

## الصوابط الجزائية والحقوق المتعلقة بتنظيم وتشغيل العمال

*Pénal controls and rights related to the organization and employment of workers*

درعي العربي

طالب دكتوراه علوم تخصص قانون عام جامعة تامسان

مخبر القانون الدولي للتنمية المستدامة

Larbi.drai@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2020/06/08

تاريخ القبول: 2020/03/16

تاريخ الاستلام: 2019/12/09

#### الملخص:

لقد منحت معظم التشريعات للعمال حقوقا متنوعة، واجبة الاحترام من الهيئة المستخدمة، كالحقوق المتعلقة بتنظيم تشغيل العمال، أو المرتبطة بساعات العمل والإجازات، أو الأجور ولقد خصصنا دراستنا هذه حول موضوع الحقوق المتعلقة بتنظيم تشغيل العمال، والذي منحه المشرع الجزائري وباقي التشريعات أهمية بالغة ورتب على مخالفتها جزاءات. الكلمات المفتاحية: القانون الجزائري، العامل، الهيئة المستخدمة، تشغيل الأحداث، عمل الأجانب، عقوبة مالية، عقوبة جزائية، عقوبة تأديبية.

#### Abstract

*The workers have been granted various rights by the law, which must be respected by the employer, such as the rights to regulate the employment of workers, or related to working hours and leave, or wages. On the contrary.*

**Keywords :** *Penal Code, Worker, Employment Agency, Employment of Juveniles, Work of Foreigners, Financial Penalty, Criminal Penalty, Disciplinary Penalty.*

المؤلف المرسل: درعي العربي Larbi.drai@univ-mosta.dz

مقدمة:

تشكل حماية النظام الاجتماعي مُبتغى كل دولة، وتتجلى مظاهر تلك الحماية في مجموعة المبادئ الدستورية ذات الصلة بحماية سوق العمل والتشغيل وكفالة الضمان الاجتماعي للفئة العمالية بالإضافة إلى حماية الكيان الأسري باعتباره الأساس الذي يقوم عليه كل مجتمع، وهو ما تم النص عليه في نصوص المواد 69-70-71-72 من دستور الجزائر لسنة 2016، والتي تشكل في مجملها حقوقاً للعمال هذا بالإضافة إلى التشريعات الخاصة والمتعلقة بالعمل مثل قانون العمل والقانون المتعلق بالضمان الاجتماعي ... والتي يمكن القول أنها قوانين اجتماعية مكرسة لحماية حقوق العمال ونظام التشغيل على حد سواء.

- أهمية الدراسة.

إن أهمية البحث في حماية النظام الاجتماعي للدولة يقتضي الاعتراف في أن مسألة تشغيل العمال يُعد احد الميادين التي تسهر الدولة على حمايتها سواء من ناحية حماية الفئات العمالية المشمولة بالحماية مثل القصر والنساء والأجانب، أو من ناحية طبيعة العمل ذاته مثل تنظيم الشغل في مجالات محددة تستدعي تدخل المشرع لخصوصيتها مثل الأعمال الشاقة أو الأعمال الليلية... الخ. كما أن التوفيق بين الشغل باعتباره مصدر لتطوير الاقتصاد الوطني و مصدراً للثروة وبين حماية فئة العمال فإنه ينبغي إحاطته بضوابط وآليات جنائية تضمن ذلك التوافق .

- أهداف الدراسة.

تسعى هذه الدراسة إلى البحث في مظاهر الحماية المقررة لتشغيل العمال و نخص بالذكر تشغيل القصر وتشغيل النساء وتشغيل الأجانب، تلك الفئات التي خصتها غالبية التشريعات العمالية و منها المشرع الجزائري بحماية خاصة نظير مراكزهم القانونية - الأجانب- أو نظير وضعهم الاجتماعي والصحي والعقلي ونعني هنا القُصر و النساء.

- إشكالية الدراسة

انساقا مع أهمية الدراسة وبغية البحث في الأهداف المسطرة لها ، ارتأينا أن نبحث في هذا الموضوع عن أهم الضوابط الجنائية المتعلقة بحماية الفئات العمالية المذكورة - القصر والنساء والأجانب - وذلك وفق طرح قانوني يتوافق وموضوع الدراسة في إشكالية مفادها : ماهي الضوابط الجنائية المكرسة لحماية تشغيل القصر والنساء والأجانب ؟

- منهج الدراسة

لقد خصصنا لهذه الدراسة المنهج الوصفي وذلك في إبراز الشروط والأطر القانونية لتشغيل القصر والنساء والأجانب بما يتناسب و وضعهم و دراسة الأحكام الجزائية المترتبة على مخالفة تلك الشروط كما استندنا على المنهج المقارن لأجل المقارنة بين التشريع الجزائري والتشريعات الأجنبية.

