



جامعة مولود معمري تيزى وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



# تدخل مفتش العمل للحد من خلافات العمل الفردية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ:

د. بلميهوب عبد الناصر

من إعداد الطالب:

- براوي عبد الرحمان

## لجنة المناقشة

- أ/ معاشو نبالي فطة، أستاذة.....
- أ.د بلميهوب عبد الناصر.....
- أ/ فتحي وردية، أستاذة.....

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وحرفان

بسم الله الرحمن الرحيم،

أشكر الله عز وجل على منحي القوة وساعدني على إنهاء هذا البحث، وإظهاره لكم بهذه الصورة، وأشكره على النعمة التي أنعمني بها ألا وهي نعمة العلم. ليس ببعيد بدأنا مسيرتنا التعليمية وهدفنا بلوغ يوم التخرج كهدف سامي ومغامرة تستحق السير وتحمل العناء لأجلها. لقد جاء اليوم الموعد، الذي أقدم فيه بحثا يحمل في طياته معلومات هامة، التي بذلت جهدا عظيما لاستخلاصها وجمعها، مصداقا لقول النبي صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".

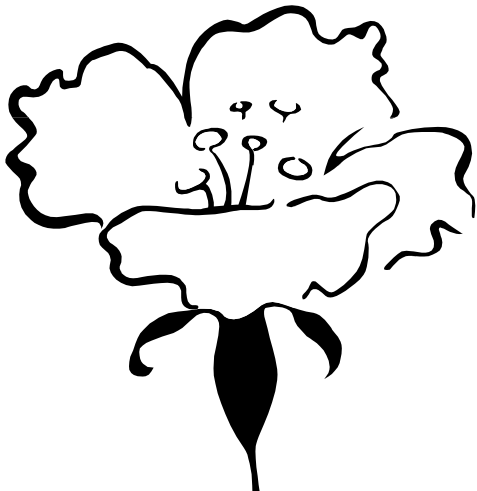
أتقدم بالشكر الفضيل والجزيل لأستاذي الدكتور " بلميهوب عبد الناصر" الذي قبل وأمن بي بإشرافه على إنجازي هذا، الذي رغم صعوبة الأمور عليه، إلا أنه دائما ما يخصص وقتا لي، الذي أفاض علي بعلمه وجهده، ولم يبخل علي بنصيحة أو معلومة، حتى يرى هذا العمل النور. كما يسعني أن أتوجه بالشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة، لتفضل أعضائها بقبول مناقشة هذه المذكرة وتقديرها، زادني فخرا وشرفا. كما أتقدم بالشكر الجزيل، لكل من مد لي يد المساعدة من قريب أو من بعيد، وكل من له يد في إنجاز هذا البحث.

وأخيرا لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل أساتذة وموظفي

كلية الحقوق لجامعة مولود معمري

\* عبد الرحمان \*





# إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى جدتي التي فارقتني بجسدها، ولكن روحها ما زالت ترفرف في سماء حياتي، التي طالما حلمت وسهرت وأهدتني كل ما بوسعها لتراني إلى ما وصلت عليه.

إلى من سعيت دوما لنيل رضاها التي آمنت به حين خذلني الجميع، التي ساندتني رغم خطاي المتعثرة، وأرضعتني الحب والحنان، إلى من تحت قدمها الجنان (والدتي)، إلى صاحب الكلمات التي سارت بي نحو النجاح، الذي 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، وتبقى كلماتك نجوما أهدي بيها اليوم وفي الغد وإلى الأبد (والدي).

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيك حقلك، ولا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلك، نصفي الثاني الذي تكبد روحي، الذي دفعني إلى الأعلي، الذي سهر الليالي، الذي دمعت عيناه عند نجاحي (أخي العزيز).

إلى الذي حسسني كابنه الثاني، وصديق فؤادي، والذي لم يبخل علي بمعرفته وتجربته، والذي آمن بي في وقت أين أحد لم يؤمن بي، والذي أفرحني في وقت حزني (جدي).

فا ستسمح الأشخاص الذين لم يتم نكرهم، لأنهم كثيرون، لكن لعلمهم أنهم دائما في بالي، بجودهم وعطائهم، إذ لا يمكن للنسيان

\* عبد الرحمان \*



## مقدمة

يحتاج الإنسان إلى العمل ليعيش، وبالتطور ظهرت الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل، خصوصا بعد ظهور فئات محتكرة لوسائل الإنتاج بينما الغالبية من الناس يكتفون بتقديم الجهد العضلي، مما أدى إلى انقسام المجتمعات إلى طبقة برجوازية تهيمن على مجالات العمل، وأخرى عاملة تخضع لسيطرة أرباب العمل، التي تأخذ تسمية "البروليطاريا". فلم تكن في القديم علاقة قانونية بين العامل ورب العمل، كما لم يتم تنظيمها بموجب نصوص قانونية، إذ كانت بمثابة علاقة عبودية. أما أول تنظيم كان بعد الثورة الفرنسية لسنة 1789، بعدما حدثت تغييرات جذرية في تنظيم علاقات العمل، وتم تأسيس نظام قائم على الحرية المطلقة، الذي مفاده عدم تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، لأن حسب نظرهم تتحاز لطرف على حساب طرف آخر.

أدى تطور الصناعة، وظهور ابتكار الآلات، أصبح العمال مهددين بمخاطر كإصابات العمل والأمراض المهنية، خاصة قلة الأجور وعدم تحديد ساعات العمل، وعدم توفير شروط وظروف العمل وتفشي البطالة، مما أدى إلى عدم ملائمة مبدأ سلطان الإرادة على تنظيم هذه الأمور، وبالتالي هدر "حقوق العمال وتدهور" حالتهم الاجتماعية. كل هذه النقائص أدت إلى تكتل العمال للمطالبة بتحقيق مطالبهم بواسطة الإضرابات، ومن ثم كانت الضرورة لتدخل الدولة لتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، ما أدى إلى صدور تشريعات مثلا في ألمانيا وإنجلترا وفرنسا، المتضمنة مسؤولية أرباب العمل في التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية و التنظيم النقابي للعمال والتأمينات الاجتماعية.

فمثلا في سنة 1841م، صدر أول قانون اجتماعي في فرنسا، يتضمن منع التشغيل الأطفال ليلا. ثم تلاه في سنة 1884، قانون متعلق بالجمعيات المهنية التي تجيز للعمال وأرباب العمل بتشكيل نقابات عمالية بكل حرية.

بعدها لم يقتصر مجال تدخل الدولة على تحسين أحوال العمال و حمايتهم، بل تعداه

التطوير الحياة الاقتصادية.

أما على الصعيد الوطني، فقد عرف تشريع العمل عدة تطورات من الناحية السياسية والاجتماعية والاقتصادية. فكان قانون العمل ساري في الفترة الاستعمارية، لكن تطبيقه كان تمييزي بالنسبة للعمال الجزائريين، ثم بعد الاستقلال تم استخلاف التشريعات الفرنسية بالوطنية تدريجيا.

بعد ذلك، يعتبر الأمر رقم 71-74<sup>1</sup> المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، أول قانون عمل الذي خول للعامل الحق في المشاركة في تسيير المؤسسة، كما صدر في نفس السنة الأمر رقم 71-75<sup>2</sup> المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، يهدف حماية الأجراء من تعسف أرباب العمل. كما صدر الأمر رقم 75-31<sup>3</sup> المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي كرس علاقات العمل الفردية والجماعية. وبعد صدور دستور 1989<sup>4</sup>، كرس في مجال علاقات العمل مجموعة من الحقوق الأساسية للعمال للأجراء مثل الحق النقابي والحق ممارسة الإضراب، وتهيئة شروط وظروف العمل الملائمة.

تماشيا مع هذه المبادئ المكرسة في الدستور الجديد أدى إلى صدور القانون رقم 90-11<sup>5</sup> استجابة لنظام الليبرالي القائمة على حرية الصناعة والتجارة، التي دعت إلى تدخل الدولة في علاقات العمل، لكن لا يكفي وجود قانون عمل كنص مكتوب لقيام علاقة العمل، إلا بتكريس رقابة فعالة من قبل الدولة ما أدى بالدولة إلى خلق جهاز تفتيش، يمكن

1- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 101، الصادر في 13 ديسمبر 1971.

2- أمر رقم 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج.ر عدد 101، الصادر في 13 ديسمبر 1971.

3- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39، الصادر في 16 مايو 1975.

4- دستور 1989

5- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990.

تعريفه على أنه: "الإجراءات والوسائل الرقابية والوقائية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل التابعة لإدارة العمل الحكومية أو وزارة العمل من أجل كفالة التنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل".

تحقيقاً لذلك الغرض أصدر المشرع قانون رقم 90-03<sup>1</sup> يتعلق بمفتشية العمل، ففي القانون القديم، وهو الأمر رقم 75-31 كانت صلاحية تسوية النزاعات مخولة لمفتش العمل وحده، لكن بعد صدور القانون رقم 90-03 الجديد أصبح مفتش العمل لا يحتكر لهذه الصلاحية وأصبحت منوطة لمكتب المصالحة ويقتصر دور مفتش العمل في إحالة الطرفين لمكتب المصالحة فقط، ويعد بمثابة سكرتير مكتب المصالحة، وبالتالي لا يحتكر لأي صلاحية في تسوية النزاعات الفردية فإن كان صحيح بموجب القانون الجديد لا يوجد لأي دور إيجابي لمفتش العمل في تسوية النزاعات الفردية، لكن بموجب الصلاحيات المخولة له بموجب القانون يسعى إلى الوقاية من نشوء الخلافات، بواسطة آليات يستعملها مفتش العمل قانوناً ليحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل.

تكمن أسباب إختياري لهذا الموضوع هو إجحاف المشرع لمفتش العمل في إبراز أهمية كجهة تساهم في الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل، بممارسته لصلاحياته المخولة قانوناً للحد من نشوء الخلافات لذلك نسعى إلى إبراز دوره وفعاليتها.

تتجلى أهمية هذا الموضوع، في غرس ثقافة اللجوء إلى مفتش العمل قصد استفسار حول تنظيم علاقة العمل. وذلك لاستقرار العلاقات الاجتماعية وكذا المراكز القانونية، وكذا اللجوء إليه لتزويدهم بالمعلومات القانونية الخاصة بحقوقهم الواجبات هم حرصاً من الإجحاف والتعسف في حقوقهم.

من كل هذا يدفعنا لطرح الإشكالية التالية، المتمحورة في: الصلاحيات المخولة قانوناً لمفتش العمل لفرض إحترام قانون العمل، فكيف يساهم في الحد من خلافات العمل الفردية؟

1- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر عدد 06، الصادر في 7 فبراير 1990.

وفي إطار دراستنا استأنسنا بالمنهج التحليلي الوصفي، كمنهج أين دققنا في  
صلاحيات مفتش العمل وكذا الأساليب التي يستعملها ليضمن حسن تطبيق النصوص  
القانونية، وكذا إلى الإشكالات التي تثيرها بعض النصوص القانونية.  
للإجابة على الإشكالية المذكورة أعلاه، قسمنا دراستنا هذه إلى فصلين، صلاحيات  
مفتش العمل الوقائية ودورها في الحد من الخلافات الفردية في العمل (الفصل الأول)،  
ممارسة مفتش العمل لسلطة التدخل للحد من الخلافات الفردية في العمل (الفصل الثاني).

## الفصل الأول

### صلاحيات مفتش العمل الوقائية

#### ودورها في الحد من الخلافات الفردية في العمل

من خصائص عقد العمل إنه طويل المدى، بالتالي ينجر عن طول هذه المدة بديهيا لنشوء خلافات فردية بين أطراف علاقة العمل؛ ألا وهما العامل ورب العمل، ما ينتج عنه زعزعت علاقة العمل بينهما، أكثر من ذلك في بعض الأحيان يعمد رب العمل في التعسف في حقوق العمال، ما يضطر بالعمال إلى اللجوء للقضاء للمطالبة بحقوقهم التي ليس لهم دراية بها كفاية، لذلك عمل المشرع على فرض تدخل الدولة لتنظيم هذه العلاقة بواسطة أجهزتها المتمثلة بتفتيش العمل، التي تسعى أساسا إلى فرض تطبيق أحكام قانون العمل بواسطة صلاحيات مخولة قانونا التي بها ينتج في الأخير إلى الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل، وبالتالي حسن تطبيقها يؤدي إلى انقضاء الخلافات وعدم اللجوء إلى التسوية، ما أعطى لهذه الهيئة فرصة لبروز أهميتها (المبحث الأول) على الواقع الاقتصادي والاجتماعي للحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل، وكذا عن فعالية تأثير هذه الهيئة في تأطير أطراف علاقة العمل (المبحث الثاني) لدرجة الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل.

## المبحث الأول

### أهمية نظام التفتيش في الحد

### من خلافات العمل الفردية

يهدف تفتيش العمل إلى تعزيز احترام القوانين الوطنية المتعلقة بحقوق العمال، كما يعمل على تعزيز قانون العمل، ويضمن حسن سير السياسة الاجتماعية والتحكم السليم بسوق العمل، كما تبرز أهمية هذه الهيئة في أماكن العمل بالضبط بالرقابة على مدى حسن تطبيق قانون العمل، ومدى مخالفتها من طرف رب العمل، وتعود أسباب نشأة هذه الهيئة اعتباراً من أن العامل هو الحلقة الأضعف في علاقة العمل، بالتالي يؤدي به الحال إلى قبول مخالفات رب العمل، وصمته وتحمله المخالفة خوفاً من طرده أو إنهاء علاقة العمل من طرف رب العمل، بالتالي سعت هذه الهيئة إلى حماية حقوق العمال خاصة من تعسف رب العمل<sup>1</sup>.

إذ أن تفتيش العمل هي الأداة التي تقوم بتنفيذ القوانين العمالية، و وضعها موضع التطبيق، إذ ليست الغاية إصدار تشريع عمل بل إلى الوسائل الكفيلة لتطبيقه، للوصول إلى ضمان التطبيق الفعال للأحكام القانونية، من هنا كانت الحاجة إلى الرقابة على تطبيق قانون العمل<sup>2</sup>، ما أدت بالضرورة إلى ظهور هيئة تفتيش العمل (المطلب الأول) التي يمثلها مفتش العمل الذي منحت له صلاحيات لتحقيق هذه الأهداف (المطلب الثاني).

1- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية العدد 82، مملكة البحرين، 2014، ص 34-35.

2- المكتب التنفيذي، واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية 23، البحرين، 1993، ص 136.

## المطلب الأول

### ظهور نظام التفتيش

إن تفتيش العمل وجوده مرتبط بوجود القوانين العمالية المتعلقة بعلاقات العمل،<sup>1</sup> إذ سائر تفتيش العمل مراحل أو محطات عديدة.<sup>2</sup>

إذ تطور الجانب القانوني لقانون العمل بشكل ملفت للنظر خاصة إثر التطورات والإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فقد أفرز التطور القانوني إحداث جهاز لمراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية، وكذا مراقبة سير المؤسسات ووضع إستراتيجية لتنظيم الشغل في الجزائر.<sup>3</sup>

إذ عرفت مفتشية العمل بمرحلة ما تسمى بنشأة مفتشية العمل (الفرع الأول) نتيجة لذلك أدى إلى الإعتراف التشريعي باستقلالية جهاز مفتشية العمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### نشأة مفتشية العمل

لقد سائر تطور أحكام قانون العمل في الجزائر موازاة للتطور الذي حصل في فرنسا، أثناء الحقبة الاستعمارية، تم إنشاء مفتشية العمل في الجزائر، سنة 1909، بموجب القرار 11 جانفي 1909، والذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، إذ بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي وستة مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة، كما

1- مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2019، ص 21.

2- زكنون الياس، مفتشية العمل ودورها في تسوية نزاعات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كليات الحقوق، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2016، ص 7.

3- د.ميسوم خالد، د.بالعربي عادل، رؤية في النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية، المجلد 1، العدد 1، 2020، ص 286

طُرأت على مفتشية العمل تحولات وتغيرات هامة في تنظيمها وسيرها<sup>1</sup>. كما تميزت مفتشية العمل في سنة 1948، بوضعها لتنظيم جديد، ذلك بموجب مرسوم 20 أبريل 1948 المتعلق بتنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمل، وفي سنة 1957، تم دمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل<sup>2</sup> إن ظهور مفتشية العمل في الجزائر يعود إلى سنة 1962، والتي تميزت بالعديد من التغيرات والتطورات منها المتعلقة بالأطر القانونية، وكذا المتعلقة بتوسيع وتطوير الجانب الرقابي، وتكثيف الأجهزة المتعلقة بالعمل خاصة منها جانب التفتيش، أو الجانب التنظيمي المتعلق بخلق مناصب نوعية للأشخاص المنوط إليهم مهمة التفتيش السارية على المؤسسات العمالية، إذ يمكن تقسيم هذا التطور إلى خمس فترات متعلقة بالجانب التشريعي الخاص بهذه الهيئة<sup>3</sup>.

إذ تشمل ما يسمى بفترة الفراغ التشريعي لقانون العمل، بموجب صدر الأمر رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 القاضي بمواصلة العمل بالقوانين الفرنسية، باستثناء تلك المتعارضة مع السيادة الوطنية<sup>4</sup>، إذ استمرت هذه الفترة من الاستقلال إلى غاية سنة 1967، فترة ما بعد الاستقلال الجزائر.

لقد تميزت هذه الحقبة بتركيز نشاط مفتشية العمل من خلال اختصاص القطاعات الوزارية الأخرى، إذ أصبحت مهام مفتش العمل في القطاعات التالية:

- الصناعة والتجارة التابعة لوزارة النقل.

1- بن عبو محمد، النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020، ص 10.

2- عمران فوزي، عزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2017، ص 18.

3- د. ميسوم خالد، د. بالعربي عادل، مرجع سابق، ص 286.

4- قحيز عز الدين، دراسة سوسيولوجية لسلك مفتشي العمل في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية نحو اقتصاد السوق، إشكالية التكيف والتكوين، رسالة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، أبو القاسم عبد الله، 2021، ص 44.

- الزراعة التابعة لوزارة الفلاحة

- النقل البري والبحري والجوي (وكذا أرصفة الموانئ و على متن البواخر البحرية).

- المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة<sup>1</sup>.

كما شملت الفترة من 1967-1977 توحيد نشاطات مفتشية العمل في جهاز واحد<sup>2</sup> هي مفتشية العمل واليد العاملة، بعد ما كانت موزعة على القطاعات الوزارية الأخرى، قصد التنسيق ومعرفة الملفات المعروضة على جهاز تفتيش العمل وإحصائها، بموجب المرسوم رقم 60-67 الذي خلق جهاز مفتشية العمل واليد العاملة لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية<sup>3</sup>.

التي نوطت لها مهمة مراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية لجميع المؤسسات<sup>4</sup>. كما استثنى هذا المرسوم المؤسسات الخاضعة للقانون الأساسي للوظيفة<sup>5</sup> إذ عرف هذا المرسوم تطبيقه بموجب النصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية<sup>6</sup>. والرسوم رقم 68-367 مؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمراقبي العمل و الشؤون الاجتماعية<sup>7</sup>.

