمين فما عليه إلا التوجه إلى مكتب المصالحة لإجراء محاولة الصلح وذلك قبل مباشرة الدعوى القضائية بناء على نص المادة 19 من القانون 90-04.³²

ولذلك ينبغي على المشرع الجزائري أن يتدارك هذا النقص التشريعي خلال التعديل الجديد لتشريع العمل، وذلك لحماية العامل من أي تعسف من قبل المستخدم في التسريح غير المبرر مع غياب القواعد المنظمة لإجراءات التسريح.

في الأخير فإن مفتش العمل لا يقوم بالمصادقة على النظام الداخلي للمؤسسة إلا بعد مراقبته و تيقنه من إحترام مضمون، وشكل و محتوى مشروع النظام الداخلي، خاصة ما يتعلق بالمجال التأديبي، بإعتبار أن السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم تعتبر من أخطر السلطات إلى جانب سلطة الإدارة و التسيير.

بذلك لا يكون هناك أي مجال للتعسف من قبل المستخدم عند ممارسته لسلطة التأديب و يبقى المشرع مراقب لتصرفات المستخدم من خلال جهاز مفتشية العمل، وفي حالة عدم تحقيق رقابة مفتشية العمل أي نتيجة يبقى للعامل حق اللجوء للعدالة بعد محاولة الصلح.³³

د. رقابة مفتشية العمل للتعليمات و التوجيهات الداخلية

بالإضافة للنظام الداخلي الذي يعتبر وثيقة متكاملة تهدف إلى وضع قواعد و أحكام لها أبعاد زمنية و موضوعية دائمة و مستقرة يمكن لصاحب العمل أن يصدر عند الضرورة عدة تعليمات و توجيهات داخلية.³⁴

التعليمات الداخلية هي مجموعة الأوامر و التوجيهات التي يصدرها المستخدم لتنظيم مواضيع مختلفة لم يتم التعرض إليها ضمن محاور النظام الداخلي .

و هذه التعليمات لم يتعرض إليها المشرع الجزائري على عكس التشريعات المقارنة التي تجعل من التعليمات أحكام ملحقة بالنظام الداخلي، وتخضع لنفس الإجراءات في إعدادها و إصدارها، و الخضوع لرقابة المشروعية التي تمارسها مفتشية العمل، لذا نجد أن الاستاذ أحمية سليمان توصل إلى أن في غياب أي نص قانوني و تنظيمي و التوجيهات الداخلية، فإن المستخدم لا يخضع في وضع و إصدار هذه التعليمات إلى أي إجراءات شكلية كإستشارة ممثلي العمل، ولا تخضع لأي رقابة مهما كان موضوعها كتلك التي تمارسها مفتشية العمل .

بالتالي فإن المستخدم و أمام غياب لجهاز الرقابة يجد فرصة حقيقية ليصدر مجموعة من الأحكام، التي يخشى من إدراجها في النظام الداخلي، والتي يتوقع عدم الموافقة عليها سواء من قبل ممثلي العمال أو عدم مصادقة مفتشية العمل، و ذلك لإنتقاصها من حقوق العمال أو لإنتهاكها مصالح العمال و هذه الأحكام لا يمكن بأي حال من إلغائها إذا كانت مخالفة للقوانين و النصوص المعمول بها بسبب عدم وجود لأي سلطة موازية، يحق لها النظر في مشروعية هذه الأحكام وإلغائها سوى سلطة القاضي بعد رفع الدعوى إليه.