#### - خطة الدراسة

لأجل الإجابة على الإشكالية موضوع الدراسة قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاثة عناصر أساسية حيث تناولنا في العنصر الأول تشغيل القصر والضوابط أو الأحكام الجزائية المتعلقة به وتناولنا في العنصر الثاني تشغيل أما العنصر الثالث فخصصناه لتشغيل الأجانب وفقاً لما يأتي :

أولاً: من حيث تنظيم تشغيل القصر والأحكام الجزائية الخاصة بهم.

ثانياً: من حيث تنظيم تشغيل النساء والعقوبات المقررة على مخالفتها

ثالثاً: بالنسبة لتنظيم عمل الأجانب والأحكام الجزائية.

#### أولاً: من حيث تنظيم تشغيل القصر

يشكل تحديد حد أدنى لسن تشغيل القصر أهمية بالغة من حيث حمايتهم من المخاطر المختلفة سواء تعلق الأمر بإتمام مرحلة التعليم الإلزامي أو من حيث حماية نموهم الجسدي والنفسي السريع التأثير.

لقد اتبع المشرع الجزائري منهج غالبية التشريعات العمالية المقارنة من حيث تحديد السن الدنيا لتشغيل القصر بستة عشرة سنة (16)، إذ نصت المادة 15 في فقرتها الأولى من قانون علاقات العمل على أنه: "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة سنة (16)، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناءً على رخصة من وليه الشرعي"<sup>(1)</sup>.

لذلك ما هي الشروط الواجب توافرها في القاصر للعمل ؟

1- الشروط القانونية الواجب توافرها في عمل القاصر.

لا يجوز توظيف القاصر إلا بتوافر الشروط التالية<sup>(2)</sup> :

- ألا يقل سن تشغيل القاصر عن ستة عشرة سنة.

- الحصول على الرخصة من الولي الشرعي.

(1) - نصت المادة 2/15 من القانون 11/90 على ما يلي: "لا يجوز توظيف القاصر ار بناء على رخصة من وصيه الشرعي".

(2) - جلال مصطفى القريش، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات، سنة 1984.

- حالة عقود التمهين حيث تخضع لأحكام وشروط خاصة ينظمها قانون التمهين الصادر سنة 1981، والذي حدد السن الدنيا لإبرام عقد التمهين بخمسة عشرة سنة وفقا لنص المادة 12 منه.

- عموما فإن مسألة تشغيل القصر اهتمت بها غالبية التشريعات، حيث أصدرت المنظمات الدولية والإقليمية العديد من الاتفاقيات والتوصيات بهدف حماية القصر من جميع المخاطر المهنية، أثناء تشغيلهم.

تتلخص أهم المبادئ والأحكام الدولية الواردة لحماية القصر فيما يلي<sup>(3)</sup>:

- منع تشغيل القصر في بعض المهن التي تتضمن جانبًا من الخطورة مثل العمل في المحاجر وقاع البحار.  
- منع تشغيل القصر ليلاً<sup>(4)</sup> إلا إذا دعت الضرورة لذلك، وهذا اعتبارا للمخاطر الناجمة عن العمل الليلي.  
- إجراء الكشف الطبي للقصر قبل تشغيلهم، إذا لم يكونوا بالغين سن الثامنة عشرة، وهذا للتأكيد على سلامتهم البدنية.

- ضرورة وضع حد أدنى لسن التعليم العام أو الإلزامي وهو المبدأ الذي استدعى وضع حد أدنى لسن تشغيل القصر.

وكل من يخالف هذه المبادئ يتعرض للمسؤولية، وإلى دفع غرامة زائد عقوبة حبس.