1- بوكليخة ليلي، " دور تفتيش العمل في ترقية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، 2018، ص 339.

2- بن عبو محمد، مرجع سابق، ص 10.

3- مرسوم رقم 60-67 مؤرخ في 16 ذي الحجة 1386، الموافق لـ 27 مارس 1967 يتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل و اليد العاملة، ج ر عدد 28 المؤرخة في 04 ابريل 1967.

4- بن عبو محمد، مرجع سابق، ص 10.

5- د. ميسوم خالد، د. بالعربي عادل، مرجع سابق، ص 287.

6- المرسوم رقم 68-366 المؤرخ في 3 ربيع الأول 1388 الموافق 30 مايو 1968 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 44 مؤرخة 31 مايو 1968 .

7- المرسوم رقم 68-367 مؤرخ 3 ربيع الأول 1388 الموافق 30 مايو 1968 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمراقبي العمل و الشؤون الاجتماعية، ج ر عدد 44 مؤرخة 31 مايو 1968.

ففي الفترة من 1975 إلى 1978، صدر الأمر رقم 75-33 المتضمن اختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، إذ في هذه الحقبة صدرت تشريعات العمل بجميع أنواعها، كما تضمن هذا الأمر مبدأ أحادية مفتشية العمل مع حصر مجال اختصاصها وصلاحياتها لتشمل القطاع العام والخاص<sup>1</sup>.

كما خصها هذا الأمر بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال من طرف رب العمل الذي يقوم بتشغيل عمال من كلا الجنسين في النشاطات الزراعية والغير الزراعية<sup>2</sup>.

بصدور الأمر رقم 73-29 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-152 والرامي إلى التمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، جاء نتيجة لتبني الدولة الجزائرية النظام الاشتراكي، مما مهد لصدور القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي حدد الأسس والمعالم التي يبنى عليها عالم الشغل، بجمعه لقطاعات العمل الاقتصادي والوظيف العمومي، لتزداد من مهام مفتشية العمل لتشمل مثلا تسوية النزاعات، الشغل...<sup>3</sup> كما تختص بالتحقيقات المسبقة لطلبات تسريح العمال، وكذا التحقيقات الدورية حول أسعار التجزئة، وغيرها من المهام<sup>4</sup>. إلا أنه بعد صدور الأمر 90-03، عرف التشريع المنظم لتفتيش العمل تغييرا جذريا، وهذا مواكبة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ سنة 1988، قصد تبني نمط اقتصادي جديد، قائم على حرية المبادرة الاقتصادية، حيث أدخلت التشريعات الجديدة المتعلقة بالعمل، نوع من المرونة في العلاقات الاجتماعية والمهنية، من خلال السماح للشركاء الاجتماعيين بتنظيم عديد الأمور المتعلقة بعلاقتهم المهنية<sup>5</sup>.

1- بن عبو محمد، مرجع سابق، ص 10.

2- د. ميسوم خالد، بالعربي عادل، مرجع سابق، ص 288

3- بوكليخة ليلي، مرجع سابق، ص 339.

4- ميسوم خالد، بالعربي عادل، مرجع سابق، ص 288.

5- خنيش رابح، مرجع سابق، ص 12-13.

## الفرع الثاني

### الاعتراف التشريعي باستقلالية جهاز مفتشية العمل

صدر أول نص تشريعي يتعلق بتنظيم مفتشية العمل سنة 1990، بموجب القانون رقم 90-03 حيث عرفت مفتشية العمل في ظل المرسوم رقم 90-209<sup>1</sup> وذلك بموجب المرسوم التنفيذي سالف الذكر. إذ صدر هذا النص لينشئ جهاز إداري فني بهدف مراقبة مدى تطبيق وتنفيذ الأحكام التشريعية المتعلقة بقانون العمل، خصوصا العلاقة بين المؤسسات الاجتماعية والهيئة العاملة، والتي تطرح بخصوصها الكثير من الإشكالات منها محدودية الاختصاصات المخولة للمؤسسات، أو مدى التزام العمال بواجباتهم اتجاهها وكذا المطالبة بحقوقهم<sup>2</sup>.

إذ يكمن الهدف من وضع هذه الأجهزة، هو عمد المشرع لتأطير موضوعات النظام الاجتماعي من جهة، ومن جهة أخرى تنظيم المسائل الفنية المتعلقة بالشغل.

وتضمن المرسوم التنفيذي رقم 90-209 إطارا خاصا بجهاز مفتشية العمل، لكن إمتاز بعدة فراغات ونقائص من الجانب التنظيمي والفني، إذ يمكن عدّها وحصرها في النقاط التالية:

- غموض النص القانوني خاصة فيما يتعلق بالصياغة غير الواضحة، وذلك بترتيب الصلاحيات ومهام مفتشية العمل التي نص عليها المرسوم.
- خلو الولايات من مفتشيات عمل، أو مكاتب لمفتشيات عمل، إذ اقتصر فقط على جمع لكل ولايتين أو ثلاث مفتشية واحدة، ما صعب من مأمورية هذا الجهاز، وكذا تعسير التنسيق بين المكاتب، وكثافة الملفات المطروحة على القضاء<sup>3</sup>.

1- المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جوان 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر عدد 29، سنة 1990.

2- تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي 90-209 سالف الذكر على: "تتولى المفتشية العامة للعمل تصور التدابير والوسائل اللازمة لتحقيق المهام التي يخولها التشريع والتنظيم لمفتشية العمل وتتفي ذلك" (ملغى).

3- د. ميسوم خالد، د. بالعربي عادل، مرجع سابق، ص 290.

كما كانت مفتشية العمل في ظل المرسوم رقم 05-05، إذ صدر لعدة تغطية النقائص قانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل<sup>1</sup>.

من الجانب التنظيمي، وكذا من جانب توسيعه للمهام والصلاحيات، وذلك لخلق لمفتشيات العمل الولائية والجهوية، وكذا مكاتب التفتيش، لتضمن هذا المرسوم لأربعة فصول. إذ كان الفصل الأول الحجر الأساسي لتأسيس مفتشية العمل، وفقا لما أكدته المادة 1 من القانون رقم 90-03<sup>2</sup>.

كما تم تحديد الهدف الرئيسي لها في نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 إذ نص على: "تكلف المفتشية العامة للعمل بتصوير التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما لمفتشية العمل وتنفيذها"<sup>3</sup>.

على العموم ينظم هذا النص الإطار العام لمفتشية العمل، إذ عدد مهامها وصلاحيتها، ثم جاء بتنظيم المتعلق بهذا الجهاز وكذا توزيع الصلاحيات على الهياكل الممركزة والغير الممركزة، سدا للنقائص المتواجدة على كل ولاية<sup>4</sup>.

كما تضمن الفصل الثاني، موضوع التنظيم، لكون مفتشية العمل قمة هرم الجهاز الإداري، ممثلة من طرف المفتش العام للعمل، كما تضم هياكل مركزية وغير مركزية، قصد

1- القانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج. عدد 6، الصادر في 7 فيفري 1990.

2- تنص المادة 1 من القانون رقم 90-03 سالف ذكر: "يحدد هذا القانون مهام مفتشية العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل".

3- نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر. عدد 4، الصادر في 09 جانفي 2005.

4- إذ تنص المادة 1 من المرسوم رقم 05-05 سالف الذكر على: "يحدد هذا المرسوم تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها...".

توزيع الصلاحيات والمهام بمناسبة منازعات العمل. كما يهدف تنظيم عالم الشغل، وتقريب المواطن العامل لهذا الجهاز المتواجد على مستوى كل ولاية<sup>1</sup>.

أما الفصل الثالث، فقد تضمن سير المفتشية العامة للعمل، وكذا هيكلها المركزية والغير المركزية، تشمل كفايات التعيين المفتش العام للعمل المتمركز في قمة الهرم للجهاز، وطرق تعيين المفتشون الجهويون، والطرق الخاصة بتعيين المفتشون الولائيين. كما عالج جميع الأمور الإدارية منها مسألة الراتب وتعداده للوسائل المادية والبشرية<sup>2</sup> في الفصل الأخير، المتعلق بتعداد مستخدمي مفتشية العمل وهيكلها غير الممركزة، وذلك بموجب قرار مشترك بين وزير العمل ووزير المالية وكذا السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لكون هذه الجهات الثلاث تسعى بموجب استراتيجية لتحسين عالم الشغل في الجزائر<sup>3</sup>

## المطلب الثاني

### صلاحيات مفتش العمل الوقائية

إن تفتيش العمل مرتبط بتطور القوانين العمالية المتعلقة بعلاقات العمل، إذ عرفت فترة بعد التسعينات في مجال تشريعات العمل خاصة مفتشية العمل وفعاليتها في تحسين ظروف العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية<sup>4</sup>.

لكل هيئة مجموعة من الصلاحيات بالنظر إلى متطلباتها، بالخصوص إذا كانت هيئة

1- تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 سالف الذكر على: " تشمل المفتشية العامة للعمل، تحت سلطة المفتش العام للعمل، هيكل مركزية وهيكل غير ممركرة ".

2- تنص المادة 27 من المرسوم رقم 05-05 سالف الذكر على: "يعين المفتش العام للعمل، المديرين ونواب المديرين وكذا رؤساء الدراسات المنتمون للهياكل المركزية المفتشية العامة للعمل بمرسوم طبقا للتنظيم المعمول به وتنتهي مهامهم بالأشكال نفسها".

3- تنص المادة 38 من المرسوم رقم 05-05 سالف الذكر على: "يحدد تعداد مستخدمي المفتشية العامة للعمل وهيكلها غير الممركزة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".

4- بن بوعزة صارة، حداد فاتح، مفتشية العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017، ص 39 .

رقابية كما هو الحال لمفتشية العمل، التي حدد لها المشرع مجموعة من الصلاحيات لها<sup>1</sup> حرصا من المشرع من تعسف أرباب العمل والإجحاف في حقوق العمال، مما خول لهم صلاحيات محددة قانونا وهذا ما أكدته نص المادة 2 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل<sup>2</sup>.

حيث تسهر هذه الهيئة على التطبيق الفعال والصحيح لتشريعات العمل، بذلك تتأكد من عدم مخالفة رب العمل للأحكام التشريعية، لذلك خول المشرع لمفتش العمل بعض الصلاحيات، المنصوص عليها في المادة 5 و6 على التوالي من القانون رقم 90-03 سالف الذكر<sup>3</sup>.

صحيح أن معظم هذه الصلاحيات المخولة لمفتش العمل تكمن في رقابة حسن تطبيق الأحكام التشريعية، بالتالي ردع رب العمل من طرف مفتش العمل إذا عاين مخالفة للأحكام القانونية، لكن حول المشرع لمفتش العمل صلاحيات يمكن القول أنها سلمية عن طريق أسلوب حوار سليم و الرضائي، بعيدا عن أسلوب الرقابة والردع، تكمن في صلاحية مفتش العمل في النصح والإرشاد وكذا الإبلاغ عن القصور التشريعي (الفرع الأول) وكذا عن طريقة أداء هذه الصلاحية (الفرع الثاني) كلها للحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل.

- 
- 1- ريغي حمودي، دور مفتشية العمل في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل، دراسة ميدانية مفتشية العمل لولاية قالمة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، ص 21.
  - 2- تنص المادة 2 من القانون رقم 90-03 سالف الذكر على: "تختص مفتشية العمل بما يأتي:-مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال. تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية..."
  - 3- تنص المادة 5 من القانون 90-03 سالف الذكر على: "يتمتع مفتشو العامل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية..."، كما تنص المادة 6 من نفس القانون على: "يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا..."

## الفرع الأول

### صلاحيات النصح والإرشاد والإبلاغ عن القصور التشريعي

#### أولاً: صلاحية النصح والإرشاد:

حرصاً وحفاظاً على السلم الاجتماعي، واتساع دائرة علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، وتضييقاً من دائرة احتمالات وقوع النزاعات<sup>1</sup>.

فالصحيح، يجب أن لا تتضمن وظيفة مفتشية العمل على الطابع الردعي، إذ يقتصر دور مفتش العمل على معاينة المخالفات ودعوة المخالف إلى إصلاح الوضع لضمان التقيد بتشريعات العمل، يجب معالجة مثل هذه المخالفات ذلك بقيام جهاز التفتيش بتقديم النصح والإرشاد إلى أرباب العمل والعمال وكذا تزويدهم بالمعلومات والإرشادات مما يضمن التطبيق الحسن والفعال لتشريعات النافذة<sup>2</sup>.

إن صلاحية مفتش العمل في إرشاد العمال وأرباب العمل بالمعلومات والإرشادات، له علة واحدة ألا وهي، ضمان أفضل الآليات للتطبيق الفعال للأحكام التشريعية، مثلها مثل، وظيفة الرقابة، إذ هي أيضاً تسعى إلى ضمان التطبيق الحسن لأحكام التشريع الاجتماعي<sup>3</sup> هذا ما أكدته نص المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة إذ نصت على: "وظائف نظام تفتيش العمل هي: أ- تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والسلامة الصحية والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك من الصور بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل.

1- بكوش الهام، عقون ابتسام، دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمفتشية العمل بجيجل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الصديق بن يحيى، 2016، ص 81.

2- اليمان فهيمة، رحيم عماد الدين، رقابة مفتشية العمل في مجال علاقة العمل، كلية الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022، ص 41.

3- عبد اللطيف كماش، عبد الصمد خضراوي، دور مفتشية العمل في احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021، ص 37.

## ب- تقديم المعلومات التقنية لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية فعالية...<sup>1</sup> .

لكي يتسنى لهيئة التفتيش العمل من أداء وظيفة تأمين إنفاذ الأحكام القانونية، يجب عليهم، تزويد المعلومات التقنية والمشورة لأرباب العمل والعمال المعنيين بخصوص أكثر الآليات فاعلية للالتزام بالقواعد القانونية، وتعد هذه المهمة مظهرا من مظاهر الدور الإيجابي الذي يقوم به مفتش العمل لضمان التطبيق الحسن للأحكام القانونية المناط تطبيقها، لأن معظم المخالفات المرتكبة مخالفة للأحكام القانونية خاصة في المؤسسات الصغيرة، ترجع لعدة جهل مرتكبيها بمضمونها ووسائل إنفاذها. لذلك يقع على مفتش العمل بتمكينهم بكيفية تطبيق هذه الأحكام على الوجه الصحيح بشكل يحول دون ارتكاب المخالفات بواسطة توعيتهم وإرشادهم، دون اللجوء إلى الوسائل الردعية والعقاب<sup>2</sup>.

تحقيقا لذلك، يجب على مفتش العمل التأكد أولا من أن رب العمل مستعد لتصحيح الوضع وتطبيقه الصحيح للقانون، حتى يتسنى لمفتش العمل. بتزويده وإرشاده بالتوجيهات المناسبة. أكثر من ذلك لا يقتصر فقط النصح والإرشاد فقط للعمال وأرباب العمل، بل يشمل التنظيمات النقابية الممثلة للعمال وأرباب العمل بالنصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العمل والضمان الاجتماعي، ذلك لأهمية هذه التنظيمات وبروز فعاليتها وإيجابيتها في الدفاع عن مصالح أطراف علاقة العمل بشكل عام وبشكل خاص تسعى إلى تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي للعمال وضمان ديمومة علاقات العمل<sup>3</sup>.

1- نص المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم(81) بشأن التفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المنعقدة في 19 جوان 1947، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962

2- أستاذ يوسف الياس، دور تفتيش العمل في تأمين الاستقرار الاجتماعي وتحقيق النمو الاقتصادي، ندوة قومية حول آليات وسبل تطوير أجهزة تفتيش العمل في ظل المتغيرات الحديثة، منظمة من طرف منظمة العمل العربية، شرم الشيخ، 21-23 مايو/ايار 2016، ص5.

3- اليمان فهيمة، رحيم عماد الدين، مرجع سابق، ص 42.

تماشياً مع ذلك، إذا مارس مفتش العمل صلاحيته هذه التي تكمن في تزويد أطراف علاقة العمل بالمعلومات وكذا نصحهم وإرشادهم، اعتباراً أن العمال على غير دراية بحقوقهم وعن الجانب التقني المتعلق بعلاقة العمل بذلك يزودهم بها ليمنع تعسف رب العمل في حقهم إذا كان احتمال نشوء خلاف، للعمال اللجوء إلى مفتش العمل قصد استفساره إلى الإجراءات الواجبة التطبيق، ليشمل أيضاً النصح والإرشاد يتعلق الأمر إذا عاين مفتش العمل قصراً في الأحكام القانونية، بذلك يقوم بنصح وإرشاد أطراف العلاقة، بالتطبيق الصحيح للقانون، لتصحيح الوضع، من هنا نقول أن دور مفتش العمل كجهة للسهر على التطبيق السليم للقانون قد أفلح، وبذلك بروز فعالية مفتش العمل للحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل.

#### ثانياً: الإبلاغ عن القصور التشريعي:

نظراً لكون مفتش العمل على اتصال مباشر بأماكن العمل، وكذا مع أرباب العمل والعمال، قد يتمكنون من معاينة بعض العيوب والنقائص في تشريعات العمل، مما يدفعه بالأطراف علاقة العمل إلى اصطدام مع صعوبة تطبيقها ما يحول دون تحقيق أهمية تفتيش العمل، حيث تعتبر مهمة مفتشية العمل في إعلام السلطات المختصة بجوانب النقص، من بين الوظائف الأساسية لهيئة تفتيش العمل<sup>1</sup> وهذا ما أكدته نص المادة 3/3 من الاتفاقية الدولية رقم 81 حيث نصت على: "تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا يغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد"<sup>2</sup>.

حيث تختص مفتشية العمل بإعلام سلطات المختصة بظروف العمل وكذا مدى تطبيق رب العمل للأحكام التشريعية، وهذا بواسطة قيام مفتش العمل للزيارات الميدانية إلى المؤسسات، إذ يكتشف ثغرات قانونية في التشريع التي هي خارج نطاق رب العمل، اعتباراً أن مفتش العمل المؤهل لمراقبة مدى تطبيق قانون العمل، بفضل خبرته وكفاءته يتسنى له

1- اليمان فهيمة، رحيم عماد الدين، مرجع سابق، ص 43.

2- نص المادة 3/3 من الاتفاقية الدولية رقم 81، سالف الذكر.

اكتشاف وقائع لم يتناولها المشرع ولم يخصها بنصوص تشريعية<sup>1</sup>، مما يسمح لمفتش العمل بالتدخل لتقديم المقترحات المناسبة لسد عيوب التشريع<sup>2</sup>.