وإن مفتشية العمل لا تملك سوى تحرير محضر بالمخالفة، و توجيهه إلى المحكمة بناء على نص المادة 12 من القانون 03-90.³⁵

يرى الأستاذ أحمية سليمان أن سلطة مفتشية العمل في هذا المجال سلطة ضعيفة، و يجب تدعيمها و ذلك طريق منح المفتشية صلاحيات و سلطات لإلغاء مثل هذه التعليمات، التي تمس بمصالح العمال المكفولة في القانون، سواء من بعيد أو من قريب، سواء وفق التفسير الضيق أو الواسع لهذه التصرفات المطلقة للمستخدم، وهو إجراء يتماشى مع صلاحيات رقابة المشروعية التي تمارسها مفتشية العمل التي أكدت عليها المادة الثانية من 03-90 المتعلق بمفتشية العمل.³⁶

الخاتمة:

إن الدول تسعى لتدعيم و تفعيل دوره الرقابي لنظام تفتيش العمل، و تخويله أفضل الوسائل و أنجع التدابير، التي تمكنه من فرض رقابته على إلتزام المستخدم بالأحكام التشريعية و التنظيمية و الإتفاقية للعمل، و ذلك سواء في إطار علاقات العمل الفردية أو الجماعية .

ولتحقيق هذا الهدف منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحية إتخاذ التدابير و إجراءات التدخل المباشر، لإزالة المخالفات المرتكبة من قبل المستخدمين، و تتجلى في قوة و فاعلية التدخل الفوري لمفتشي العمل عند معاينته و إكتشافه لأي مخالفة، تهدد أمن و سلامة و صحة العمال داخل المؤسسة المستخدمة، و خاصة في حالة ما إذا تأكد مفتش العمل من تعرض هؤلاء العمال لأخطار جسيمة، أو وشيكة الوقوع، و تتمثل هذه التدابير الرادعة في إعلام الجماعات المحلية من أجل إتخاذ قرار بغلق المؤسسة سواء جزئيا أو كليا، و توقيف نشاطها إلى غاية إزالة الأخطار.

ولتفعيل دور مفتش العمل بملاحقة المخالفين منحهم المشرع الجزائري صفة الضبطية القضائية طبقا لنص المادة 14 من القانون رقم 03-90 المتعلق بمفتشية العمل، و المادة 27 من الأمر رقم 66-155 المتضمن لقانون الإجراءات الجزائية، هذه الصفة التي تسمح لهم بتحريك الدعوى العمومية، و إحالة محاضر المخالفات التي يحررها ضد المستخدمين المخالفين إلى القضاء المختص، لمحاكمتهم و توقيع العقاب عليهم.

قائمة المصادر والمراجع

- الإتفاقية الدولية رقم 81 المؤرخة في 1947 حول مفتشية العمل في الصناعة و التجارة .
- الإتفاقية رقم 176 المتعلقة بالسلامة و الصحة والبناء المعتمدة في جنيف 20/01/1988 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 60 لسنة 2006.

المؤلفات

- أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،الجزء الثاني علاقة العمل الفردية،ديوان المطبوعات الجامعية،طبعة سنة 1998.
- الطيب بلولة،جمال حبولة ،إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، سنة 2007 .
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل،علاقات العمل الفردية و الجماعية الجسور للنشر و التوزيع،الطبعة الثانية،سنة 2009 .
- مهدي بخدة،القانون الجزائري للعمل،الأمل للطباعة والنشر والتوزيع،سنة 2014 .
- سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2001.
- عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني ، الطبعة الأولى،الأردن،سنة 1998.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبه للنشر،الجزائر، سنة 2003

الرسائل و المذكرات الجامعية

- بوصنوبرة مسعود،الحماية الجنائية للعمل،رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ،جامعة قسنطينة ،سنة 2008_2009 .
- بن يزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،جامعة وهران، سنة 2012.

النصوص القانونية

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل ،الجريدة الرسمية،العدد 04 المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل .
- القانون 90_03 المتعلق بمفتشية العمل المعدلة بالأمر 96_11 المؤرخ في 10 جوان 1996 ،ج.ر عدد 06_36_1990_1996 .

- القانون رقم 90_04 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 ، ج.ر.6 مؤرخة في 07 فيفري 1990 .
- النصوص التنظيمية
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1988 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن.
- المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المتضمن إنشاء معهد وطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله كذا المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 06/06/1991
- القرارات القضائية
-
- القرار رقم 282160 المؤرخ في 13/07/2004 ، المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2004 ، ص 183 .
-
- القرار رقم 327214 المؤرخ في 01/02/2006 ، المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2006 ، ص 263 .
-
- القرار رقم 327199 المؤرخ في 01/02/2006 ، المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2006 ، ص 257 .