## 2- موقف التشريعات الأجنبية من تشغيل القصر

إن قوانين العمل الأجنبية حددت سنًا أدنى بشكل عام للالتحاق بالعمل ولا يجوز قبلها تشغيل القصر بأي صفة كانت إلا أنه ترد على هذا الأصل استثناءات نظرا لطبيعة بعض الأعمال أو النشاطات الاقتصادية فمثلا نجد كل من فرنسا وانجلترا تضع سنا دنيا لعمل القصر وهو ستة عشرة سنة، إلا أن هذه التشريعات قد تنزل بالحد الأدنى لتشغيل القصر في الأعمال الخفيفة فتجعله في فرنسا أربع عشرة سنة وقد أخذ التشريع الفرنسي بهذا الاتجاه وربطه بمسألة التحرر من التعليم الإلزامي فلا يجوز للحدث أن يعمل في أية أعمال كانت قبل انتهاء دراسته الإلزامية، وهذا بناء على المادة 1/6211 الى غاية 2/6261 من قانون العمل الفرنسي لسنة<sup>(1)</sup> 2016.

<sup>(3)</sup>- ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للتحقيق العمالية في مصر والدول العربية ، الطبعة الأولى ، توزيع منشأة المعارف ، الإسكندرية ، سنة 1996.

<sup>(4)</sup>- وهذا ما أشار إليه المشرع الجزائري في نص المادة 28 من القانون رقم 90-11 المتضمن قانون العمل بنصها على ما يلي عدم جواز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي.

<sup>(5)</sup> - حيث ورد نص المادة 02/6261 من قانون العمل الفرنسي بالصيغة الآتية:

بمعنى أن عقد التمهين يعتبر عقد عمل من نوع خاص يربط بين الممتحن، أو ممثله القانوني ورب العمل، ومن واجبات هذا الأخير دفع أجر زائد التأكيد له على حقه في التكوين المهني، داخل الهيئة المستخدمة، أو في مركز التكوين المهني، وبالمقابل يجب على الممتحن مواصلة العمل داخل الهيئة المستخدمة وفق المدة القانونية المحددة في العقد وفي نفس الوقت مواصلة التكوين.

إلا أنه ما تمت ملاحظته أن المشرع الفرنسي توسع إلى حد كبير في مسألة تشغيل القصر بحيث من خلال المادة 6222-1، حدد السن القانوني من 16 سنة إلى غاية 25 سنة إذن بالنسبة لمن يبلغ أقل من 15 سنة يستطيع أن يسجل نفسه في مركز التكوين المهني، وكذا إبرام عقد تمهين مع هيئة مستخدمة شريطة أن يثبت أنه أنهى الدراسة على مستوى المتوسط وتكون له دراسة نظرية وتطبيقية على مستوى مركز التكوين المهني، والهيئة المستخدمة كذلك.

كما حدد المسؤولية إلى كل من ممثله القانوني، والهيئة المستخدمة في حالة تغيب الممتحن أو امتناعه عن مواصلة التكوين وتفرض عقوبات على ممثله القانوني بسبب عدم اهتمامه ومراقبته لهذا القاصر، وعدم إعلام الهيئة المستخدمة على أسباب الغياب، أو الامتناع.

أما بالنسبة للهيئة المستخدمة فرضت عليها إجراءات قانونية حاسمة في حالة غياب الممتحن أولها توجيه إنذار للممتحن في حالة الغيابات المتكررة، وذلك بإعلام وليه الشرعي أو ممثله القانوني وإذا استمر في ذلك فيحق لرب العمل فسخ عقد التمهين وإذا لم يقم بذلك فيقوم بدفع غرامة مالية. أما إذا قامت الهيئة المستخدمة بجميع إجراءاتها القانونية تجاه الممتحن فممثله القانوني لا تقع عليه أي عقوبة.

كما أن قوانين العمل الأجنبية تعطي أهمية لأوقات عمل القصر نظرا لتكوينهم الجسدي المتميز عن العمال الكبار، بحيث اتجهت إلى تحديد مدة عمل الأحداث وفق سنهم.

بعض الدول الأخرى تأخذ بمبدأ التحديد اليومي والأسبوعي معا لساعات العمل وتحدد بثماني ساعات في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع.

---

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation »

أما بالنسبة للعمل الإضافي<sup>(1)</sup> فقد منعته معظم الدول الأجنبية لما له من آثار سلبية.

ثانيا: من حيث تنظيم تشغيل النساء.

#### 1- الأساس القانوني لتشغيل النساء.

إن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكرا أو أنثى على السواء لا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة، وهو ما أكدت عليه المادة 17 من قانون علاقات العمل، حيث تعد كل الأحكام التي تميز بين الجنسين بحرية مزاولة العمل، والحصول على ذات الأجر عند ما تتماثل مناصب العمل، كما يجب أن تستخدم ذات المعايير في التصنيف والترقية المهنية.