ويعلم مفتش العمل كل من: الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، وكذا الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق أحكام قانون العمل لاقتراح التدابير الضرورية للتماشي معها، وتشمل الجماعات المحلية كل من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أما الإدارة المركزية تشمل وزارة العمل<sup>3</sup> والتي ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 01-339<sup>4</sup>، حيث يكون مفتش العمل ملزما بالتبليغ عن خرق القواعد القانونية والتنظيمية للعمل، خصوصا منها الأخطار الجسيمة<sup>5</sup>.

حيث جعل المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها سالف الذكر. مهمة تبليغ وإعلام الجماعات المحلية عن مختلف ظروف العمل، يؤول الاختصاص إلى مفتشية العمل للولاية، حيث نصت المادة 24 منه على: " تتولى مفتشية العمل لولاية مهمة... إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي"<sup>6</sup>.

من ثمة، إذا مارس مفتش العمل لوظيفته هذه على أكمل وجه بالتبليغ والإعلام عن القصور التشريعي، سواء إعلام الجماعات المحلية المتمثلة في الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، وذلك بأن يتخذ التدابير الضرورية لسد النقص مع تماشيه مع النصوص النافذة، أو ترك مهمة اقتراح الحلول والتوصيات لمفتش العمل لكونه خبير في قانون العمل ولحكم خبرته وكفاءته يقترح حلول التي تحول تطبيق قانون العمل على أكمل وجه،

1- عبد اللطيف كماش، عبد الصمد خضراوي، مرجع سابق، ص 38

2- اليمان فهيمة، رحيم عماد الدين، مرجع سابق، ص 43.

3- عبد اللطيف كماش و عبد الصمد خضراوي، مرجع سابق، ص 38.

4- المرسوم التنفيذي رقم 01-339 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 64، الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 2001.

5- عبد اللطيف كماش، عبد الصمد خضراوي، مرجع سابق، ص 38.

6- نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، سالف الذكر.

مما يؤدي إلى الأمن الاجتماعي وعدم زعزعة علاقة العمل بين أطرافها وبذلك نشيد بالدور الفعال لمفتش العمل في الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل.

## الفرع الثاني

### طرق أداء مفتش العمل لالتزامه بالنصح والإرشاد للحد من الخلافات الفردية

فوظيفة تبليغ أرباب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات، تسعى إلى تحقيق هدف محدد ألا وهو آليات تطبيق أحكام قانون العمل الواردة في المستويات الدولية، ولها نفس الأثر مثلها مثل وظيفة الرقابة على حسن التطبيق قانون العمل، فهذه الوظيفة لها آثار مستقبلية، كما يمكن أن تحيلنا إلى تحسينات متجاوزة تلك المحددة قانوناً.

حيث تؤدي هذه الوظيفة بطرق مختلفة:

- **الطريقة الأولى:** هي قيام مفتش العمل بتقديم النصح والإرشاد عند قيامه بزيارة تفتيشية، فتواجد مفتش العمل على مستوى المؤسسة يدفعه حتماً إلى الإجابة على استفسارات رب العمل أو ممثله أو مساعده، وكذا أسئلة العمال أو ممثليهم، لذلك يجد نفسه قد قام بتوجيه الإرشادات وإعطاء معلومات، ما تنتج عنه إذن أدائه لوظيفة الرقابة ووظيفة الإرشاد باعتبارهما وظيفتين متلازمتين لا انفصام بينهما.
- **الطريقة الثانية:** هو ممارسته لهذه المهمة في مكتبه، إذ أن مفتش العمل متاح لكل من يرغب في استشارة المفتش أو عرضه لقضية عليه أو شكوى أمامه، ويلزم أن يكون الهدف من كل استشارة يقدمها في مكتبه هو الإعلام الدقيق لحسن تطبيق القانون.
- **الطريقة الثالثة:** وهي الصيغة التي يخاطب بها جهاز التفتيش أطراف علاقة العمل، عن آليات التطبيق الحسن لقانون العمل، وذلك خارج المؤسسات وكذا مكاتب التفتيش، ويقام ذلك عن طريق وسائل الاتصال الجماهيري المقروء والمسموع والمرئي لهدف تبليغ

الإرشادات والمعلومات. كما يمكن أن تعقد دورات للدراسة وإلقاء المحاضرات للمختصين والمعنيين لغرض تطوير مستوى أدائهم بخصوص تطبيق أحكام قانون العمل<sup>1</sup>.

---

1- يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص 159-

## المبحث الثاني

### تأطير مفتش العمل لأطراف علاقة العمل

إن عقد العمل، علاقة قانونية تربط بين عامل ورب العمل، حيث يترتب على هذه العلاقة حقوق والتزامات بالنسبة للعامل وكذا لرب العمل، إذ يعتبر رب العمل متعامل اقتصادي محترف، ملم لجميع الأمور التقنية، في حين العامل طرف ضعيف، بعد ترك الدولة الحرية للشركاء الاجتماعيين بتنظيم الجانب المتعلق لعلاقتهم المهنية، كانوا ينظمونها بموجب اتفاقية جماعية مبرمة بين الطرفين، لكن لكون العامل غير ملم بالجانب القانوني بشأن حقوقه، هذا لا يمنع من أن يكون رب العمل أيضا غير ملم بالجانب القانوني أيضا، هذا لا يعطي الأثر من إبرام الاتفاقية الجماعية من طرف الشركاء الاجتماعيين، لذا خول المشرع آلية أو هيئة يلجأ إليها أطراف علاقة العمل للاستئناس بها في كل ما يخص علاقة العمل والجانب القانوني منها، ما يدفع مفتش العمل التدخل عند إعداد الاتفاقية الجماعية (المطلب الأول) وكذا عند تطبيق الاتفاقية الجماعية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### مساعدة مفتش العمل لأطراف علاقة العمل عند إعداد الاتفاقية الجماعية

بعد انتقال المشرع من النظام اللائحي إلى نظام الحوار أو النظام التعاقدية المقضي بتكريس الديمقراطية في المؤسسات الاقتصادية، وإفراغ هذا الحوار في إطار عقود عمل جماعية، لذلك لنجاح أسلوب الحوار أصبح ضروري مشاركة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup>.

إذ بين المشرع الجزائري أطراف التفاوض الجماعي ألا وهم الشركاء الاجتماعيين وهم: الممثلين النقابيين وممثلي الهيئة المستخدمة، أو صاحب العمل في شكل اللجنة

1- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012، ص 51.

متساوية الأعضاء، وبعدد يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء لكل طرف مفاوض، وذلك في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للمؤسسات.

ممثلي النقابة أو النقابات ممثلي أصحاب العمل بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة وبعدد يتجاوز 11 عضوا مفاوض لكل طرف<sup>1</sup> وهذا ما أكدته نص المادة 2/114 و3 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت على: "...تبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى"<sup>2</sup>.

كما اعتبر المشرع مفتشية العمل إحدى هذه الأطراف في إعداد الاتفاقية الجماعية وهذا ما أكدته نص المادة 3/2 من قانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، حيث نصت على: "مساعدة العمال ومستخدميه في إعداد الاتفاقية أو العقود الجماعية في العمل"<sup>3</sup> لكون أن مفتش العمل مختص في قانون العمل، بذلك حول له المشرع صلاحية مساعدة هذه الأطراف في إعداد الاتفاقية الجماعية، ذلك بالتدخل في تفعيل وإدارة الحوار الاجتماعي (الفرع الأول) وكذا تسجيل الاتفاقية الجماعية أمامه (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### دور مفتش العمل في تفعيل وإدارة الحوار الاجتماعي بين أطراف علاقة العمل

فتم تعريف الحوار الاجتماعي حسب المنظمة الدولية للعمل على أنه: "تفاوض يشمل كل أنواع الحوار، من مشاور وتبادل بين ممثلي السلطات العمومية والمؤسسات والعمال"<sup>4</sup>

1- يعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017، ص 51.

2- نص المادة 114 في فقرتيها الثانية والثالثة من قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج.ر عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990

3- نص المادة 2 في فقرتها الثالثة من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل سالف الذكر.

4- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتيسير علاقات العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021، ص 226.

نستنتج من هذا التعريف أنه يحق للشركاء الاجتماعيين الجلوس على طاولة واحدة مع السلطات العمومية للتفاوض بشأن الجوانب المتعلقة بعلاقتهم المهنية، إذ تبرز أهمية التفاوض الجماعي خصوصا على علاقات العمل داخل المؤسسة، ليعالج ظاهرة عدم المساواة التي تظهر في عقد العمل الفردي، وفقا لمبدأ العامل ضعيف بمفرده قوي باتحاده مع زملائه، نخلص إلى أن الشروط التي يمكن أن يحصل عليها مجتمعا مع زملائه أفضل من تلك التي يحصل عليها بمفرده<sup>1</sup>.

ومن الأسس التشريعية والتنظيمية للحوار الاجتماعي، نجد قانون علاقات العمل، بالأخص نص المادة 5 من القانون رقم 90-11 حيث نصت على: "حق العمال في المشاركة في التفاوض الجماعي"<sup>2</sup>.

أما الجانب التنظيمي للحوار الاجتماعي نجده مكرس في هياكل ومهام وزارة العمل، في المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المحدد لصلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في المادة 3 مطتها الأخيرة حيث نصت على: "يعمل على ترقية الحوار الاجتماعي وينظم في هذا الإطار التشاور بين المنظمات النقابية للعمال للإجراء والمستخدمين"<sup>3</sup>.

كما تم تكريسه من خلال التنظيم المركزي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لسنة 2008 في نص المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 حيث نصت على: "ضمان التنسيق والتشاور مع الهيئات النقابية في إطار الحوار الاجتماعي"<sup>4</sup> ومن مبررات الأخذ بنظام الحوار هو اختلال التوازن في علاقة العمل بين العمال وأرباب العمل،

1- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 47.

2- نص المادة 5 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

3- المادة 3 مطة أخيرة من المرسوم رقم 08-124 المؤرخ في 15 أبريل 2008، يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 22، الصادر في 30 أبريل 2008.

4- المادة 4 مطة 5 من المرسوم رقم 08-125 مؤرخ في 15 أبريل 2008، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 22 لسنة 2008.

مما أثر على انخفاض مستوى معيشة العمال واحتكار أرباب العمل لهم، من هنا جاءت الحاجة إلى الحوار الاجتماعي منعقد بين أطراف الإنتاج الثلاثية (الحكومات، العمال، أرباب العمل) التي يتم تمثيل إدارة العمل أو الحكومة في تفتيش العمل<sup>1</sup>.

وهذا ما أكده المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم المفتشين العامة للعمل وسيورها، في مادته 5 مطة 4 حيث نصت على: "السهر على وضع الآليات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء الاجتماعيين في أماكن العمل"<sup>2</sup>.

كما ذكره المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 جويلية 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، بالضبط في مادته 31 مطة 3 حيث نصت على: "القيام بكل نشاط من شأنه ترقية الحوار الاجتماعي والمشاركة في تطوير التفاوض الجماعي"<sup>3</sup>.

ومن مبررات التدخل أجهزة التفتيش العمل في مجال الحوار الاجتماعي، يكمن في كثرة وظائف إدارة العمل إثر التحولات الاقتصادية والاجتماعية، وكذا نجاعة وفعالية هذا الجهاز بحكم انتشاره في مختلف مناطق البلاد وتقربه من أطراف علاقة العمل، وأخيرا المؤهلات والمواصفات التي يتحلى بها مفتش العمل.

نخلص إلى أن دور مفتشي العمل في ترقية وتفعيل الحوار الاجتماعي، يتمثل في توفير الظروف الملائمة لحسن سير المفاوضات، وذلك بخلق جو الحوار وتقريب وجهات النظر بين أطراف علاقة العمل، بواسطة استعمال مفتشي العمل لأسلوبه في الإقناع إذا رأى أن مجرى المفاوضات يخرج عن منحاه الصحيح، لاعتبار أن مفتش العمل مختص بمجال

1- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 82، مملكة البحرين، 2014، ص 41-42.

2- نص المادة 5 مطة 4 من المرسوم رقم 05-05، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، سالف الذكر

3- نص المادة 31 مطة 3 من المرسوم رقم 11-261 المؤرخ في 30 جويلية 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر. عدد 43، الصادر في 03 جويلية 2011.

العمل والجانب القانوني أكثر، لذلك يساعد الأطراف أيضا على صياغة الاتفاقيات والاتفاقات المبرمة بين الطرفين، إذ يراقب مدى شرعية الاتفاقيات المبرمة بين الطرفين وكذا تصحيح البنود المخالفة للتشريع إذا كانت موجودة بتوجيهه للتطبيق الصحيح الذي يتماشى مع النصوص السارية.

ما ينتج في النهاية إلى تحقيق آلية الحوار والتفاوض الجماعي لغايته التي تتمثل في طرح الانشغالات الطرفين بطريقة سلمية وإيجاد لها حلول يرضي الطرفين، واستقرار العلاقات الإجتماعية، دون نسيان الدور الإيجابي والفعال لمفتش العمل كوسيلة تضمن حسن سير المفاوضات بشكل يؤدي إلى الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل لأن كل خلاف فردي يولد خلاف جماعي والعكس صحيح.

### الفرع الثاني

#### تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتش العمل

فالتطبيق السليم والفعال للاتفاقية الجماعية للعمل، أقر المشرع الجزائري على وجوب تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتش العمل<sup>1</sup>. وهذا ما أكدته نص المادة 126 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر، حيث نصت على: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منها الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل"<sup>2</sup>

نستنتج من المادة 126 المذكورة أعلاه أن أطراف التفاوض الجماعي الذين أبرموا الاتفاقية الجماعية، أن يقوم بإيداعها أمام مفتشية العمل قصد التسجيل، كما أضافت نفس المادة، إيداعها لدى أمانة ضبط المحكمة فور إبرامها، سواء ممثلي العمال أو المستخدم أو الطرف الأكثر استعجالا، وفقا لقواعد الاختصاص الإقليمي التالية:

1- طرفي مراد، دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجامعية للعمل، مذكرة تخرج لاستكمال شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العقيد أكلي محند اولحاج، البويرة، 2020، ص 20.  
2- نص المادة 126 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة
- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو الفروع أو بين الفروع أو الوطنية<sup>1</sup>.

بخصوص التسجيل على مستوى مفتشية العمل نصت المادة 4 مطة 3 من القرار الوزاري المشترك المحدد لتنظيم مفتشية العمل للولاية على: "تكلف مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة لاسيما بما يأتي: ضمان التسجيل أو الموافقة حسب الحالة على الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها"<sup>2</sup>.

تكمن أهمية إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتشية العمل المختصة إقليميا، كونها مصدرا من مصادر قانون العمل، بالتالي تكون مرجعا لأعضاء مكتب المصالحة حين قيامهم بمهامهم تلك المتعلقة بتسوية المنازعات الفردية في العمل، كما يستأنس بها مفتش العمل أيضا عند قيامه بمهامه تلك المتعلقة بتسوية النزاعات الجامعية في العمل وفي مجال الاتفاقية الجماعية<sup>3</sup>.

أما عن أثر التسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية، أقرت المادة 126 من قانون علاقات العمل، أشارت صراحة في صياغتها بشكل لا يخلو من أي شك إلى أن تقديم الاتفاقية الجماعية إلى مفتشية العمل وأمان الضبط المحكمة غرضه التسجيل قصدت تسجيلها

1- موز اوي علي، مرجع سابق، ص 311.

2- نص المادة 4 مطة 3 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب 1426 الموافق 16 غشت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل لولاية، ج.ر عدد 75 لسنة 2005

3- عراش صليحة، عزني مبروك، دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2017، ص 21.

فقط، التي تعتبر إلا وسيلة لإضفاء الصفة النهائية على الاتفاقية وإجراء شكلي لإعلان بداية دخولها حيز التنفيذ، حيث يؤشر عليها بالختم ورقم التسجيل وتاريخ التسجيل، هذا ما يدعونا إلى القول أن التسجيل له أثر كاشف للاتفاقية الجماعية وليس منشأ لها<sup>1</sup>.

بخصوص تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة، لا يعتبر إلا إشهارا ونشرا يتوقف عليه دخولها حيز التنفيذ<sup>2</sup>.

كما أقرت المحكمة العليا في قرارها رقم 350940 الصادر بتاريخ 2006/12/6 على: " أن عدم تسجيل اتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي طبقا للمادة 126 من القانون 90-11 لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصين إقليميا لا يؤثر ولا يعرقل تطبيقها ما دام تسجيل تدبير يستهدف الإشعار فقط"<sup>3</sup>.

## المطلب الثاني

### دور مفتش العمل في الرقابة على الاتفاقية الجماعية

بعد الانتهاء من مرحلة المفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين، و ترجمة ما وصلوا

إليه إلى اتفاقات واتفاقيات جماعية<sup>4</sup>.

تتضمن كل ما يتعلق بالجانب التقني لعلاقة العمل، وكذا إلى حقوقهم وواجباتهم، التي

تصبح ملزمة لهم ذات طابع الأمر<sup>5</sup>.

صحيح أن الدولة انسحبت من تنظيم الجانب التقني للعلاقة المهنية، لكن لم تتسحب

مطلقا إنما ألزمت بالالتزام بالحد الأدنى من الحماية، إذ أن الاتفاقية الجماعية لها بنود اتفاقية

وبنود قانونية منصوص عليها قانون. إذ أن المشرع خصص أحكام قانونية وفيما يخص

1- موز اوي علي، مرجع سابق، ص 311.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 265975 مؤرخ في 16 جويلية، المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2003، ص 158.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 350940 مؤرخ في 6 ديسمبر 2006.

4- يعيش الزهرة، مرجع سابق، ص 52.

5- عراش صليحة، عزني مبروك، مرجع سابق، ص 23.

الاتفاقية الجماعية، من مضمون، وأحكام لا يجوز مخالفتها، بذلك نوط لمفتش العمل صلاحيات بها يتدخل للرقابة على مشروعية الاتفاقية الجماعية (الفرع الأول) وكذا للرقابة على تنفيذ الاتفاقية الجماعية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### تدخل مفتش العمل في مجال تنفيذ الاتفاقية الجماعية

يقع على عاتق أطراف علاقة العمل إلزاميا تطبيق أو تنفيذ بنود الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup> لذلك يمكن ردع الطرف المخالف الذي يخرق تطبيقها، ما أدى إلى توقع المشرع إخلال أحد الأطراف المتعاقدة للاتفاقية الجماعية بعدم بتنفيذها، لذلك سمح المشرع للأشخاص الذين لهم علاقة بالاتفاقية حق رفع أي دعوة قضائية بهدف إجبار الطرف المخل بها بتنفيذ التزاماته<sup>2</sup> هذا ما نصت عليه المادة 127 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إذا نصت على: "تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة"<sup>3</sup>.

ولضمان التنفيذ الفعلي لأحكام الاتفاقية الجماعية<sup>4</sup> أقرت المادة 128 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على: "يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية الدعوة تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقدة عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة"<sup>5</sup>.