الهوامش:

¹ لقد إستمد المشرع هذه القواعد القانونية المتعلقة بالسلامة والصحة من الإتفاقية الدولية رقم 155 ، المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية و بيئة العمل المعتمد في جنيف في 22/07/1981 والتي صادق عليها المشرع بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59 لسنة 2006 ، بالإضافة إلى الإتفاقية رقم 176 المتعلقة بالسلامة والصحة والبناء المعتمدة في جنيف 20/01/1988 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 60 لسنة 2006.

² القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل ، الجريدة الرسمية، العدد 04 المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل ، المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1988 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن.

³ المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المتضمن إنشاء معهد وطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله كذا المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 06/06/1991

الطيب بلولة، جمال حبلولة ،إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، سنة 2007 ، ص 52⁴

⁵ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية الجسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، سنة 2009 ، ص 135 .

⁶ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، سنة 2014 ، ص 254 .

المادة 44 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل ، مع العلم أن النظام الداخلي هو الذي يضمن العقوبات⁷

التأديبية التي تنجم عن مخالفة العامل لأحكام الوقاية والأمن ، وهذا ماورد في المادة 77 من القانون 1190 المتعلق بعلاقات العمل.

⁸ . عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني ، الطبعة الأولى، الأردن، سنة 1998 ، ص 183 .

- ⁹ المادة 44 من القانون 07-88 السالف الذكر.
- ¹⁰ المادة 23 من القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل، التي تفرض إلزاما بإنشاء لجان متساوية الأعضاء للوقاية والأمن.
- ¹¹ المادة 06 فقرة د من القانون 03_90 المتعلق بمفتشية العمل المعدلة بالأمر 11_96 المؤرخ في 10 جوان 1996 ج.ر عدد 06 1996_1990.36_
- ¹² المادة 13 الفقرة 02 من الإتفاقية الدولية رقم 81 المؤرخة في 1947 حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة .
- ¹³ المادة 17 من القانون 07-88 السالف الذكر.
- ¹⁴ المادة 08 من القانون رقم 03-90 المتعلق بمفتشية العمل: " بدون مفتشو العمل الملاحظات والإعذارات التي يقدمها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم بفتحته المستخدم خصيصا لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت، بناء على طلبهم".
- ¹⁵ المواد من 34 إلى 40 من القانون رقم 07-88 السالف الذكر.
- ¹⁶ -بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة قسنطينة، سنة 2008_2009 ص، 385 .
- ¹⁷ المادة 85 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي .
- ¹⁸ . بشير هدي، المرجع السابق، ص 80 .
- ¹⁹ -مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 75 .
- ²⁰ -عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، دار القصب للناشر، الجزائر، سنة 2003 ، ص 420 .
- ²¹ . أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة سنة 1998، ص 201.
- ²² . بن بزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، سنة 2012، ص 188 .
- ²³ . سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2001، ص 112
- ²⁴ . المادة 73 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة بالقانون 29_91 المؤرخ في 1991/12/21.
- ²⁵ . سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 44 .
- ²⁶ -عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 420 .
- ²⁷ . بشير هدي، المرجع السابق، ص 83 .
- ²⁸ . سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 113 .
- ²⁹ . القرار رقم 282160 المؤرخ في 13/07/2004 . المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2004 ، ص 183 .
- ³⁰ . القرار رقم 327214 المؤرخ في 01/02/2006 . المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2006 ، ص 263 .
- ³¹ . القرار رقم 327199 المؤرخ في 01/02/2006 ، المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2006 ، ص 257 .
- ³² -القانون رقم 04_90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 6 نوفمبر 1990 ، ج.ر 6 مؤرخة في 07 فيفري 1990 .
- ³³ . سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 50، 51 .
- ³⁴ . أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 196 .
- ³⁵ . المادة 12 من القانون 03-90 السالف الذكر.
- ³⁶ . أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 197 .