غير أنه وضعت التشريعات العمالية المقارنة، أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، من بينها التشريع الجزائري، حيث منع العمل الليلي، مع أنه منح لمفتش العمل صلاحية الترخيص للنساء بالعمل ليلا عند الضرورة وفي حالات خاصة وهذا بناء على نص المادة 29 من قانون علاقات العمل. كما قررت أحكام أخرى للمرأة العاملة كحقها في عطلة الأمومة، وتقرير ساعة يوميا للام المرضعة وغيرها من الأحكام الأخرى.

فما هي الجزاءات المترتبة على مخالفة حقوق المرأة ؟

#### 2- العقوبات الوطنية والدولية على مخالفة حقوق المرأة العاملة .

تقررت بعض العقوبات المدنية والجنائية حيث مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف عمل النساء من طرف أصحاب العمل بناء على المادتين 140 و141 من قانون 90-11<sup>(1)</sup> حيث انه يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها.

(1) - بالرجوع إلى نص المادة 31 من القانون 11/90 المتضمنة حق المستخدم في طلب أداء ساعات إضافية فإن المادة أوردت عبارة "..... يجوز للمستخدم ان يطلب من اي عامل ...."، مما يجعلنا نستنتج ان القصر مشمولين بهذا الطلب وهو ما يشكل إجحافا لهم وتعارض مع مختلف المعايير الدولية التي تمنع تشغيل القصر لساعات إضافية حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة تلمسان، سنة 2016، 2015، ص 187.

(1) - قانون رقم 11/90، السالف الذكر.

كما يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة تتراوح من 2000 إلى 4000 دج، وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة.

## أما على الصعيد الدولي

فقد اهتمت المنظمات الدولية والإقليمية بتشغيل النساء فقررت عن طريق الاتفاقيات الدولية المبرمة العديد من المبادئ الهامة لحماية النساء العاملات وتحقيق المساواة بين الجنسين. فما موقف القانون المقارن؟

### 1- تنظيم تشغيل النساء في التشريعات العربية

تتضمن معظم التشريعات العربية أحكاما عامة تسري على تشغيل الجنسين من العمال، وأحكاما خاصة تسوي على تشغيل النساء فقط.

ففيما يتعلق بالأحكام العامة لم تفرق تشريعات الدول العربية بين المرأة والرجل سواء كان ذلك بالنص صراحة على المساواة أو من مفهوم مجموع الأحكام المنظمة للعمل بشأن الجنسين.

فللمرأة حق مزاولة كافة الأعمال فيما عدا المحظور منها لحمايتها وتتساوى مع الرجل في الأجر والعمل المماثل، وساعات العمل والعطل الأسبوعية والإجازات وأسباب الفصل.

كما حددت معظم قوانين الدول العربية بمقتضى قرارات وزارية الأعمال المحظورة على النساء وهي الأعمال الضارة والشاقة فقد نصت الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1967 بشأن مستويات العمل على حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال الخطرة بالصحة أو الشاقة<sup>1</sup>. وكل من يخالف النصوص القانونية فقد يتعرض لدفع غرامة أو للحبس.

### 2- مسألة تنظيم تشغيل النساء في القانون الفرنسي

يهدف القانون الفرنسي رقم 75-265 الصادر في 11 يوليو سنة 1975 إلى إزالة كل تفرقة تقوم على أساس النوع أو الأحوال العائلية حيث يتعرض للعقوبة كل من يقوم بهذه التفرقة، فلا يجوز لصاحب العمل أن يرفض تعيين المرأة أو بفسخ عقد عملها بسبب زواجها أو بسبب الحمل<sup>2</sup>، وما زالت معظم

<sup>1</sup>- مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، ط5، 1973، ص 49.

<sup>2</sup>- Gérard Lyon, *Manuel de droit du travail, librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 1995, p 816.*

النصوص الفرنسية إلى غاية وقتنا هذا تدافع على حقوق المرأة وتجسد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجور، ويعتبر كل اتفاق ينطوي على التفرقة لاغيا.

كما تتضمن مجموعة قوانين العمل الفرنسي أحكاما بشأن حماية العاملات وحماية الأمومة فنص على منع تشغيل النساء ليلا فيما عدا المحلات التجارية، أو اللواتي يشغلن وظائف رئيسية أو فنية تنطوي على المسؤولية.