ما يعاب على المشرع إنه لم يعطي صورة واضحة على صفة أو هوية الأشخاص الذين يتسنى لهم رفع الدعوى، وكذا طبيعة هذه الدعوة، هل هي شكوى تقدم للنيابة العامة، أم هي دعوة عادية تقدم إلى أحد أقسام المحكمة، كما لم يبين هذا النص الاختصاص

1- يعيش الزهرة، مرجع سابق، ص 52.

2- طرافي مراد، مرجع سابق، ص 20.

3- نص المادة 127 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

4- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 55.

5- نص المادة 128 من القانون رقم 90-11، متعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

النوعي للمحكمة، هل هو القسم الاجتماعي باعتباره المختص بقضايا العمال والمنازعات العمالية، أو أنه القسم المدني هو المختص لحكم أن سببه يعود إلى إخلال بالتزام تعاقدية من قبل أطرافه، كما أعطى المشرع الجزائري لكل تنظيم نقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية وكذا حق التقاضي لمباشرة الدعوة أمام القضاء<sup>1</sup>.

وهذا ما أكدته نص المادة 129 من القانون رقم 90-11 حيث نصت على: "يمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو للمستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية أن تباشر كل الدعاوي الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوة لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها"<sup>2</sup>.

وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها رقم 135960 إذ أقر على: "إذا كان القانون يمنح لكل تنظيم نقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية وحق التقاضي عقب كل وقائع لها علاقة بهدفه، أو تمس بمصالح أعضائه الفردية والجماعية المادية والمعنوية، فإن الدعوة الحالية تعتبر غير مقبولة لأن أهلية التقاضي الممنوحة قانونا للنقابة لا تمتد إلى الدعوة العادية كالقضية الراهنة مما يتعين نقض القرار بدون إحالة"<sup>3</sup>.

كما ألزم المشرع الجزائري مفتش العمل السهر على ضمان إنفاذ الأحكام التشريعية الخاصة بالاتفاقية الجماعية، كما يجب إخطاره بكل خلاف يتعلق بتطبيقها<sup>4</sup> وهذا ما أكدته المادة 130 من القانون رقم 90-11 إذا نصت على: "يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها"<sup>5</sup>، ما نستخلص من المادة المذكورة أعلاه، أنه أخضع المشرع تنفيذ الاتفاقيات الجماعية من بين الالتزامات الواقعة على

1- ببنيزة جمال، مرجع سابق، ص 56.

2- نص المادة 129 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135960 الصادر بتاريخ 17 ديسمبر 1996، المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2006.

4- يعيش الزهرة، مرجع سابق، ص 52

5- نص المادة 130 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر

عائق مفتش العمل، تماشياً مع ذلك يجب عليهم اختياره بكل خلاف أو نزاع يتعلق بتطبيقها، كما يعاب على المشرع أنه لم يبين صراحة إجراءات هذا الإخطار أو الإشعار، وكذا الجهة المستقبلية لهذا الإشعار، وما هي التدابير المتخذة لمحو هذه المخالفة ومباشرة تنفيذ أحكام أو بنود الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup>.

على إثر ذلك، إذا مارس مفتش العمل صلاحيته هذه بالتدخل في تنفيذ بنود أو أحكام الاتفاقية الجماعية وذلك مثلاً إذا رفض رب العمل تنفيذ التزاماته التي هي حقوق للعامل، باعذاره مثلاً أو تحرير محضر مخالفة له، ما يدفعه للامتنال للتعليمات ومحو المخالفة أو القصور الصادر من جانبه. أو إذا أحد الأطراف الذي يهيمه الاستعجال طلب منه التدخل بذلك يتدخل بنصحه ويواجهه إلى التطبيق الصحيح للقانون، لأن مهمة مفتش العمل هو ضمان إنفاذ الأحكام التشريعية المتعلقة بالعمل، ما يدفعه إلى الامتنال دون اللجوء إلى طريق الردع، بذلك نقول أن مفتش العمل حقق الفعالية وذلك في الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل.

## الفرع الثاني

### تدخل مفتشية العمل في مجال مراقبة مشروعية الاتفاقية الجماعية

إذ أن دور مفتش العمل لا يقتصر فقط على تسجيل اتفاقية الجماعية، بل أكثر من ذلك لتصل إلى رقابة مشروعية الاتفاقية الجماعية المبرمة بين أطراف علاقة العمل، ما إذا تتماشى مع النصوص السارية أم لا، فالمشرع لم يترك الحرية المطلقة، إذ قد يعمد رب العمل إلى تأويل بنود الاتفاقية إلى شكل مخالف للنصوص التشريعية، ما يؤدي بطبيعة الحال إلى هدر والإجحاف في حقوق العمال<sup>2</sup>.

1- يعيش الزهرة، مرجع سابق، ص 53.

2- عراش صليحة، عزني مبروك، مرجع سابق، ص 24.

إذا قام المشرع بجعله مخالفة بنود الاتفاقية العمل الجماعية ومخالفة النصوص التشريعية للعمل في نفس المقام<sup>1</sup>، وهذا ما أكدته المادة 153 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إذ نصت على: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون"<sup>2</sup>. كما أكدت في هذا الصدد المادة 2 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، إذ نصت على: "تختص مفتشية العمل بما يلي: مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمال والوقاية الصحية وأمن العمال"<sup>3</sup> الجدير بالذكر، إن هذه الصلاحية المخولة لمفتش العمل وهي صلاحية الرقابة على مشروعية قواعد الاتفاقية الجماعية، لم تكن موجودة ضمن صلاحيات مفتش العمل في ظل الأمر الرقم 75-31<sup>4</sup>.

كما نصت المادة 30 مطة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، حيث نصت على: "السهر على مطابقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية مع التشريع والتنظيم المعمول بهما واتخاذ كل تدبير لتكييفها"<sup>5</sup>.

اذ أكد المشرع في هذا الصدد بالضبط في المادة 134 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر، إذ نصت على: "إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضرراً جسيماً بمصالح الغير يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة"<sup>6</sup>.

1- يعيش الزهرة، مرجع سابق، ص 54.

2- نص المادة 153 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

3- نص المادة 2 من القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، سالف الذكر.

4- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 58.

5- نص المادة 30 مطة 9 من المرسوم رقم 11-261 مؤرخ في 30 يوليو 2011، المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر عدد 43، الصادر في 03 غشت 2011.

6- نص المادة 134 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

أما بعد التعديل هذه المادة بالأمر رقم 96-21 أصبحت هذه المادة تنص على: " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالفا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة".

ما يمكن ملاحظته أن المادة 134 قبل التعديل وبعد التعديل، إذا نستخلص أن المشرع قبل التعديل أورد عبارة "تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير" أما بعد التعديل فقد قام بمحو هذه العبارة، ما يمكن قوله بهذا الخصوص إنه إذا كانت الاتفاقية الجماعية مخالفة للتشريع المعمول أو ألحقت بضرر مصالح الغير، يحيلها مباشرة إلى الجهة المختصة، هذا قبل التعديل، أما بعد التعديل، اكتفى فقط بمخالفتها للتشريع، إذن إذا لم تكن مخالفة للقانون وتسببت بضرر للغير فلا يحيلها إلى الجهة المختصة وتصبح سارية المفعول ونافذة في حق العمال.

إذا نستخلص أن من مهام مفتش العمل أنه يسهر على مطابقة الاتفاقية والاتفاقات الجماعية مع التشريع المعمول به، واتخاذ كل تدبير لتكييفها<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 4 مطة 3 من القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحديد تنظيم مفتشية العمل للولاية على: "ضمان التسجيل أو الموافقة حسب الحالة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها"<sup>2</sup>.

يفهم من نصوص هذه المواد أن لمفتش العمل سلطة للرقابة على مطابقة بنود الاتفاقية للأحكام التشريعية، كما يتمتع بسلطة اتخاذ أي تدبير لتكييفها ثم الموافقة عليها، إذ ورد مصطلح الموافقة، في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، حيث حول لمفتشية العمل الولائية "ضمان حسب الحالة أو الموافقة على

1- موزاوي علي، مرجع سابق، ص 313.

2- نص المادة 4 مطة 3 من القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحديد تنظيم مفتشية العمل، سالف الذكر.

الاتفاقيات والاتفاقات الجامعية للعمل بهدف ضمان مطابقتها للقانون" ما هي غاية المشرع من وراء مصطلح الموافقة.

كما ورد أيضا في القرار الوزاري المشترك المؤرخ فيه 16 أوت 2005، المحدد لتنظيم مفتشية العمل للولاية، فهل كانت غاية المشرع إضافة شرط أو إجراء لم يرد ويتعارض مع التشريع والقانون الدولي الاتفاقي، إذا هذا الإجراء لم يرد سواء في النصوص السارية وهو القانون رقم 03-90 ولا في القانون رقم 11-90، ما عدا الأمر رقم 31-75 الملغى، الذي يشترط مصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية على الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup>.

نستنتج من هذه النصوص المذكورة أعلاه، وكذا النقائص التي تخلوها، إذا مارس مفتش العمل سلطته في الرقابة على مشروعية بنود الاتفاقية الجماعية، بالتأكد من عدم مخالفة البنود الاتفاقية المباراة بين أطراف علاقة العمل البنود القانونية أي التي نص عليها القانون، كما يمكن أن تكون بنود مخالفة للنظام العام، بالتالي يتخذ مفتش العمل كل تدبير لتصحيحها وتماشيها مع القوانين السارية لتكييفها، مما يؤدي إلى عدم هدر حقوق العمال والإجحاف عليهم من طرف أرباب العمل باعتبارهم الحلقة الأضعف لذلك هم الأجدر بالحماية، بالتالي نشيد بالدور الفعال لمفتش العمل في الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل.

1- موزاوي علي، مرجع سابق، ص 313-314.

## الفصل الثاني

### ممارسة مفتش العمل لسلطة التدخل

#### لحد من خلافات العمل الفردية

لعلاقة العمل أحكام وقواعد منها ما هو موجود في النصوص القانونية، ومنها ما هو منظم في الاتفاقية الجماعية. كما للعامل حقوق وعليه التزامات، ومن جهة أخرى لرب العمل حقوق وعليه التزامات، نظرا لكون علاقة العمل طويلة المدى ما ينتج عنه ظهور خلافات بين العمال وأرباب العمل، وقد يعتمد صاحب العمل إلى مخالفة الأحكام التشريعية أو الاتفاقية، فعلى سبيل المثال للعامل الحق في الدفع المنتظم للأجر، وكذا سلامته البدنية وصيانة كرامته، وقد يعتمد رب العمل إلى التهاون وعدم إعطاء حقوق العامل، مما يخلق جو نشوء خلاف بينه وصاحب العمل.

من هنا وفر المشرع آلية لحماية العامل وهو خلقه لجهاز التفتيش المتمثل في مفتش العمل بتحويله صلاحيات بها يقي نشوء الخلاف. وذلك لاعتبارات اجتماعية واقتصادية، والمحافظة على استقرار المراكز القانونية، بدلا من اللجوء للقضاء باعتبارها السلطة التي توقع الجزاء والعقاب. وذلك بممارسة مفتش العمل لدور الرقابة للحد من الخلافات الفردية في العمل (المبحث الأول) وكذا ردع مفتش العمل للمخالفات ودوره في الحد من الخلافات الفردية في العمل (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### دور سلطة مفتش العمل الرقابية في الحد

#### من الخالفات الفردية في العمل

باعتبار عقد العمل من عقود المدة، فإنه يحتاج إلى تراخ لتنفيذه، لذا، يمكن أن يتخلل تنفيذ الالتزامات المتقابلة لعلاقة العمل الفردية بضع خالفات تنشأ بين صاحب العمل والعامل خصوصا وأن مصلحة الطرفين متناقضة لا تلتقي أبدا، إذ من جهة مصلحة صاحب العمل هي بلوغ الفعالية والنجاعة الاقتصادية، في المقابل نجد العامل، هدفه الحصول على أعلى أجر وأكبر قدر من المزايا.

لذلك، فإن تدخل الدولة كان أكثر من ضروري في محاولة لإيجاد نوع من التوازن لهاتين المصلحتين المتناقضتين، ومن بين وسائل التدخل، تخويل مفتش العمل بعض السلطات، التي بممارستها قد يقي من حدوث خالفات فردية حول تنفيذ علاقة العمل، كما أن تدخله بعد حدوث الخلف قد يُنهى هذا الأخير بعد معرفة كل من طرفي الخلف حقوقه القانونية المشروعة (المطلب الأول)، كما يسعى إلى مراقبة الظروف العامة للعمل (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### تدخل مفتش العمل من أجل رقابة تطبيق قانون العمل

الهدف من تخويل مفتش العمل سلطة الرقابة هو اكتشاف المخالفات المرتكبة من طرف صاحب العمل لاعتبارها خرقا لأحكام تشريع العمل، إذ تعتبر مصلحة العامل أولى من توقيع المخالفة والتي تمس مركزه القانوني، كما انه على مفتش العمل التركيز على كشف هذه المخالفات، مثل الرقابة التي يمارسها على عقود محددة المدة (الفرع الأول)، الرقابة على نظام الأجور (الفرع الثاني)، الرقابة عند التصديق على النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### الرقابة على عقود العمل محددة المدة

الأصل في علاقة العمل أنها غير محددة المدة، إلا استثناءا حيث تكون محددة المدة<sup>1</sup>، لذلك أقر المشرع الحالات التي تكون فيها علاقة العمل محددة المدة فهي محددة على سبيل الحصر (أولا)، نظرا لخطورة هذا العقد فما يشكله من ضرر للعامل أو من تعسف صاحب العمل في حقه فقد أحاطه المشرع بجملة من الضمانات القانونية التي منها الرقابة التي خولها لمفتشية العمل في هذا المجال (ثانيا).

#### أولا: حالات إبرام عقد العمل محدد المدة

كما سبق ذكره، فإن الأصل في عقد العمل أن يكون عقد عمل غير محدد المدة<sup>2</sup>، وهو ما أطلق عليه مصطلح العقد المثالي، ذلك لسبب انعقد العمل غير محدد المدة يعتبر تجسيده وترجمة لحق دستوري بالتالي هو حق كل مواطن في العمل، كذلك إلى علة إرادة المشرع فيه عدم الخروج على هذا المبدأ أو العقد المثالي في العمل، لغاية أن العقود الاستثنائية عادة ما تشكل خطرا على العمال عن طريق المساس بحقوقهم<sup>3</sup>.

عملا بذلك، لقد حصر المشرع الجزائري حالات اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل بموجب نص المادة 12<sup>4</sup> من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إذ عين خمس

1- أوصيف سامية، غشام نجاة، عقد العمل محدد المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017، ص 13.

2- خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، أطروحة ماجستير كلية الحقوق، جامعة وهران، 2009، ص 06.

3- حرزي إدبير، تبوب عبد القادر، تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، د.س.ن، ص 46-47.

4- تنص المادة 12 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر على: " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع =

حالات بتحقق إحدى الحالات فقط يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى التشغيل بموجب عقد عمل محدد المدة، وهي حالة كون أن المنصب مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة أو يتعلق باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً أو إن تطلب إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع أو حينما يتبرر ذلك تزايد في العمل أو الأسباب الموسمية<sup>1</sup> وإن تعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

ففي هذه الحالات الخمس يجيز المشرع لصاحب العمل القيام بالتعاقد مؤقتاً مع العمال إلى أجل مسمى لتنفيذ أحد الأعمال المرتبطة أحد المواضيع المحددة سلفاً، لكن الفقرة الأخيرة من المادة 12 من نفس القانون، ألزمت أن يحدد صاحب العمل في هذا النوع من العقود مدة علاقة العمل، وأسباب هذه المدة، حيث نصت "ويبين بدقة عقد العمل، في جميع الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"<sup>2</sup>

فرغم ما أقرته المادة 12 من القانون رقم 90-11 عن الحالات التي يمكن فيها لصاحب العمل اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة، ففي نفس القانون، تضمن بعضه الحالات التي يمنع فيها صاحب العمل اللجوء إلى التعاقد فيها لأجل مسمى، تتعدد هذه الحالات في؛ حالة الأعمال ذات الطابع العادي والدائم للمؤسسة، حالة إبرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية، حالة استخلاف عمال في حالة إضراب، حالة الأشغال الخطيرة<sup>3</sup>.

= - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"

1- أوصيف سامية، غشام نجاة، مرجع سابق، ص 14.

2- حرزي إدير، تبوب عبد القادر، مرجع سابق، ص 47.

3- المرجع نفسه، ص 47-48.

## ثانيا: رقابة مفتشية العمل لعقد العمل محدد المدة

لاعتبار أن عقد العمل محدد المدة هو عقد استثنائي، فقد استتبعه المشرع بجملة من النصوص القانونية حفاظا على حقوق العمل<sup>1</sup>. وذلك من خلال نتائج المنجرة في حالة مخالفتها سواء من طرف العامل أو المستخدم.

لذلك خول المشرع مفتش العمل سلطة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالعمل، تحديدا في المادة 12 من القانون رقم 90-03، التي منحت مفتشية العمل سلطات واسعة في مجال التحري عن مخالفات تشريع وتنظيم العمل. كما أعطت له السلطة التقديرية في تحرير المحاضر، والتوجيه الملاحظات واطار الجهات القضائية في حالة تعنت المخالف. فقد نصت المادة 12 على: " إذ اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضر أو يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي ثبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن اعتراض أو الاستئناف"<sup>2</sup>.

حيث تعتبر هذه المخالفات الأكثر شيوعا، التي يعمل مفتش العمل على التأكد منها والسهر على احترام الحالات التي أجاز فيها القانون إبرام عقد عمل محدد لمدة<sup>3</sup>. المنصوص عليها بالمادة 12 من القانون رقم 90-11 المذكور أعلاه، وهو منصت عليه المادة 12 مكرر التي جاء بها الأمر رقم 96-21 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل والتي نصت على: "يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها به تشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة ابرم من أجل إحدى الحالات

1- خيرة عبد المولى، مرجع سابق، ص 23.

2- نص المادة 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلقة بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11، الصادر بتاريخ 10 جوان 1996، ج.ر. عدد 36، لسنة 1996.

3- حرشايوي علان، "عقد العمل المحددة المدة بين الهي والممارسة"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، لعدد الثالث، 2021، ص 164.

المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقا للنشاط الذي وظف من أجله العامل"<sup>1</sup>.

نستنتج من هذه المادة، أن على مفتش العمل مراقبة أمرين إثنين:

مراقبة ما إذا كان عقد العمل محدد المدة ابرم في إطار الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون علاقات العمل<sup>2</sup>: ومن أجل تحقيق هذا الغرض، لمفتش العمل القيام بكل الصلاحيات المنوطة إليه منها التنقل إلى مكان العمل، والاطلاع على كل المستندات والوثائق والسجلات، وكذلك الدفاتر التي يمكن بمقتضاها الكشف عن معطيات لها صلة بالعقد. كما له حق الاطلاع على محضر تنصيب العامل المؤقت، وقد منح له القانون وجوبا حق الحصول على نسخة من العقد محدد المدة لاختياره مدى عدم مخالفة مضمونه لقوانين وتشريعات العمل<sup>3</sup>.

ففي حالة معاينة المخالفة أي اكتشاف مفتش العمل أن عقد العمل محدد المدة لا يندمج مع أحد الحالات الأربع المرخص بها قانونا فيها بعقد عمل محدد المدة، فإنه يخطرأ مباشرة صاحب العمل بتسوية الوضعية<sup>4</sup>، إما بتوقيف العقد مباشرة أو ترسيم العامل المؤقت وتثبيته في مكانه.

التحقق من أن المدة المحددة في العقد تتطابق مع النشاط الذي أبرم من أجله العقد: للتحقق من أن المدة تتوافق مع النشاط، يجب على مفتش العمل التأكد من أن المدة المحددة في العقد تتطابق مع النشاط الذي أبرم من أجله العقد. هذا ما أكدته المادة 12 من قانون

1- نص المادة 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلقة بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

2- أوصيف سامية، غشام نجاة، مرجع سابق، ص 13.

3- خيرة عبد المولى، مرجع سابق، ص 56.

4- بلعبدون عواد، دعوى التكييف لعقود العمل محددة المدة بين الفراغ التشريعي والاجتهاد القضائي، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 1، 2021، ص 359.

رقم 90-11 المضافة بموجب الأمر رقم 90-21 المذكور أعلاه، ما يدعونا إلى استخلاص فرضيتين:

- فإذا استنتج مفتش العمل، أن المدة المكرسة في العقد أطول من مدة العمل المعني، حينئذ تشكل مخالفة لأحد الحالات المرخص فيها إبرام عقد عمل محدد المدة، فيها يباشر مفتش العمل آنذاك الإجراءات الخاصة بمعاينة المخالفات<sup>1</sup>.
- إما إذا استنتج مفتش العمل، أن مدة العقد أقل من مدة العمل، ففي هذه الفرضية لا يحرر أية مخالفة لكون أن العقد جاء موافقا للقواعد القانونية المنظمة لعقد العمل محدد المدة<sup>2</sup>.

فإذا استعمل مفتش العمل سلطته الرقابية، وذلك بالتأكد من عدم مخالفة رب العمل للأحكام التشريعية والتنظيمية، بأن يتفحص أن عقد العمل محدد المدة قد أبرم وفقا لشروط تحديد عقد العمل محدد المدة، وكذا إذا عاين مخالفة رب العمل للأحكام التشريعية ووجه له إذار وامتنل له ، بذلك هنا يتجلى الدور الفعال لمفتش العمل في الحد من خلافات العمل الفردية.

## الفرع الثاني

### رقابة مفتشية العمل على نظام الأجور

فالهدف من وراء قيام العامل بعمله المتعهد به أو الملتزم القيام به هو الحصول على الأجر الذي يعد المعيار الأول الذي جعل العامل يلتزم بما تعهد به، سواء كان العمل فكريا أو عضليا، لذلك عمل المشرع على ضمان هذا الحق القانوني للعامل من أي تعسف يمكن أن يقوم به المستخدم، وأول هذه الضمانات هو تخويل وتفويض مفتشية العمل، البحث ومعاينة المخالفات المتعلقة بنظام الأجور، ونظرا لاعتبار الأجر عنصرا مهما في حياة

1- بلميهوب عبد الناصر، "تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الأحكام القضائية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2017، ص 188.

2- حرزي إدير، تبوب عبد القادر، مرجع سابق، ص 49.

العامل ومساره المهني والحياة الاقتصادية بصفة عامة من حيث أهميتها، توجهنا للتعرف إلى أهم النقاط الخاصة بالأجور بدءاً من تعريف الأجرة وتحديد مكوناتها (أولاً)، ثم إلى تدخل مفتشية العمل لحماية أجور العمال وضمانها لهم (ثانياً).

### أولاً: تعريف الأجرة ومكوناتها

لكي يتسنى لمفتشي العمل من معاينة وقمع المخالفات التي تقع خرقاً للأحكام الخاصة بالأجور، لا بد أن تكون الأجرة معرفة في القانون بدقة (1) وإحاطة مفتش العمل للمعلومات الكافية المكونة لأجرة العمل (2).

#### 1- تعريف أجرة العمل:

عرف الفقه الأجرة على أنه المقابل المالي الذي يلتزم المستخدم بدفعه للأجير مقابل العمل الذي يقوم به<sup>1</sup>، ويتم تحديد مقدار هذا الأجر من طرف المستخدم عند استقدام العامل. ما لم تنص القوانين والتنظيمات والاتفاقيات على خلاف ذلك ويتكون الأجر من أجر قاعدي وملحقات الأجر التي يتم دفعها للأجير في شكل مستحقات وعلاوات<sup>2</sup>.

كما عرفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 الخاصة بـ "حماية الأجور" الصادرة عن منظمة العمل الدولية بموجب المادة 1 الأجر كما يلي: "يعني تعبير الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافئة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أياً كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب"<sup>3</sup>.

1- بلعلمي أماني، نظام الجور والمرتبات في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2020-2021، ص 118.

2- أخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016، ص 8.

3- إتفاقية دولية رقم 95، متعلقة بحماية الأجور، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، مصادقة عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.

لكن لعلماء الاقتصاد وجه آخر حول تعريف الأجر حيث عرفوه على "دخل العامل، فأعتبر أنه نوع خاص من المداخل يعبر عن ثمن العمل المؤجر والمستخدم بمعرفة أحد أصحاب العمل"<sup>1</sup>.

وطنيا، لم يعرف المشرع الجزائري الأجر، لكنه اعترف للعامل بحقه في الأجر كما ربط الأجر موازاة بالعمل المؤدى من قبل العامل في المؤسسة، ذلك بموجب المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، حيث جاء فيها " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"<sup>2</sup>.

ما نستخلصه من المادة المذكورة أعلاه، أن المشرع الجزائري لمح لبعض الشروط الواجبة توافرها في الأجر والمتمثلة في وجوب تلقي كل عامل، مهما كان عمله أو مستواه أو قطاع نشاطه، أجرة على العمل الذي يقوم به، كما يجب أن يتلقى العامل هذا الأجر على شكل مرتب أو دخل شهري. كذلك إلزامية تناسب الأجرة التي يتلقاها العامل مع العمل الذي يشتغل فيه، موازاة بتزايد الأجر كلما كان العمل وظروف العمل أصعب<sup>3</sup>.

## 2-مكوناته:

يتميز الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، حيث يتباين تركيبها وتصنيفها وفقا لتشريع كل دولة وذلك تماشيا مع كل دفع اجتماعي واقتصادي.في التشريع الجزائري، فالأجر الثابت يتكون من أجر المنصب وهو الأجر المطابق للعمل، الذي لا يجب أن يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون، الذي يتم تقديره بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد وفق عوامل منصب العمل المعني الذي يوضع لهذا الأخير نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة.

1- أخلف بلال، مرجع سابق، ص 8.

2- بوعجيلة موسى، بن الطيبي مبارك، "حماية اجر العامل من خلال أحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة الناقد للدراسات السياسية، العدد 2، 2022، ص 701.

3- حرزي إدير، تبوب عبد القادر، مرجع سابق، ص 51.

كما يتكون من الملحقات المتممة لأجر المنصب، والتي تتكون من مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل والتي نصت عليها المادة 2/81 من قانون علاقات العمل، لتشمل تعويض الخبرة، إذ يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل التي تكون إما تغيير درجة في السلم المهني، إما تكون بالترقية من منصب عمل إلى آخر، كما تشمل على تعويض الضرر التي نصت عليه المادة 2/81 من قانون علاقات العمل إذا أقرت على التعويضات بحكم الأقدمية أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، خصوصا منها العمل تناوبي، العمل الليلي وعلاوة المنطقة، التي هي عبارة عن تعويض الذي يتحصل عليه العامل الذي يعمل في منطقة جغرافية تتميز بمناخ صعب أو قطاع نشاط معين يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة. كما تشمل على التعويضات العائلية وهي عبارة عن منح تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته إلى غاية رشدهم.

إما الأجر المتغير عبارة عن مجموعة من المكافآت المقررة للعامل موازاة لبعض العوامل والشروط والحالات الخاصة بمهارة العامل وقدرته. التي تشمل على، تعويض العمل التناوبي وهو مقرر للعمال الذين يشتغلون في غير الأوقات المعتادة أو ما يسمى بعمل الأفرج المتعاقبة.

كما تشمل أيضا تعويض العمل الإضافي، وينقرر للعامل الذي أدى عمل إضافي عن المدة القانونية للعمل ويمكن أن يكون العمل بشكل دائم أو متقطع، شرط ألا يتجاوز هذه الساعات الإضافية الحد المعين في الاتفاقية الجماعية في غالب الأحوال لا تتجاوز نسبة 20% من المدة القانونية، كما يحتسب تعويض الساعات الإضافية بزيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة، كما يمكن أن تأخذ شكلا آخر عن طريق فترة راحة مساوية لتلك الفترة. كما تشمل تعويض العمل الليلي، والذي هو عبارة عن تعويض عن العمل في

الأوقات الغير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة التي يمكن تنظيمها في الاتفاقية الجماعية.

كما تشمل الحوافز والمكافآت المختلفة، التي هي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي بهدف تحسين المردودية، كما تأخذ طابع العينية مثل توفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها<sup>1</sup>.

### ثانيا: دور مفتشية العمل في مجال حماية الأجور:

إن المشرع ترك لأطراف علاقة العمل تحديد الأجر بالتراضي فيما بينهم، لكن هذه الحرية ليست مطلقة، إذ يضمن حصول العامل على الأجر الوطني الأدنى المضمون قانونا والمحدد في النصوص التنظيمية، حيث يتأكد مفتش العمل من تنفيذ رب العمل التزامه هذا، وكذا مطابقة الأجر الذي يتحصل عليه العامل مع الأجر المحدد قانونا، وفي حالة مخالفة رب العمل لالتزامه بتفعيل أجر أقل من المحدد قانونا يشكل مخالفة، ويكشف مفتش العمل عنها بالرقابة على قواسم ودفاتر الأجور التي يلتزم رب العمل بمسكها<sup>2</sup>، كما يتأكد من تطبيق مبدأ المساواة بالتزام رب العمل بالمساواة عند تحديد أجور العمال الذين يعملون في نفس المنصب و لو كانت مسؤولياتهم متماثلة.

أما بالنسبة لحساب الأجر، لا يتدخل مفتش العمل إلا إذا سمح له القانون صراحة وذلك في حالة الأحكام والقواعد القانونية التي تشكل نظام عام.

كما تشمل رقابة مفتش العمل على الوفاء بالأجر، تشمل الرقابة على وسيلة ومواعيد الوفاء، إذا ألزمت الاتفاقيات الدولية المصادقة عليها إلزامية الدفع رب العمل الأجر لعماله نقدا وبالعملة الوطنية، ويمنع عليها دفع الأجر الكلي عينا، يمكن أن يحتوي الأجر مقدمات عينية، كما يتأكد من أن الأجر المسلم للعامل كان نقدا حرصا من دفعه بواسطة قواسم

1- لعيمش غزالة، " أجور العمال بين الحماية القانونية والعقوبات، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق الإنسان والحريات العامة،

المجلد 7، العدد 2، 2022، ص 223-226.

2- بوعجيلة موسى، بن الطيبي مبارك، مرجع سابق، ص 709.

شراء من محلاته، ولا يمنع الدفع بواسطة الشيكات أو التحويل إلى حساب العامل، ومدى مطابقتها للأحكام التشريعية والتنظيمية.

كما يتأكد من دفع الأجور حال استحقاقها ضمانا للعمال للحصول على أجورهم في موعدها.

وكذا ممارسة الرقابة على إجراءات الوفاء وإثباته، من خلال التأكد أن رب العمل دفع الأجور للعمال في أيام العمل وفي مكان العمل ذاته، بمفهوم المخالفة منعه الدفع للأجور أيام العطل القانونية وأيام الراحة .

كما يتأكد مفتش العمل من مسك رب العمل بألية للوفاء بأجور عماله، وهي مسك الدفاتر التجارية واحتفاظه بها لمدة محددة قانونا وكذا تسليم قسيمة الأجر .

بممارسة مفتش العمل لسلطة الرقابة على تحديد وحساب الأجر وكذا الرقابة على عملية الوفاء، بواسطة التأكد من دفع رب العمل للأجر الوطني الأدنى المضمون وتطبيقه مبدأ المساواة، وكذا الرقابة على عملية الوفاء بواسطة التحقق من وسيلة ومواعيد الوفاء، وإجراءات الوفاء وإثباته، نخلص في النهاية إلى تحقق دور مفتش العمل وفعاليتة في الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث

#### رقابة مفتشية العمل على إجراءات إعداد النظام الداخلي

فلكون أن النظام الداخلي لا يتدخل في إعداده الشركاء الاجتماعيين، لقد خول القانون مهمة الرقابة على صحة إجراءات إعداده (أولا) إلى مفتشية العمل، التي بدورها تتدخل في حالة معاینته الخروقات في أحكام إعداده (ثانيا)

#### أولا: مراحل إعداد النظام الداخلي

حيث لا يتمتع رب العمل بالسلطة المطلقة في إعداد النظام كما يشاء، بل توجد قيود تتعلق بكيفية إعداد هذه الوثيقة، بل فرض عليه القانون المنظم لعلاقات العمل، أن يقوم

1- لعيمش غزالة، مرجع سابق، ص 228-231.

بعرض هذه الإجراءات على العمال، أو ممثلهم في الهياكل النقابية الموجودة على مستوى المؤسسة، أيا كان الهيكل سواء كان مجلس النقابة أو لجنة مشاركة أو أي تنظيم آخر<sup>1</sup>. وهذا بعرض إبداء العمال برأيهم على هذا النظام، هو المعمول به في مختلف الأنظمة المقارنة<sup>2</sup>.

وهذا ما أقر عليه المشرع الجزائري في مادته 75 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر حيث نصت على: "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل 20 عاملا فأكثر أن يعد نظام داخليا وأن يعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي قبل تطبيقه"<sup>3</sup>.

وهذا الإجراء الشكلي بمثابة إجراء جوهري وعدم توفره يؤدي إلى عدم شرعيته ونفاذه، ويحق لكل ذي مصلحة من العمال أن يطالب ببطلانه، ويشار إلى سكوت المشرع عن عدم تحديد مضمون وطبيعة رأي العمال وكذا النتائج والآثار المترتبة لاعتباره رأي إيجابي بالقبول أو سلبي بالرفض<sup>4</sup>، ما يدفعنا إلى استخلاص إلى عدم ضرورة موافقة العمال على النظام باعتباره ساري المفعول. فقد يكون رأيهم غير ذلك، مما نستنتج أن رب العامل غير ملزم بأخذ رأي العمال<sup>5</sup>، ليكون رأيه هو النافذ إلى أن يتم إلغائه من طرف الجهات المختصة وهي إما مفتشية العمل أو المحكمة المختصة.

فبعد صدور رأي العمال يحول رب العمل مشروع النظام بمعية رأي العمال سواء كان بالقبول أو الرفض إلى مفتشية العمل للمصادقة عليه، ليتأكد من مدى التزامه بالأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها، والتي تحمل تسمية رقابة المشروعية، ويتأكد وبالأخص من

1- بن معمر عميروش، علاق عبد الكريم، النظام القانوني للنظام الداخلي للمؤسسات في ظل قانون العمل الجزائري،

مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016، ص 29.

2- بنيزة جمال، رقابة العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي، مرجع سابق، ص 100.

3- القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر

4- بن معمر عميروش، علاق عبد الكريم، مرجع سابق، ص 29.

5- حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية، العدد 1، 2008، ص 43.

عرض رب العمل النظام على ممثلي العمال، وأن عدم اتخاذه لهذا الإجراء، تعود مسألة قبول أو رفض النظام إلى مفتش العمل لعدة أسباب عدم استكمالها للإجراءات القانونية والتنظيمية المعمول بها وهذا ما أكدت عليه المادة 1/79 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر حيث نصت على: "يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلى لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية أيام".

نفهم من المادة أن المشرع لم يشترط أجل لإيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ابتداء من بداية نشاط المؤسسة<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة إن الرقابة التي يمارسها مفتش العمل لا تقتصر فقط على المخالفات المتعلقة بقانون العمل، بل إلى أبعد من ذلك إذا يجوز له إلغاء أي بند يتعارض مع أي نص أو مبدأ منصوص عليه قانوناً لصحة النظام الداخلي ونفاذه على العمال، اشترط المشرع تمكين رب العمل العلانية للنظام الداخلي ليعلم به جميع العمال، فيجب إعلانه في مكان ظاهر يرتاده العمال، لتمكينهم من العلم باللائحة والتغييرات التي تطرأ عليها، ويسلم لكل عامل صورة من اللائحة والتغييرات التي تطرأ عليها. وهذا ما أكدته المشرع استناداً للفقرة الثالثة من المادة 79 من القانون 90-11 سالف الذكر ونصت على: "ويضمن له المستخدم إشهاراً واسعاً في أوساط العمال المعنيين"<sup>2</sup>.

فبخصوص بداية سريان نفاذ النظام الداخلي على العمال فيتم ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً<sup>3</sup> وهذا ما أكدته المادة 2/79 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر ونصت على: "يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة

1- حسان نادية، مرجع سابق، ص 45.

2- قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

3- بن معمر عميروش، علاق عبد الكريم، مرجع سابق، ص 32.

الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً<sup>1</sup>.

وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 135908 الصادر بتاريخ 1996/10/22 حيث أقرت على: " إن القانون يلزم المؤسسة المستخدمة إيداع نظامها الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع كما ينص على سريان مفعوله فور إيداعه لدى كتاب الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً، متى اقتصر القانون على ذكر المحكمة المختصة إقليمياً، فإنه يتعين الرجوع إلى القواعد العامة للاختصاص".

أما على الجانب الإحصائي، فنجد أن المفتشية العامة بخصوص الأنظمة الداخلية التي صادقت عليها، فصادقت سنة 2001 على 337 نظاماً داخلياً جديداً، لفائدة 49.551 عاملاً<sup>2</sup> أما في سنة 2002 فصادقت على 280 نظاماً داخلياً<sup>3</sup> وفي سنة 2003 صادقت على 274 نظاماً<sup>4</sup>.

## ثانياً: سلطة مفتش العمل في مراقبة مشروعية النظام الداخلي

الجهة المختصة في النظر في شرعية النصوص التنظيمية هو مجلس الدولة، الذي له سلطة إلغاء الأحكام المخالفة للقانون، نفس المبدأ بالنسبة لمختلف على مصادر المهنية، فالأصل يتضمن النظام الداخلي على القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، الوقاية الصحية والأمن والانضباط، كما يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة وإجراءات التنفيذ.

1- قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

2- نشرة مفتشية العمل، العدد 7 لشهر جوان 2002، ص 7.