كما انه تعتبر الأحكام الخاصة بحماية الأمومة والإجازة التربوية من النظام العام وتعرض صاحب العمل الذي يخالفها للعقوبة وتعويض على من وقعت المخالفة بشأنه<sup>1</sup>.

ثالثا: من حيث تنظيم عمل الأجانب

### 1- وفق التشريع الجزائري

تضع مختلف التشريعات العالمية المقارنة بعض القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها، وذلك لحماية اليد العاملة الوطنية من المزاحمة الأجنبية من أجل المحافظة على أمن الدولة واستقرارها.

لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب.

حيث نصت المادة الثالثة من القانون المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب الصادر سنة 1981 على منع تشغيل الأجانب الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني المطلوب، ثم قيد بقانون لاحق عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة<sup>2</sup>.

كما يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط القانونية لتشغيل عمال أجانب تتمثل أهمها فيما يلي:

- الحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة وتحمل جميع البيانات الخاصة بالعمال الأجانب، والأسباب التقنية المؤدية لتشغيله.

- يجب أن يكون من ذوي حاملي الشهادات والمؤهلات المهنية المطلوبة والتأكد من أن منصب العمل المعني لا يمكن شغله من طرف مواطن جزائري.

- لا يمكن تشغيل الأجنبي إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني لا تتوفر فيه الشروط المحددة في التشريع المعمول به.

<sup>1</sup> - Bernard Teyssie, *droit du travail, librairie technique, paris, 1980, p 179-18.*

<sup>2</sup> - المادة 03 من المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتضمن شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.

- أن يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد بسنتين قابلة للتجديد بناء على تقرير معلل من الهيئة المستخدمة، ويمكن تسليم رخصة العمل أو تجديدها للأزواج الأجانب للمواطنين الجزائريين والجزائريات.

## 2- حقوق وواجبات العامل الأجنبي

هذا ويترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي، بعض الحقوق والامتيازات، من بينها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، على أساس التصنيف المعمول به، وكذلك الحق في الراحة والعطل المختلفة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا.

ويخضع بالمقابل لبعض الالتزامات العامة والخاصة كما هو الشأن بالنسبة للالتزام بعدم ممارسة أي نشاط مريح خلال فترة عمله، وعدم ممارسة أي نشاط سياسي مهما كان شكله وقد ألزم القانون العامل الأجنبي أن يقدم جواز أو رخصة العمل كلما طلبت ذلك السلطات المختصة .

كما يجب عليه إن رغب في ترك منصب عمله أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا قبل 15 يوما من تاريخ فسخ علاقة العمل مع بيان لأسباب المبررة لذلك.

## بالمقابل ما هي الالتزامات المتعلقة بصاحب العمل ؟

فقد اوجب القانون على كل هيئة تشغل عمالا أجنبيا أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب، على أن ترسل هذه القائمة إلى المصالح المختصة إقليميا، وإعلامها بكل فسخ لعقد العمل مع الأجنبي خلال مدة 48 ساعة، ويتعين على الأجنبي أن يعيد جواز العمل المؤقت للهيئة المختصة خلال مدة خمسة عشرة يوما على الأكثر التي تلي تاريخ فسخ علاقة العمل.

نتعرض للإجابة عن هذا التساؤل بدراسة موقفين و هما :

## 3- موقف بعض التشريعات العربية والتشريع الفرنسي من حيث تشغيل الأجانب<sup>1</sup>

### 1.3- التشريعات العربية

إن المشرع المصري اهتم بشروط المعاملة بالمثل، يخضع استخدام الأجانب للأحكام خاصة وتفرض ضرورة توفر شرطان و هما :

<sup>1</sup> - عمر إبراهيم الوقاد ، الحماية الجنائية لعلاقات العمل ، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، مصر ، القاهرة ، دون تاريخ نشر ، ص 33.

الشرط الأول : أن يحصل الأجنبي على ترخيص من مكتب العمل المختص الواقع في دائرته المركز الرئيسي لمحل العمل.

الشرط الثاني : أن يكون مرخصا للأجنبي بالإقامة في مصر أيا كانت طبيعة هذه الإقامة سواء كانت مؤقتة أو عادية، أو خاصة.

وهذا الموقف هو الأقرب للتشريع الجزائري سواء من حيث إجراءات وشروط عمل الأجانب أو توقيع العقوبة.