3- نشرة مفتشية العمل، العدد 8 لشهر ديسمبر 2002، ص 5.

4- نشرة مفتشية العمل، العدد 10 لشهر ديسمبر 2003، ص 5.

فدور مفتش العمل في مجال الرقابة على مشروعية النظام الداخلي، يتمثل في التأكد من تضمن النظام الداخلي للمواضيع سالفة الذكر، كما يتأكد من خلوه من البنود الممنوعة في النظام الداخلي، وتتمثل في البنود المخالفة للقوانين والتنظيمات، وهو ما نصت عليه المادة 78 من القانون رقم 90-11 إذ نصت على: "تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي تلغي حقوق العمال، وتحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقات الجماعية المعمول بها لاغية وعديمة المفعول."

وكذا البنود المخالفة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، إذ نصت المادة 118 من القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل أن الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في الاتفاقية الجماعية تطبق على عمالها إلا إذا كانت هناك أحكام أكثر نفعاً في عقود العمل المبرمة مع رب العمل. وكذا البنود التي تحد من الحريات الخاصة فعلى سبيل المثال في التشريع الفرنسي الحق في الزواج من النظام العام، بنود تمنع المرأة وزوجها من العمل في نفس الجهة المستخدمة.

لذلك إذا سهر مفتش العمل على الرقابة والتأكد من تضمن النظام الداخلي للمواضيع الآتية الذكر، وكذا من خلوه من المواضيع المذكورة أعلاه، يدعوا كل هذا إلى تحقيق الفعالية لصلاحيات مفتش العمل في الحد من الخلافات العمل الفردية.

## المطلب الثاني

### رقابة مفتشية العمل لشروط وظروف العمل وكذا تنظيم وقت العمل

باعتبار أن جهاز التفتيش ظهر لوجود ضرورة ملحة له حفاظاً لاستقرار العلاقات الاجتماعية والاقتصادية. فقد صدر لتنظيم علاقة العمل بشكل عام، فعلة تكريس المشرع لمفتش العمل صلاحية ممارسة الرقابة هدفه هو التقليل من نشوء الخلافات إن لم نقل الحد منها. إضافة إلى مجالات الرقابة السابقة المتعلقة بمدى حسن تطبيق قانون العمل، أضاف

المشروع مجالات أخرى تتمحور حول رقابة مفتش العمل شروط وظروف العمل (الفرع الأول) وكذا تنظيم وقت العمل (الفرع الثاني) كما سنعرضه كآآتي.

### الفرع الأول

#### رقابة مفتش العمل على تنظيم شروط وظروف العمل

فقد تم النص على هذه الوظيفة في الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، وجعلتها الوظيفة الأولى التي يقوم بها مفتش العمل في مركزه، وهذا ما أكدته نص المادة 1/2 حيث نصت على: " ينطبق نظام تفتيش العمل في الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل التي يناط فيها بمفتشي العمل تنفيذاً للأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل"<sup>1</sup>.

كما أضافت في نفس الصدد الاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في الزراعة من خلال مادته السادسة حيث نصت على: "ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم..."<sup>2</sup>.

حيث يعتبر من المواضيع الرئيسية للاتفاقية الجماعية، وهذا ما أكدته المادة 114 المعدلة من قانون علاقات العمل، إذ نصت على: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل في يخص فئة أو عدة فئات مهنية"<sup>3</sup>.

ونذكر من بين هذه الشروط، أحكام عامة مثل الأحكام المتعلقة بالتهوية والتدفئة داخل أماكن العمل، وكذا التدخين داخل الأماكن المغلقة. وأحكام خاصة متعلقة بفئات خاصة من العمال، كمنع تكليف الأحداث بالأعمال الشاقة والمضرة بصحتهم. وكذا تجدر الإشارة إلى الظروف التي يشتغل فيها العمال، كالعمل الليلي، الذي مفاده هو العمل المؤدى

1- إتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المنعقدة في 19 جوان بجنيف 1947، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

2- إتفاقية دولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في الزراعة، المنعقدة في 4 جوان بجنيف 1969.

3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 278.

من طرف العامل بين الساعة 9:00 ليلا إلى 5:00 صباحا، ويقع على مفتش العمل التأكد من عدم تشغيل رب العمل لعمال تقل أعمارهم على 19 سنة من الجنسين، وتأكدته أيضا من عدم توظيف العاملات ليلا، إلا استثناء في بعض القطاعات وذلك إلا بعد حصولهم على ترخيص من مفتش العمل من أجل السماح بتشغيل النساء ليلا، إذا فرضت عليه طبيعة العمل مثل قطاع الصحة.

وللإشارة أيضا، تشمل على التثبيت والتعيين، الذي يعتبر الأثر عن فترة التجربة من قبل السلطة السلمية المخولة قانونا مهمة التقييم حسب السلم المهني في المؤسسة المستخدمة، وهو الإجراء الذي به يتحول العامل من الوضعية المؤقتة إلى التوظيف النهائي، وتحول عقد العمل من عقد معلق على شرط النتائج الإيجابية إلى عقد عمل نهائي، ما يعطيه الحق بتقلد مختلف الحقوق المرتبطة بمنصب العمل، الحق في الترقية، والحق في تقلد مناصب المسؤولية، الانتداب، الاستيداع<sup>1</sup>.

فقد خص المشرع الجزائري وكذا التشريعات المقارنة نصوصا تنص على وظيفة رقابة مفتشية العمل على شروط وظروف العمل، حيث عالجه المشرع الجزائري في نص المادة 1/2 من القانون رقم 90-03 المتعلقة بمفتشية العمل سالف الذكر، حيث نصت على: "مراقبة تطبيق الأحكام والتشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل و الوقاية الصحية وأمن العمال"<sup>2</sup>.

نستخلص من نص المادة الواردة أعلاه، أن المشرع الجزائري قد جعل من وظيفة مفتش العمل بلا قيود لتشمل جميع الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروف العمل وحماية العمال.

فدور مفتش العمل يظهر في ممارسة سلطة الرقابة على شروط وظروف العمل لحماية العمال من التعسفات الخطيرة التي يتعرضون لها، ما يهدف إلى الحفاظ على أمنهم

1- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 280-281.

2- قانون رقم 90-03 ، يتعلق بمفتشية العمل، السالف الذكر.

وصحتهم وسلامتهم، وذلك بالتأكد من توفر شروط وظروف العمل السالفة الذكر، أما إذا عاين مخالفة لهذه الشروط والظروف يلجأ إلى النصح وإرشاد رب العمل لإصلاح الوضع، وتوجيهه للأحكام الواجبة التطبيق، أما إذا أدت المخالفة إلى تأثير على العمال يلجأ إلى إعداره وترك له آجال الامتثال، بالتالي نقول أن صلاحيات مفتش العمل له دور فعال في الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل.

## الفرع الثاني

### رقابة مفتش العمل على تنظيم وقت العمل

تخضع مدة العمل أو الحجم الساعي للعمل للمعايير الدولية والتشريعات الوطنية، هي التي تحدد وقت العمل اليومي والأسبوعي والساعات الإضافية وتكتسي طابع الأمر، فبعد أن كان الحجم الساعي 12 ساعة في اليوم والتي من شأنها أن تتسبب في إرهاق كبير للعمال دون نسيان إحداث أمراض مهنية لهم، مما دفع ذلك إلى تخفيض الحجم الساعي مراعيين صحة وأمن العمال<sup>1</sup>.

تماشياً مع التحولات الاقتصادية التي عاشتها الجزائر، وتبنيها النظام الرأسمالي، الذي يعرف بنظام السوق، فقد كان للمشرع الجزائري تغيير في مدة وقت العمل عن طريق الأمر رقم 97-03 الذي أقر في نص المادة الثانية منه على: "تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بـ 40 ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المدة على خمسة أيام على الأقل"<sup>2</sup>.

لكن بالرجوع إلى نص المادة الرابعة دائماً في نفس الأمر، كيف الدرجة المشرع فيها استثناء يكمن في تخفيض لمدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للعمال الذين يشتغلون

1- بوعزيز ليندة، توقيت علاقة العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019، ص 17.

2- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 2 رمضان 1417، الموافق 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 3 مؤرخة 12 يناير 1997.

أعمالاً شديدة الإرهاق الجسدي والعصبي وخطيرة<sup>1</sup>، وترفع بالنسبة للعمال الذين يمارسون أنشطة في بعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط<sup>2</sup>، كأن يكون النشاط مرتبطاً بالمواسم، إلا أن المشرع تركه مسألة تحديد المدة القانونية الأسبوعية برفعها أو تخفيضها وكذا تحديد المناصب للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، لكن تحديد المدة القانونية الأسبوعية للمؤسسات والإدارات العمومية تكون عن طريق التنظيم.

وهذا ما قضت به المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 97-59 إذ نصت على:  
" تؤدي ساعات العمل خلال الأسبوع حسب نظام الدوام المستمر وتوزع على خمسة أيام عمل في ظروف العمل العادية"<sup>3</sup>.

فإذا كان الأصل في تنظيم وقت العمل هو الدوام المستمر ومعناه العمل المؤدى من الساعة 8:00 صباحاً إلى الساعة 4:30 زوالاً مع منح ساعة واحدة للاستراحة، إلا أنه يمكن الخروج عن هذه الأوقات ما يعرف بالنظام أو العمل الليلي، غير أن سريانه يخضع شروط وقواعد محددة قانوناً، وهذا ما أكده المشرع الجزائري في ظل القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المقصود به هو العمل المؤدى بين الساعة 9:00 ليلاً والساعة 5:00 صباحاً<sup>4</sup>.

في حين ترك المشرع مسألة تحديد شروطه وقواعده والحقوق المترتبة عنه للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية<sup>5</sup> كما منع القانون للعمال التي تقل أعمارهم عن 19 سنة سواء كانوا

1- أوفنون بوسعد، بوعزيز ليندة، "تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 15، ص 133.

2- بوعزيز ليندة، مرجع سابق، ص 28.

3- المادة 2 من المرسوم رقم 97-59 مؤرخ في 9 مارس 1997، يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13، الصادر في 12 مارس 1997، معدل ومتمم بالمرسوم رقم 07-226 المؤرخ في 24 يوليو 2007، ج.ر عدد 47، الصادر في 25 يوليو 2007، والمرسوم رقم 09-244، المؤرخ في 22 يوليو 2009، ج.ر عدد 44، الصادر في 26 يوليو 2009.

4- بوعزيز ليندة، مرجع سابق، ص 31.

5- تنص المادة 27 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر، على: " يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً، عملاً ليلياً. =

نساء أو رجال العمل ليلا<sup>1</sup> لكن بإمكان مفتش العمل المختص إقليميا منح ترخيص لرب العمل لتشغيل النساء في أعمال ليلية إذا اقتضت طبيعة النشاط. وهذا ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 29 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر<sup>2</sup>.

كما يحق لرب العمل إذا اقتضت الحاجة أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل ويعتبر هذا استثناء. شرط ألا تتعدى 20% من المدة القانونية، لكن له تجاوز هذا الحد إذا نص عليه صراحة في القانون أو ضمن الشروط المحددة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، وللعامل الذي أدى ساعات إضافية الحق في الزيادة في الأجر التي لا تقل عن 50% من الأجر العادي لساعة<sup>3</sup>.

يتجلى دور مفتش العمل في الرقابة على أن ساعات العمل الفعلية التي يعملها العامل لا تتجاوز الحد المسموح به قانونا، وكذا الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية. والتحقق أيضا من أن العامل يحصل على الاستراحة المقررة له قانونا وهي ساعة واحدة.

= تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية "

1- تنص المادة 28 من نفس القانون على: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي".

2- تنص المادة 29 من القانون رقم 90-11، المشار إليه أعلاه: " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

غير أنه يجوز، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا ان يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

3- تنص المادة 31 من القانون رقم 90-11 معدلة ومتممة بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 يوليو 1996، ج.ر. عدد 43، الصادر في 10 يوليو 1996، ذلك في المادة 05 منه على: " يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة 2 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث،
  - إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقعها، بحكم طبيعتها، في أضرار.
- يستشار وجوبا في هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا".

كما يتأكد من أن رب العمل لأ يوظف النساء والأطفال في أعمال ليلية، إلا ما رخص به من طرفه عندما تقتضي الحاجة أو طبيعة النشاط، وخصوصيات منصب العمل. وكذلك بالتحقق فيما يتعلق العمل الإضافي، حيث يتوجب عليه رقابة تنظيم وقت الساعات الإضافية تماشياً مع القانون، وألا تتجاوز الحد المسموح به، وكذلك التحقق من أن العامل قد تقاضى أجره على الساعات الإضافية من خلال الزيادة التي لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة.

فبممارسة مفتش العمل بدوره على أكمل وجه، بمراقبة المجالات سالفة الذكر سواء كانت متعلقة بساعات العمل المؤداة، وكذا شروط التوظيف، وكذا الرقابة على العمل الإضافي، هذا كله يمنع من هدر حقوق العمال وأيضاً التوازن بين الطرفين وعدم الإجحاف في كفة رب العمل، هذا كله يقي من نشوء الخالفات أو إذا نشأ ترمي إلى الحد من الخالفات الفردية.

## المبحث الثاني

### ردع مفتش للمخالفات ودوره في الحد من خلافات الفردية في العمل

فلم يقتصر دور أو مهمة مفتش العمل فقط في إعلام وتبليغ وتوضيح النصوص التشريعية للأطراف ومساعدتهم في كل ما يخص علاقة العمل، وإذا حصرنا دوره فقط في هذه المهام فهو بمثابة جمود بالنسبة له وتقييده من طرف المشرع لمركزه، لذا قرر المشرع تخويله صلاحيات إن صح التعبير شبه القضائية، فهي تدابير متخذة من قبله من أجل تكريس مبدأ الحماية، المنصوص عليها من قبل المشرع في المواد 5، 6، 7 من القانون رقم 90-11 المتعلقة بمفتشية العمل، والتي تتمثل في تحري مفتش العمل عن مخالفات المرتكبة من قبل أصحاب العمل (المطلب الأول) وصلاحياته الردعية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### تحري مفتش العمل عن مخالفات المرتكبة من قبل أصحاب العمل

نتج عن عدم التكافؤ والتوازن بين أطراف علاقة العمل أي بين العمال وأرباب العمل، في بعض الأحيان إلى تعسف المستخدمين في حقوق العمال والإجحاف عليهم مما يؤدي إلى الإضرار بهم، لذلك خول المشرع مفتش العمل سلطة التدخل عن طريق الفحص والتحري وذلك بموجب الاستجواب وأخذ العينات، وكذلك الاطلاع على الوثائق (الفرع الأول)، وكذا الاستعانة بأشخاص آخرين أي اللجوء إلى الخبرة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### الاستجواب وأخذ العينات والاطلاع على الوثائق والسجلات

##### أولاً: الاستجواب وأخذ العينات:

فالاستجواب آلية ضرورية يلجأ إليها مفتش لعمل لكشف الحقائق<sup>1</sup>، وكذا رفع اللبس

1- بن بوعزة صارة، حداد فاتح، مفتشية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2017، ص

عن الأمور التي قد تغيب عن ذهنه، و توضيح المسائل التي يشك أو يظن أنه من الصحيح الاستئناس بها أو العمل بها، بما يتماشى مع التطبيق الملائم لتشريع العمل<sup>1</sup>.

على الصعيد الوطني، خول المشرع مفتشية العمل الحق في استجواب أي شخص دون أن يميز إن كان عاملاً أو صاحب عمل، في فترة الزيارة التي يقوم بها إلى المؤسسة المستخدمة وهذا للتأكد من مدى الالتزام وحسن تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بشروط وظروف العمل، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 6 من القانون رقم 90-03 كما يأتي: "ويمكنهم أن يقوموا خصوصاً بما يأتي:

أ- الاستماع إلى أي شخص، بحضور يشاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم"<sup>2</sup>.

ويعتبر هذا النص القانوني كضمان لمفتش العمل في لجوئه لاستجواب أي طرف من أطراف علاقة العمل، كما يمكن أن يكون هذا الاستجواب بحضور الشهود أو على انفراد، وتخص أي موضوع من المواضيع المتعلقة بتنفيذ أحكام تشريع العمل<sup>3</sup>. فقد أولت تشريعات العمل أهمية خاصة بالنسبة لموضوع السلامة والصحة المهنية، تحسينا لبيئة العمل وحفاظا على صحة العمال وسلامتهم ووقايتهم من الأخطار التي قد تهددهم.

فللمحافظة على مبدأ السلامة والصحة المهنية وتأثيرها في زيادة في الإنتاج، إضافة إلى المحافظة على الآلات وعلى حياة العمال، أقرت تشريعات العمل العربية والأجنبية على حق منح مفتش العمل الحق في مراقبة المواد المستعملة أو المتداولة في المؤسسة المستخدمة، عن طريق أخذ عينات من هذه المواد بهدف فحصها أو تحليلها.

1- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 84.

2- المادة 6 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.

3- أيوب غول، إجراءات المعاينة والمتابعة في مخالفات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2018، ص 22.

فقد تنبأ المشرع الجزائري ، ومنح لمفتش العمل هذا الحق، وهذا ما نؤكدده نص المادة 6 الفقرة (ب) من القانون رقم 90-03 المذكور سلفا حيث نص على ما يأتي: "أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها"<sup>1</sup>.

لكن على العموم تتفق مختلف التشريعات المقارنة على ضمان هذا الحق لمفتش العمل، لكنها اختلفت وتباينت مواقفهم حول واجب إخطار أو عدم إخطار رب العمل، عند قيامه بأخذ عينات بغرض فحصها أو تحليلها، فبعض هذه تشريعات المقارنة تقر صراحة على إلزامية إخطار مفتش العمل لرب العمل<sup>2</sup>، بأنه قد أخذ عينات قصد فحصها وتحليلها، هذا من جهة، لكن من جهة أخرى لم تلزم تشريعات أخرى بشرط الإخطار وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري<sup>3</sup>.

#### ثانيا: الاطلاع على الوثائق والسجلات:

فقد استعنا بمجال طب العمل للدراسة، ف لتخفيف عبء مفتش العمل في القيام المهمة الرقابية المخولة له قانونا، يجوز لمفتش لعمال مطالبة رب العمل بتمكينه بجميع الوثائق والسجلات والدفاتر المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل، بهدف فحصها والتحقق والتأكد من مطابقتها للنصوص التشريعية المعمول بها<sup>4</sup>، ويبقى على عاتق رب العمل إلا تمكين مفتش العمل من هذه الوثائق قصد الاطلاع عليها، لأن عدم تمكينه منها يعرضه لعقوبات جزائية.

1- أيوب غول، مرجع سابق، ص 22.

2- بن عزوز بن صابر، حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، القانون ، العدد 1، 2010، ص 55-56.

3- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 85.

4- نذير برحاييل، الجرائم المرتكبة ضد مفتش العمل وسبل قمعها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهدي، ام البواقي، 2014-2015، ص 27.

أ- أنواع السجلات التي يطلبها من مفتش العمل من المستخدم في إطار طب العمل:

فقد أوجب القانون على رب العمل، مسك مجموعة من السجلات والدفاتر، عددها المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المتعلق بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات والإعلانات، وبتفحص هذه السجلات نجده تلك المتعلقة بطب العمل، نصت عليه المادة 23 من هذا المرسوم وتتمثل في كل من سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية وسجل حوادث العمل<sup>1</sup>.

فيحتوي سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، على ملاحظات وآراء أعضاء لجنة حفظ الصحة والأمن والمكلفة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل والعمال فيما يخص حالات الخطر، والمساعي التي يتكفل بها ممثلي العمال لدى رب العمل فيما يتعلق بمدى حسن تطبيق الأحكام الشرعية والتنظيمية في إطار حفظ الصحة والأمن وطب العمل<sup>2</sup>.

كما يحتوي سجل الفحوص التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية خاصة على ملاحظات وتوصيات الهيئات المؤهلة للفصل في شروط تطبيق المقاييس الواردة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا الإطار بالإضافة إلى تواريخ إجراء هذه الفحوص<sup>3</sup>.

كل هذا في حيز مهام الرقابة التقنية لتلك الهيئات، اعترف بهذا السجل المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المذكور أعلاه في مادته 11، كما أكد عليه المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل بالخصوص في مادته 64<sup>4</sup>.

1- مرسوم رقم 96-98 مؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق 6 مارس 1996 ، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات التي يلتزم بها المستخدمون و محتواها ، ج ر عدد 17 مؤرخة 13 مارس 1996.

2- لمليكشي حياة، مرجع سابق، ص 248.

3- المرجع نفسه، ص 248.

4- المرسوم رقم 91-05 مؤرخ في 3 رجب 1411 الموافق 19 يناير 1991 ، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4 مؤرخة في 23 يناير 1991 .

كما يلزم على المؤسسات التي تقوم بأنشطة حاملة لأخطار إشعاعات أن تتضمن على سجلات وثائق أخرى تتعلق بظروف حيازة أو استعمال المواد المشعة أو الأجهزة المولدة لها، حيث يقع على عاتق مستعمل المواد المشعة الطبيعية أو الاصطناعية والأجهزة المولدة للإشعاعات المؤينة أن يمكّن يوميا سجل خاص بذلك، كما يجب على كل مؤسسة تصدر نفايات خارج دورة الوقود النووي أو تستثمر كل منشأة لها علاقة بدورة الوقود، من مسك سجل جرد للنفايات المشعة وتحيينه يوميا، وإخضاعه لسلطة تصرف الأعوان المكلفين بالرقابة التابعين للسلطات المختصة في الميدان<sup>1</sup>.

#### ب- تمكين مفتش العمل من السجلات اللازمة التي يطلبها:

أورد المشرع الجزائري على عاتق أرباب العمل التزامات عديدة، حيث جعل من مسك الدفاتر والسجلات الخاصة بالمؤسسة<sup>2</sup>، التزاما مثل بقية الالتزامات المهنية الأخرى، لغرض وقاية العمال والسهرة على مدى حسن تطبيق نصوص تشريع العمل، ويجب على كل رب عمل تمكين مفتشي العمل من الاطلاع على كل السجلات والوثائق التي تتيح لهم صلاحية رقابة فعلية على الأنشطة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والأخذ بالحسبان كل التدابير التي بها يتسنى لمفتش العمل الاطلاع عليها في حال غيابه، وإلا سيعاقب بالعقوبات المقررة قانونا<sup>3</sup>.

ففور حصول مفتش العمل على هذه السجلات والوثائق يتولى فحصها ومراقبة مدى وملاءمتها للقوانين الوضعية وأخذ المعلومات وحتى حصوله على نسخ منها. ليتسنى له تسجيل وتثبيت جميع المعلومات المتعلقة بظروف العمل والعمال، في سجلات تفتيش العمل المتواجدة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا<sup>4</sup>.

1- لمليكشي حياة، مرجع سابق، ص 248-249.

2- قرواش فاطمة الزهرة، الإطار التنظيمي لطب العمل وسبل قمعها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014-2015، ص 27.

3- لمليكشي حياة، مرجع سابق، ص 249.

4- المرجع نفسه، ص 249.

## الفرع الثاني

### الاستعانة بفنيين في جهاز تفتيش العمل

تماشيا مع التطورات الاقتصادية وبفضل التكنولوجيا التي مهدت لعصر جديد، أدت إلى ظهور وابتكار آلات صناعية جديدة و مواد مستعملة في العمل التي لا تخلو من التعقيد، مما رفع من نسبة الخطر على صحة وسلامة العمال وأمنهم، مما أدى إلى تزايد حوادث العمل والأمراض المهنية رغم التدابير الاحتياطية المتخذة شأنها، نظرا لاستحالة إحاطة مفتش العمل لوحده من التأكد من سلامة بيئة العمل وكذا تنفيذ رب العمل لالتزاماته، لكون أن مفتش العمل غير ملم بالجانب التقني منها، إثر ذلك خول المشرع إمكانية اللجوء إلى أهل الاختصاص من أطباء ومهندسين وفنيين للقيام بالفحوص والتحليلات الفورية ومساعدة مفتش العمل لبلوغ الحقيقة التي عليها بيئة العمل، لكن بالتقيد بشرط ألا وهو السر المهني<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### صلاحياته الردعية

إن من بين السلطات المخولة لمفتش العمل، نجد سلطة القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل، حيث تدرج من بين الخطوات الأولى التي تصح لحماية العامل، بحيث يتسنى له معاينة ومراقبة مدى حسن تطبيق قواعد الأمن والسلامة من طرف رب العمل، لكن في حالة ما اكتشف مفتش العمل خرقا في احترام قواعد الأمن والسلامة يقوم مفتش العمل بتوجيه تحذير لرب العمل الذي يترجم هذا التحذير بواسطة توجيه الملاحظات باعتبارها أخف العقوبات التي لمفتش العمل تسليطها قبل اللجوء إلى الإجراءات الردعية الأخرى، وفي حالة عدم استجابته بالاستمرار في ارتكاب المخالفة، يقوم بتوجيه إنذار لرب العمل للامتثال لتلك الخروقات المرتكبة (الفرع الأول)، أما في حالة عدم إصلاحه للوضع وعدم تطبيق

1- لمليكشي حياة، مرجع سابق، ص ص 249-250.

النصوص القانونية وفق التشريع المعمول به، يحرر مفتش العمل محضرا للمخالفة (الفرع الثاني)، حيث أن كل هذه التدابير والإجراءات المنصوص عليها سنعرضها كالتالي:

### الفرع الأول

#### توجيه الملاحظات والإنذارات

عند قيام مفتش العمل بزيارات إلى أماكن العمل، يخلص في النهاية إلى نتائج الزيارة، وإذا توصل إلى اكتشاف خروقات بخصوص مدى تطبيق أحكام تشريع العمل، التي يهدف تطبيقها إلى حماية العمال من الأخطار التي تحق بسلامتهم وأمنهم، خول المشرع لمفتش العمل آليتين بمقتضاها بقي من نشوء الخلاف أو إذا نشأ يتم تسويته، وهذه الآليتان تتمثلان في تقديم الملاحظات والإنذارات، لذلك نتساءل عن الطبيعة القانونية للملاحظات والإنذارات (أولا) كذا شروط و إجراءات توجيهها (ثانيا) ومجالات توجيه هذه الملاحظات والإنذارات (ثالثا) والآجال التي تمنح للامتثال للتعليمات (رابعا).

#### أولا: الطبيعة القانونية للملاحظات والإنذارات

تعتبر الملاحظات والإنذارات إحدى الإجراءات المتخذة من قبل مفتش العمل عند معاينته لمخالفات للأحكام التشريعية، وهي بمثابة التحذير لرب العمل، حيث يمنح له مفتش العمل أجلا لإصلاح الوضع، إذ يمكن أن يأخذ توجيه الملاحظة والإنذار الصورة التالية؛ تخويل مفتش العمل صلاحية إصدار الأوامر، مع إعطاء أرباب العمل إمكانية الطعن فيها، أمام الجهات الإدارية أو القضائية.

وفي حالة عدم فعالية الصورة السالفة الذكر، يطلب مفتش العمل من السلطة المختصة إصدار الأوامر وإتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري، إذ خول المشرع لمفتش العمل آليات التدخل لإصلاح الوضع، وذلك بتحرير محاضر المخالفات، الملاحظات الكتابية والإعذارات، وهذا ما أكده نص المادة 7 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل إذ

نص على: "مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم، وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية:

أ- ملاحظات كتابية

ب- تقديم الإعدار."

و من اجل صحة ومشروعية الملاحظات والإعذارات الموجهة لرب العمل، يجب أن تصدر عن مفتشي العمل، اللذين لهم صفة أعوان كموظفين عموميين، إلتزموا بأداء اليمين القانونية، مفوضين من قبل رؤسائهم المباشرين التابعين لهيئة تفتيش العمل المختصة، فمفتش العمل يتخذ هذا الإجراء تناسبا مع خطورة و جسامة المخالفة، وهذا ما أكدته المادة 1/8 و 2 من الأمر رقم 03-90 سالف الذكر ونصت على: "يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات، كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقة بالعمل والمعمول بهما ويقدران حسب كل حالة".

**ثانيا: إجراءات وشروط توجيه الملاحظات والإعذارات:**

عند اكتشاف مفتش العمل خرقا في حسن تطبيق أحكام قانون العمل، تكون له صلاحية تحرير الأعدار، متقيدا بالشروط التالية:

- تحرير، تدوين الأعدار في دفتر خاص مرقم وموقع من طرف مفتش العمل، أصدره رب العمل خصيصا لهذا الغرض، وعلى رب العمل تمكين مفتش العمل من هذا الدفتر في أي وقت بناء على طلبه وهذا ما أكدته المادة 3/8 من قانون رقم 03-90<sup>1</sup>، ويكمن الغرض من تدوين الإجراء المباشر ضد رب العمل في هذا السجل إلى منع احتجاج المستخدم بعدم تلقيه الإعدار، ما يجعلها حجة قاطعة لا تقبل إثبات العكس إلا عن

1- المادة 3/8 من قانون رقم 03-90، سالف الذكر.

- طريق الادعاء بالتزوير. ان تدوين هذا الإعذار يساعد أيضا على تحديد تاريخ البدء في حساب الآجال الممنوحة لرب العمل بغية محو المخالفات وتلافيها وانعدام آثارها<sup>1</sup>.
- يجب أن يتضمن الإعذار تاريخ التحرير وتوقيع المفتش المعني، حيث يكمن الهدف من تحديد التاريخ في حصر مهلة لمحو المخالفة، نفس الشيء بالنسبة للتوقيع الذي يبرز شخصية المفتش الذي سلط ووجه الإعذار واسمه، وكذلك تبيان الصفة الرسمية للإعذار وحجيته القانونية في مجابهة رب العمل<sup>2</sup>.
- إلزامية احتواء الاعذار على حيثيات المخالفة، و اشتماله لمهلة تعطى لرب العمل بهدف إزالة المخالفة والامثال للنقائص المسجلة، وفقا لما نصت عليه المادة 1/12 من القانون 90-03، حيث أقرت على " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 ثمانية أيام..."<sup>3</sup>.

### ثالثا: مجالات توجيه الملاحظات والإنذارات:

لقد أخضع المشرع الجزائري مجالات كثيرة لرقابة مفتش العمل بحيث يسهر على التأكد من مدى حسن تطبيق أحكام القانون العمل، ومن بين هذه المجالات نذكر تلك المتعلقة بإبرام عقود العمل، فعلى مفتش العمل تفحص لقواعد والظروف الخاصة بتشغيل العمال المؤقتين (أ) وكذا مراقبة قواعد وظروف الوقاية من الأخطار وسلامة العمال (ب).

#### أ- التدابير الخاصة بمخالفة القواعد المنظمة لتشغيل العمال المؤقتين:

إن الهدف من إقرار المشرع هذا النوع من الرقابة هو حماية العمال من التعسف، حيث أن أرباب العمل غالبا ما يلجؤون إلى التعسف في حقوق العمال، عن طريق قطع

1- بومدين محمد، دور مفتشية العمل في حماية العمال من خطر فيروس كورونا، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة

القانونية، مجلة سداسية متخصصة محكمة، المجلد 6، العدد 1، 2022، ص 104.

2- المرجع نفسه، ص 104.

3- المرجع نفسه، ص 104.

علاقة العمل معهم دون أي إشعار مسبق أو تعويض<sup>1</sup>.

لذا ومن أجل المحافظة على المراكز القانونية لأطراف علاقة العمل، ومنع انتشار البطالة، فإن المشرع الجزائري قد تصدى لهذا النوع من المخالفات بتحويل مفتش العمل المختص إقليميا صلاحية رقابة وذلك للتأكد من مدى احترام أرباب العمل لحالات تشغيل العمال بعقود عمل محدد المدة الواردة في المادة 12 قانون رقم 90-11<sup>2</sup>، وهذا ما ورد في المادة 12 مكرر من قانون رقم 90-11 حيث تقر على: "يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة ابرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل"<sup>3</sup>.

وليد تسهيل مهمة مفتش العمل في رقابته على مثل هذه العقود، تم اقترانها بمجموعة من الشروط والتي تتمثل في إفراغها في شكل مكتوب<sup>4</sup>، تضمنها على جميع المعلومات التي تساعد على رقابتها: السبب الذي من أجله ابرم هذا العقد، الوصف المهني للعامل وتأهيلاته، ومدة العقد، وتاريخ بدئه ونهايته<sup>5</sup>.

حين يمارس مفتش العمل رقابته ومعاينته للمخالفات، يلجأ إلى اتخاذ التدابير والإجراءات التالية:

- يتفحص مفتش العمل وضعية العمال المؤقتين، والأسباب الدافعة لإبرام عقودهم المحددة

1- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 123.

2- المادة 12 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر

3- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 123-124.

4- عزوز منى، طاهير ساسمينة، عقد العمل محدد المدة على ضوء تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2018، ص 9.

5- فنينخ عبد القادر، سلطة القاضي في توفد الحماية القانونية للعامل في العقود المحددة المدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 1، 2020، ص 256-274.

- إذا وصل مفتش العمل إلى اكتشاف خروقات في توظيف العمال المؤقتين من طرف رب العمل، يوجه له إنذار، ويسجله في دفتر الملاحظات والإنذارات<sup>1</sup>.
- يحيل مفتش العمل محضر المخالفة إلى النيابة العامة للمتابعة الجزائية أمام المحكمة المختصة وعموما يكون أمام قسم المخالفات<sup>2</sup>.

بعد ممارسة مفتش العمل لصلاحياته واستنفاذه الإجراءات المذكورة أعلاه، يتم تحويل عقود العمل محددة المدة إلى عقود عمل غير محددة المدة<sup>3</sup>، وهذا ما أكدته المادة 14 من القانون رقم 90-11 ونصت على: "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في هذا القانون". إضافة إلى تسليط عقوبات جزائية على رب العمل المخالف، لردعه ومنعه من مواصلة توظيف عمال مؤقتين بعقود عمل محددة المدة، وهذا ما نصت عليه المادة 146 مكرر من الأمر رقم 21/96 المعدل للقانون رقم 90-11، حيث نصت على: "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون، بغرامة من 10000 دج إلى 20000 دج و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين .

وفي حالة العود، تكون العقوبة من 40000 دج إلى 50000 دج و تضاعف حسب عدد العمال المعنيين".

#### ب- التدابير الخاصة بمخالفة قواعد الرقابة الصحية والأمن وطب العمل:

منح المشرع لمفتش العمل جميع الصلاحيات التي بمقتضاها يزيل المخالفات المرتكبة من قبل رب العمل، ما تعلق منها بقواعد الرقابة الصحية والأمن للعمال، فانه في حالة

1- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 124.

2- خيرة عبد المولى، مرجع سابق، ص 69.

3- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 124.

معاينة مفتش العمل لخروقات فيما يتعلق بهذا المجال، يلجأ مباشرة لتوجيه إنذار شفوي أو مكتوب لرب العمل، لدفعه للامتثال للتعليمات والتوقف عن ارتكاب المخالفة<sup>1</sup>.

وفي حالة معاينة مفتش العمل عند القيام بزيارته في المؤسسة خطرا جسيما قد يحدث بالعمال مهددا أمنهم وسلامتهم<sup>2</sup>، كاحتمال تهدم مبنى المؤسسة، أو عدم التزام رب العمل بقواعد النظافة داخل أماكن العمل، أو انتشار المواد الكيماوية الضارة والنفائيات الخطرة على صحة العمال، فإنه يحزر محضرا بالمخالفة وتقدم نسخة لرب العمل، يعذره بضرورة اتخاذ التدابير الوقائية لمنع تضرر العمال<sup>3</sup>، ويسجل هذا الإعذار في دفتر مخصص لتسجيل الإعذارات، وهذا بعد التوضيح لرب العمل عن نوع المخالفة المرتكبة. كما يمنح له أجل للامتثال للتعليمات، هذا ما أكدته المادة 10 من القانون رقم 90-03 التي نصت على: " إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه عديمة النظافة أو الخطيرة، يحزر مفتش العمل فورا محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملزمة للإخطار المطلوب اتقائها ويدون هذا الإعذار في دفتر الاعتذارات المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه"<sup>4</sup>.

في حالة توصل عضو من لجنة الوقاية الصحية والأمن، أو مندوب الوقاية الصحية والأمن، أو طبيب العمل، أو أي عامل، إلى وجود خطر محقق الوقوع، و يخطر مسؤول الوحدة أو من يمثله خلال مدة 24 ساعة و الذي بدوره يخطر مفتش العمل لمباشرة التدابير المثالية، وإذا تاكد هذا الأخير خلال زيارته الميدانية، صحة الإخطار وهذا ما يهدد صحة وسلامة العمال، يلجأ إلى طلب المساعدة من أطراف أخرى، رئيس المجلس الشعبي البلدي

1- مزناد صبرينة، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، العدد 21، 2016، ص 213.

2- بن سالم كمال، " بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، مجلة سداسية محكمة في الدراسات القانونية، العدد الثالث، 2014، ص 27.

3- قرواش فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 70.

4- المادة 10 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.

المختص إقليميا و الوالي<sup>1</sup>. وذلك بموجب تقرير يدون فيه مختلف الأخطار وشبكة الوقوع إضافة إلى بيئة العمل وظروف العمال، ويطلب تدخلا هذه الجهات بشكل عاجل لاتخاذ الإجراءات الضرورية<sup>2</sup> بعد إخطار رب العمل بضرورة إزالة المخالفة، وهذا ما أكدته المادة 04/34 من القانون رقم 07-88، للإشارة فان هذا القانون اقتصر على إخطار مفتش العمل للوالي فقط، لكن حقيقة هذا ما يعرقل التدخل السريع لمفتش العمل خاصة إذا كان مركز الولاية بعيدا عن مكتبه، لكن قانون رقم 03-90 تدارك هذا النقص حيث استعان بجهة إخطار ثانية ألا و هي رئيس المجلس الشعبي البلدي، بالتالي إمكانية إخطار الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي على حد سواء<sup>3</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون رقم 03-90 حيث أقرت على: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا اللذان يتخذان كل فيما يخصه جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم"<sup>4</sup>.