أما قانون دولة قطر فقد نظم استخدام العامل الأجنبي ووضع شروط بمراعاة توافر العمالة الوطنية والعربية، فعند توافر الأيدي العاملة الوطنية يجب الاستغناء عن العامل العربي والأجنبي، وعند الحاجة إلى العامل غير الوطني يفضل استخدام العامل العربي قبل الأجنبي بناء على نص المادة العاشرة من قانون العمل رقم 03 لسنة 1962 من الجريدة الرسمية العدد 2 في 02 أبريل 1962<sup>(2)</sup>.

كذلك نظم قانون العمل في المملكة العربية السعودية تشغيل الأجانب وذلك بوضع قيود والتي تتفق إلى حد كبير مع التشريع المصري بناء على المادة 40 من نظام العمل والعمال قرار 745 بتاريخ 23 و24 أوت<sup>1</sup>.

### 2.3- التشريع الفرنسي

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقلد اهتم بتشغيل الأجانب من المادة 1/5221 الى 9/5223 من قانون العمل الفرنسي لسنة 2014 المعدل سنة 2016، وكذا وفق المرسوم التنفيذي رقم 634-2008 المؤرخ في 30 جوان 2008 في مادته الثانية. بحيث يقسم الأجانب إلى فئات:

3.3- الأجانب ذو الصفة الموسمية<sup>2</sup>: ويتمثلون في :

- أجانب ذو صفة موسمية من خلال المادة 23-5221:

(2)- ورد نص المادة 10 من القانون العمل القطري الصادر سنة 1962 كما يلي : على كل صاحب عمل ان يراعي عند استخدام أي عامل وجوب منح الأفضلية إلى ابعده حد عملي ممكن للوطني اولا ثم لغيره من العرب وذلك كلما وجد الوطني ...

<sup>1</sup>- المادة 40 من المرسوم الملكي رقم (م51) الصادر بتاريخ 23/08/1426 المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م42).

<sup>2</sup>- عبد الوحيد العلي ، شرح القانون الجنائي المغربي ، دراسة مقارنة ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، الطبعة الثانية ، سنة 2007 ، ص 53.

« un étranger peut occuper un ou plusieurs emplois saisonnier dont la durée cumulée ne peut exister six mois par an »

بمعنى يحق للأجنبي أن يقوم بعمل واحد أو عدة أعمال موسمية في المدة المحددة قانونيا لفترة ستة أشهر في السنة.

- عمال أجنب في إطار عقد عمل محدد المدة لمدة (3) ثلاثة أشهر مع ضرورة احترام أحكام وشروط المادة 20/521، والمادة 11/521 مع الحصول على رخصة التسريح عن العمل الموسمي الأول، والتحصل على بطاقة العامل الأجنبي وبطاقة الإقامة المؤقتة تحمل تسمية عامل أجنبي موسمي، وهذا ما جاءت به المادة 24-5221.

- عقد عمل محدد المدة لعامل أجنبي موسمي مسبقا قبل دخوله إلى الإقليم الفرنسي وهذا حسب المادة 16-5221، ووفق الشروط المذكورة في نفس المادة في الفقرة 21.

4.3- الطلاب: وهم الشباب الذين يقومون بمواصلة دراساتهم في الجامعة الفرنسية، وكذا الدراسات ما بعد التدرج فيحق لهم القيام ببعض الأعمال لمساعدة أنفسهم ماديا، وشجعهم على ذلك المشرع الفرنسي من خلال المادة 26/5221 إلى غاية 29/5221.

5.3- العمال الأجراء في إطار أداء مهمة: من المادة 30/5221 إلى غاية المادة 31/5221 فيحق لهذه الفئة بناء على المرسوم السالف الذكر أن يتمتعوا بحق الإقامة وفق المدة المحددة له قانونيا بين دولته الأصلية ودولة المستقبل لغاية نهاية المهمة، وتمنح له بطاقة العامل الأجنبي أجير في تأدية مهمة.

6.3- العمال ذوي الرتب العليا: حسب المرسوم التنفيذي رقم 1049-2011 المؤرخ في 6 سبتمبر 2011، وكذا المواد من قانون العمل الفرنسي لسنة 2016 من المادة 1-31-5221 فهذه الفئة تتمتع بالبطاقة الزرقاء الأوروبية، وقد تبلغ إقامته لمدة سنة أو أكثر ولا بد أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون أجره مرتفع جدا إما يساوي الأجر الأدنى المضمون.  
- محصل على شهادة عليا وقد تمت الدراسة لمدة ثلاثة سنوات على الأقل وتحصل على شهادة معترف بها دوليا والهيئة العليا التي منحت الشهادة تكون متمتعة بخبرة خمس سنوات على الأقل.

إلا أنه في حالة تمتع الأجنبي بجميع الشروط، ووفقا لما حدده القانون الفرنسي إذ قد يتعرض لبعض الضغوطات والانتهاكات لحقوقه ففي هذه الحالة ما هي العقوبات التي قررها المشرع الفرنسي لمخالف الإجراءات القانونية؟ الإجابة واضحة ضمن المادة 1/5221<sup>(1)</sup> بحيث جاء في فحوى هذه المادة

(1) - ورد نص المادة 01/5221 بالصيغة التالية :

أنه في حالة وجود أي إجراء غير قانوني فالعقوبة محددة بغرامة مالية، وفي حالة العود فتصل العقوبة الحبس وتطبق أحكام قانون العقوبات والمواد المذكورة أعلاه.

وهذه الطريقة نلمس الفرق الشاسع بين المشرع الفرنسي وباقي التشريعات العربية خاصة كالمشرع التونسي، الجزائري، المغربي والمصري يكتفون بتحديد مفهوم العامل الأجنبي، لكن لا يتوسعون في تحديد الفئات المختلفة، ويكتفون في تحديد العقوبة المقررة بغرامة مالية والحبس.

#### 4- إنهاء علاقة عمل الأجنبي.

تنتهي ببعض الطرق الخاصة والتميزة بالنظر إلى خصوصية هذه العلاقة، إذ يمكن للطرفين طلب فسخ العقد قبل ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ، ويمكن فسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق ودون تعويض في حالات الإخلال الخطير للعامل الأجنبي بأحد التزاماته مثل التخلي عن منصب عمله، أو عدم الالتحاق بعمله في الأجل المحدد.

#### - موقف المشرع الجزائري من توقيع العقوبة :

حسب مشرعنا ووفق القانون رقم 81 - 10<sup>1</sup> من المادة التاسعة عشر إلى غاية المادة الخامسة والعشرون يحدد العقوبات التالية :

**الحالة الأولى :** يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 و 10000 دج عن كل مخالفة تثبت كل خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصته إذا كان هذا العامل غير حائز لإحدى الوثيقتين، أو حائز سندا سقطت صلاحيته، أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين.

**الحالة الثانية :** دون الإخلال بالعقوبات التأديبية يعاقب كل عامل بمؤسسته أو هيئة عمومية أو خاصة يتولى بأوامره أو تعليماته للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه، الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز جواز أو رخصة العمل المؤقت المطلوبين بغرامة تتراوح بين 1000 و 5000 دج تطبيق على قد المخالفات المرتكبة والمثبتة.

---

*« Le fait de ne pas s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail ou de ne pas accomplir une déclaration nominative de l'étranger, en méconnaissance des dispositions des articles L5221/8 et L5221/9, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5 classe.*

*La récidivité de la contravention au présent article est réprimée conformément aux articles 132 -11 et 132-15 du code pénal ».*

<sup>1</sup> - قانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جوان 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية، عدد 28.

وفي حالة الرجوع يلاحق المخالف قضائيا يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1000 و5000 دج تطبق على قدر تكرار المخالفة المثبتة وبالحبس من شهر إلى ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط.

الحالة الثالثة : يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تشعر مصالح العمل المختصة إقليميا بكل نقص لعقد عمل لعمال أجنبي في ظرف ثمان وأربعين ساعة، ويتعين على العامل الأجنبي المعني بالأمر أن يعيد جواز العمل المؤقت أو رخصته للهيئة صاحبة العمل التي تلزم بإرسالها إلى مصالح العمل المختصة إقليميا في ظروف خمسة عشر يوما على الأكثر بعد تاريخ نقض علاقة العمل.

الحالة الرابعة : يتعين على كل هيئة صاحبة عمل تشغل عمال أجنب سواء كانوا ملزمين بجواز أو رخصة العمل المؤقت أم لا أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجنب وفقا لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

الحالة الخامسة : تعاقب الهيئة صاحبة العمل على عدم إرسالها الإشعار بنقص عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجنب لديها في الأجل المنصوص عليها سابقا بغرامة تتراوح بين 1000 و2000 دج ويضاعف المبلغ إن تكررت المخالفة.

الحالة السادسة : كل عامل أجنبي يخالف أحكام المواد 37، 98، 200، 201 و208 من القانون رقم 87 - 12 والمتضمن القانون الأساسي العام للعمال، وخاصة فيما يتعلق بإفشاء الأسرار المهنية، يعاقب وفق لأحكام المادة 302 من قانون العقوبات فضلا عن العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة<sup>1</sup>.

كما يعاقب الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 و5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي تنفذ ضده.

#### الخاتمة

إن قانون العمل في غالبية التشريعات المقارنة يتسم بالطابع الواقعي، وتنوع أحكامه لمواجهة كافة الظروف المتصلة بعلاقات العمل سواء كانت علاقة عمل فردية، أو جماعية، ومهتم كذلك بمصالح العمال وظروف معيشتهم لذا يجب أن تظل أحكام قانون العمل بعيدة عن التجريد والتعميم.

<sup>1</sup>-ألغي القانون 87 - 12 بواسطة المادة 157 من القانون 90 - 11 المعدل والمتمم.

كما يتسم بالطابع الحمائي حيث يستهدف أساساً تحقيق مصلحة الطبقة العاملة بالدرجة الأولى لكونها تعتبر الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، و لقد انصب موضوع دراستنا في هذه النقطة بالتحديد والمتعلقة بحقوق تنظيم تشغيل العمال على مستوى ثلاثة فئات متمثلة في الأحداث ، النساء العاملات ، والعمال الأجانب، وفي حالة عدم احترام النصوص القانونية، وجب توقيع العقوبات بما فيها التأديبية، الغرامة المالية أو الحبس، لكن رغم ذلك فإن الدراسة الميدانية توضح وجود بعض الثغرات القانونية سواء في التشريع الجزائري أو العربي على عكس التشريع الفرنسي، لذا نقترح ما يلي:

- الجزاء المدني المقرر لرب العمل غير كاف فلا بد من رفع من قيمة الغرامة المالية.

- ضرورة وضع نص قانوني خاص لجرائم العمل وإبراز العقوبات لكل من العامل والهيئة المستخدمة.

- ضرورة مواكبة التشريع الجزائري وباقي التشريعات العربية التطورات والتعديلات المنصبة على فروع القانون، بمعنى أن أساس المنظومة التشريعية وحده لا تتجزأ وذلك بجعل علاقة بين قانون العمل وقانون العقوبات خاصة.

- وضع إجراءات جزائية ردعية خاصة بالنسبة للمشرع الجزائري فيما يخص عقوبة الحبس، وغلق الهيئة المستخدمة بقوة القانون وإدخال عقوبات تكميلية في الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل.

- تفعيل دور مفتشية العمل داخل الهيئات المستخدمة من جهة، ومن جهة أخرى وضع لجنة تسمو سلطة مفتش العمل أي محضر معاينة المخالفة يجب إخضاعه إلى الطعن التدريجي المسبق الاختيار، وبهذه الطريقة تكون حماية قانونية بمعنى الكلمة لرب العمل، أو للهيئة المستخدمة ولا تدان مباشرة بناء على محضر المخالفة.

- قائمة المراجع

- باللغة العربية :

- 1- جلال مصطفى القريش ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات ، سنة 1984.
- 2- ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للتحقيق العمالية في مصر والدول العربية ، الطبعة الأولى ، توزيع منشأة المعارف ، الإسكندرية ، سنة 1996.
- 3- مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، ط5، 1973.
- 4- عمر إبراهيم الوقاد ، الحماية الجنائية لعلاقات العمل ، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، مصر ، القاهرة ، دون تاريخ نشر .

5- عبد الوحيد العلي ، شرح القانون الجنائي المغربي ، دراسة مقارنة ، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ، الطبعة الثانية ، سنة 2007 .

باللغة الفرنسية

1- Gérard Lyon, *Manuel de droit du travail, librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 1995.*

2- Bernard Teyssie, *droit du travail, librairie technique, paris, 1980.*

النصوص القانونية

القوانين الجزائية

1- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم والمتعلق بالعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية رقم 17 ، لسنة 1991

2- المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتضمن شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.

3- قانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جوان 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، الجريدة الرسمية ، عدد 28.

القوانين الأجنبية :

1- قانون العمل الفرنسي المعدل والمتمم لسنة 2012-2014 ، وآخر تعديل مؤرخ في 1 جانفي 2016 ، وثيقة منشورة يوم 06 جانفي 2016.