فعلى مستوى إحصائيات نشاط مكاتب مفتشية العمل خلال السداسي الثاني لسنة 2002، سجلت في مجال مراقبة ظروف العمل داخل المؤسسات، 1080 زيارة تفتيش لأماكن العمل معروفة بخطورتها، وتم تحرير 289 إعدار و 842 ملاحظة وتحرير 36 محضر مخالفة<sup>5</sup>.

1- بن سالم كمال، مرجع سابق، ص 27.

2- قرواش فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 70.

3- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 125.

4- المادة 11 من قانون رقم 03-90، سالف الذكر.

5- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 125.

### رابعاً: منح الأجل بعد توجيه مفتش العمل للإنذارات:

لقد حصر المشرع الجزائري أجالا أمنيا بعد توجيه الإنذارات، لإرغام رب العمل على الامتثال للتعليمات، وإزالة المخالفات، التي تهدد صحة وسلامة العامل، و لم يترك الآجال مفتوحة خوفا من التعسف والإجحاف في حقوق العمال<sup>1</sup>.

فأول إجراء يباشره مفتش العمل عند اكتشافه لخروقات في مواجهة رب العمل، هو اللجوء عموماً لتحذيره، وتوجيهه للامتثال للقانون<sup>2</sup>، ويعطي له أجلا لا يتجاوز كحد أقصى ثمانية أيام، هذا حتى لا يتعسف في حق رب العمل بعدم تمكينه من وقت يصحح فيه ما ارتكبه<sup>3</sup>.

أما إذا لم يمتثل رب العمل بمحوه للمخالفة رغم أذاره، يلجأ مفتش العمل إلى طريق آخر و هو تحرير محضر مخالفة، الذي يتضمن هوية رب العمل، مقر المؤسسة، ذكر وقائع ومعطيات المخالفة، إضافة إلى الأساس القانوني محل الخرق. بعد ذلك يبلغ الجهات القضائية المعنية للمتابعة الجزائية<sup>4</sup>.

لقد خص المشرع الجزائري مجال قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل بآجال خاصة، عما تم تحديده في المادة 12 من القانون 90-03، لكون المشرع أدري بخطورة وآثار المترتبة عن هذا المجال، وهذا ما أكدته المادة 9 من القانون 90-03 حيث نصت على: "إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم إذارا بامتثال التعليمات. يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق"<sup>5</sup>.

1- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 122.

2- بن بوعزة صارة، حداد فاتح، مرجع سابق، ص 56.

3- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 122.

4- بن سالم كمال، مرجع سابق، ص 28.

5- المادة 09 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.

وبين المشرع هذه الآجال ووضحها بواسطة نص 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<sup>1</sup>، حيث حددت هذه الآجال ما بين خمسة أيام إلى شهر على الأقل، دون نسيان ما نصت عليه المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 الصادر في 15/05/1993 المتعلق بطب العمل وقد حصر هذه الآجال ما بين يوم واحد إلى ثلاثة أشهر<sup>2</sup>.

يمارس مفتش العمل لسلطة التدخل المتمثلة في سلطة رده للمخالفة، عن طريق توجيهه الملاحظة والإنذار لرب العمل، اللذين يعدان من اخف الإجراءات شدة، أين يمنح مفتش العمل أجلا لإصلاح الوضع و الامتثال للتعليمات. كما تمكن سلطة التدخل هذه من التطبيق الحسن للنصوص التشريعية، ما يؤدي إلى انقضاء المخالفة وإعطاء فعالية لمفتش العمل كآلية للحد من الخلافات الفردية في العمل.

## الفرع الثاني

### تحرير محاضر المخالفات

الغرض من إصدار المشرع لهذه النصوص القانونية التي تمنح لمفتش العمل صلاحية مراقبة مدى احترام رب العمل للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بقانون العمل، هو حماية العامل من الأخطار المهنية، والحفاظ على سلامة صحته البدنية ومنع تعسف المستخدم في حقوقه. فبعد معاينة مفتش العمل للمخالفات وكشفه لخروقات في تطبيق القواعد القانونية، وتوجيه إعدار لرب العمل، وإذا لم يمتثل هذا الأخير في الآجال الممنوحة له، يلجأ مفتش العمل إلى اتخاذ إجراء أشد من الذي سبقه؛ يتمثل في تحرير

1- المادة 67 من المرسوم رقم 05-91 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على

حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر عدد 4، الصادر في 23 يناير 1991.

2- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 123.

محضر المخالفة وإحالته إلى القضاء المختص لمحاكمته. فهذا نتساءل عن الطبيعة القانونية لهذه المحاضر ومدى حجيتها (أولاً)، وإجراءات وشروط إعدادها (ثانياً) .

### أولاً: الطبيعة القانونية لمحاضر المخالفات ومدى حجيتها:

تعتبر محاضر المخالفات، تقارير مكتوبة يحررها مفتش العمل المختص عند معاينته لخروقات في تطبيق أحكام قانون العمل، وذلك بعد إنذار رب العمل ومنحه أجلاً للامتثال أي لإزالة المخالفات غير أنه لم يمتثل لها<sup>1</sup>.

ولقد نوطت الاتفاقيات الدولية مهمة تحرير محاضر المخالفات لمفتش العمل وهذا ما أكدته المادة 17 من الاتفاقية الدولية رقم (81)<sup>2</sup> والمادة (22) من الاتفاقية رقم (129)<sup>3</sup>، حيث ألزمت على مفتش العمل متابعة رب العمل المخالف قضائياً دون سابق إنذار، وتركت للقوانين الوطنية لكونها الحرية الادري في توجيه الإنذار من عدمه، فبدلاً من الردع يمكن لمفتش العمل أن يقي المحاكمة عن طريق النصح والإرشاد وتوجيه الإنذار<sup>4</sup>.

من خلال ما أوردناه سابقاً، يتبين لنا أن صلاحية مفتش العمل لإزالة المخالفات لا تخرج عن الوسائل التالية:

- توجيه النصح والإرشاد لإزالة المخالفة في حالة ما إذا كان رب العمل على غير علم ودراية.

1- بن بوعزة صارة، حداد فاتح، مرجع سابق، ص ص 60-61.

2- تنص المادة 17 من الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المنعقدة في 19 جوان بجنيف 1944/، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1982 على : "1- يتعرض من يخالفون أو يغفلون الحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل للإجراءات القانونية فوراً دون سابق إنذار.. ما لم تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على استثناءات في الحالات التي ينبغي فيها توجيه إخطار سابق بتنفيذ تدابير علاجية أو وقائية.

2- يترك لتقدير مفتشي العمل توجيه إنذار أو نصيحة بدلا من إتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية بإتخاذها ."

3- نص المادة 22 من الإتفاقية الدولية رقم (129) بشأن تفتيش العمل في الزراعة، المنعقدة في 04 جوان بجنيف 1969.

4- أيوب غول، مرجع سابق، ص 46.

- توجيه إنذار إلى رب العمل، إذا اكتشف بأن بإمكان هذا الأخير إزالة المخالفة في أجل معقول.
- تحرير محضر المخالفة، وإحالة رب العمل إلى المحكمة، إذا كان القانون الوطني من نص على ذلك، أو إحالته إلى الجهة التي تملك هذه الصلاحية<sup>1</sup>.
- أما من جانب المشرع الجزائري فقد ارتقى لما أقرت عليه المستويات الدولية، اين ندد بهذه الصلاحية أيضا في القانون رقم 90-03 الجديد في مادته 7 حيث نصت على: "مفتشو العمل أعوان مخلصون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية:
- ج- محاضر لمخالفات"<sup>2</sup>. وكذا في المادة 14 في فقرتها الأولى التي نصت على: "يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذين يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو السنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية"<sup>3</sup>.
- وجاءت إحصائيات مفتشية العمل، عند مباشرتها للتدابير المتخذة من طرف مفتش العمل ضد أرباب العمل المخالفين في سنة 2003، وسجلت النتائج التالية:
- عدد الوثائق المنجزة هو 4764 وثيقة
- عدد المخالفات، هو 24325
- عدد الإعذارات هو 22172 وتتعلق بالأشخاص المعنيين والبالغ عددهم 372448.
- عدد الملاحظات هو 14280 وتتعلق بالأشخاص المعنيين والبالغ عددهم 294352<sup>4</sup>.
- أما بخصوص حجية محاضر المخالفة، فقد اجتمعت أغلب التشريعات العربية والأجنبية على رأي واحد، ألا و هو أن محاضر المخالفة التي يحررها مفتش العمل عبارة

1- مزناد صبرينة، مرجع سابق، ص 196.

2- المادة 7 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.

3- المادة 14 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.

4- بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 130.

عن وثائق رسمية قانونية، تكتسب حجية قانونية قاطعة، وهي بمثابة أدلة ثابتة يلجأ إليها مفتش العمل لتحريك الدعوة العمومية.

كما أنها وثيقة مهمة عند تقديم الملف الجزائي، وهو ما لجأ إليه المشرع الجزائري حين أقر على تمتع المحاضر التي يحررها مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض، وهذا ما أكدته المادة 2/14 من قانون مفتشية العمل، كما أوردت من بين طرق الإثبات في المسائل الجزائية. و اعتبرت المادة 214 من الأمر رقم 66-155 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية هذا المحضر كآلية إثبات تتمتع بالحجية وقوة ثبوتية، لكن بشرط أن تكون صحيحة، وبالرجوع لطبيعة محاضر المخالفات التي يحررها مفتش العمل فإنها تتميز بقيمة وأهمية كبيرة أولها القانون على محاضر ضبط الشرطة القضائية<sup>1</sup>.

لقد ذهبت المحكمة العليا هي الأخرى في هذا الصدد، حيث اعترفت بحجية محاضر المخالفات التي يحررها مفتش العمل، لكون أن جميع محاضر مفتشية العمل ووثائق رسمية لها حجية وقوة ثبوتية، حيث نشرت عدة قرارات بهذا الشأن تبين ذلك، منها القرار رقم 62132 بتاريخ 18 أكتوبر 1990، الذي يؤكد على اعتبار محاضر مفتشية العمل أدلة إثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير<sup>2</sup>.

### ثانيا: إجراءات وشروط إعداد محاضر المخالفات:

أعطى المشرع الجزائري لمفتشي العمل صفة الضبطية القضائية، واعتبرهم أحد أعوان الضبط القضائي، حيث يمارسون بعض سلطات الضبط القضائي بواسطة نصوص خاصة تماشيا مع الأوضاع وفي الحدود المنصوص عليها قانونا، وهذا ما أكدته المادة 27 من الأمر رقم 66-155 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم<sup>3</sup>.

1- لمليكشي حياة، مرجع سابق، ص ص 259-260.

2- المرجع نفسه، ص 260.

3- أمر رقم 66-155 مؤرخ 18 صفر 1386 الموافق 8 يونيو 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 48 الصادرة في 10 يونيو 1966، معدل ومتمم.

وعن طريق هذه الصلاحية المسندة إليهم، فقد نوطهم المشرع بواسطة نصوص قانون الإجراءات الجزائية بتحرير محاضر بمهامهم، بحيث يلزم عليهم إرسال هذه المحاضر إلى ممثل النيابة<sup>1</sup>، بمعية كافة المستندات والوثائق الخاصة لمباشرة الدعوى العمومية. وهذا ما أقرت عليه المادة 18 من الأمر المذكور أعلاه، حيث نصت على: "يتعين على ضباط الشرطة القضائية أن يحرروا محاضر بأعمالهم وأن يبادروا بغير تمهل إلى إخطار وكيل الجمهورية بالجنايات والجنح التي تصل إلى علمهم. وعليهم بمجرد إنجاز 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"<sup>2</sup>.

ويتضمن محضر المخالفة الذي يحرره مفتش العمل عند معاينته لأي مخالفة النقاط التالية:

- الهوية الكاملة للمستخدم المخالف وصفته.
- مجموع المخالفات المرتكبة، مع تبيان النصوص القانونية محل المخالفة، وكذا العقوبات المسلطة بحديها الأقصى والأدنى.
- ذكر أسماء العمال الذي أجحف في حقهم.
- ذكر التواريخ والزيارات السابقة، وكذا التدابير المتخذة قبل تحرير المحضر كالتنبيه والملاحظة<sup>3</sup>.

1- بظاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران2، محمد بن أحمد، 2017، ص 116.

2- أيوب غول، مرجع سابق، ص 47-48.

3- المرجع نفسه، ص 48.

بعد تحرير أعوان مفتشية العمل محضر المخالفة، يلجأ المفتش الولائي المختص بالقيام بتحرير طلب إلى السيد وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة، يتعلق بموضوع المخالفة الموجهة ضد رب العمل المخالف، بتبينه لهويته الكاملة وعنوان مقر المؤسسة ومكان العمل وتحديد نص المادة التي نمت مخالفتها، وكذا المادة المعاقبة لهذه المخالفة<sup>1</sup>. وبعد تلقي وكيل الجمهورية لهذا المحضر، يجب عليه أن يقوم باتخاذ أحد التدابير التالية:

إما أن يقوم بحفظ الدعوى لعدم جدية المحضر. أما أن يقوم بإحالة الدعوة مباشرة إلى القسم المختص لمحاكمته رب العامل المخالف. وهو المعمول به غالباً تبعاً لقواعد الاستدعاء المباشر. وإما أن يلجأ إلى إحالة الدعوى لقاضي التحقيق لفتح تحقيق واستجواب رب العمل المخالف قبل محاكمته لكن مع الأسف هو تدبير نادر الوقوع<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى شروط الواردة أعلاه، ألزم المشرع تحرير المحضر من طرف مفتش العمل المختص إقليمياً، ويكون مستندا أو مبنيا على تقرير الزيارة التفتيشية، دون زيادة أو نقصان<sup>3</sup>.

ان لم يمتثل رب العمل للتعليمات وعدم محوه للمخالفة، يلجأ مفتش العمل إلى إجراء اشد وذلك بتحريره لمحضر المخالفة وتوجيه رب العمل للقضاء، ومقاضاته، ويترتب عن هذا ردع رب العمل وجعله يمتثل لتلك المخالفة، ومن هنا نقول أن دور مفتش العمل قد برز في الحد من الخلافات الفردية في العمل.

1- أيوب غول، مرجع سابق، ص 48.

2- المرجع نفسه، ص 48.

3- بومدين محمد، مرجع سابق، ص 106.

## خاتمة

بتبني الجزائر لنظام قائم على الحرية، ومراعاة السياسة الاقتصادية للدولة، أصبح من الضروري تنظيم كل ما يخص الجانب المتعلق بعلاقات العمل بواسطة الشركاء الاجتماعيين، وركود الدولة إلى الوراء وترك المجال لأطراف علاقة العمل لتنظيمها.

لكن هذه الحرية ليست مطلقة، بل و أكثر من ذلك، فالمشرع لم يترك الحرية لهؤلاء الشركاء في تنظيم جميع جوانب علاقة العمل، و ذلك راجع إلى أنه يمكن لرب العمل لكونه محترف اقتصادي التعسف والإجحاف في حق العامل وعدم احترام قوانين العمل، ما ينعكس على الطابع الاقتصادي عامة وعلى المؤسسة خاصة.

ما أدى بالدولة الى التدخل وذلك عن طريق جهاز تفتيش العمل من أجل ضمان التنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل، والقوانين واللوائح الأخرى ذات العلاقة بالعمل والعمال، ما نتج تخويل المشرع صلاحيات لمفتش العمل لتيسير مهمته.

ان لمفتش العمل دورا هاما في الحد من خلاقات العمل الفردية، من خلال استعمال سلطاته المقررة قانونا، والتي تكمن في صلاحياته الوقائية، القائمة على عدة صور ومجالات:

- النصح والإرشاد .
- الإبلاغ عن القصور التشريعي .
- تأطير الشركاء الاجتماعيين بمساعدتهم في إعداد الاتفاقية الجماعية، وكذا عند تطبيقها.

إضافة إلى صلاحياته الرقابية أو سلطته في ردع المخالفة، التي تتمثل في:

- سلطة الرقابة على تطبيق قانون العمل.
- و كذا سلطته في رده للمخالفة عند معاينتها.

نقول انه و رغم تنظيم المشرع هذه الصلاحيات بموجب نصوص قانونية وتنظيمية، حيث أفلح المشرع في خلق هذه الآلية أو الهيئة التي يلجأ إليها أطراف علاقة العمل للاستشارة والبحث في الجانب القانوني، من ثمة إلى التطبيق السليم والفعال للنصوص

القانونية، و احترام وإمام كلا الطرفين بالقوانين السارية، ما يقي من نشوء الخلافات، و يحول دون اللجوء إلى القضاء.

لنخلص إلى ذكر بعض الحلول والتوصيات، والتي نذكر منها:

- تعزيز الحوار الاجتماعي بين أطراف علاقة العمل ومفتش العمل كوسيط بينهم، إذ يجب على مفتش العمل تسيير جلسة المفاوضة باستدعاء الطرفين وتلاقيهم، وخلق جو مناسب للحوار وتحكمه في زمام الحوار بواسطة توجيه كل طرف للتطبيق الصحيح للقانون، ما يؤدي إلى التفاهم والخروج باتفاقات مرضية.
- توعية أطراف علاقة العمل عن طريق تقديم النصح والإرشاد والمعلومات، فعلى مفتش العمل إمام أطراف الإنتاج بكل ما يخص علاقة العمل خاصة الجانب القانوني منها، سواء في مكتبه أو أثناء الزيارة التفتيشية.
- تنقل مفتش العمل إلى المؤسسة إما لوحده أو بمعية مفتشين آخرين، ذلك من أجل إلقاء محاضرات متعلقة مثلا بآليات درء الخلافات، بسبل التطبيق الفعال والسليم للقانون، أو بالإجراءات الواجب اتباعها في حالة وقوع خلاف.
- توعية الجمهور إلى التثقف القانوني و ذلك بواسطة الوسائل المرئية المسموعة، وكذا مثل الراديو، والحصص التلفزيونية، فمثلا يمكن لمفتش العمل إطلاع الجمهور بآخر التعديلات القانونية في مجال علاقات العمل، وتوعيتهم باللجوء إلى هذه الهيئة من أجل الاستشارة في أي جانب من جوانب علاقة العمل وذلك بأسلوب مقنع ليبيث الاطمئنان في نفوس العمال.
- تطوير قدرات مفتشي العمل بتخصيص دورات تكوينية لهم مواكبة مع التطورات السارية لإمامهم بمختلف الجوانب القانونية، وأخلاقيات وقواعد هيئة التفتيش العمل.
- محو الطابع الردعي لمفتش العمل أثناء ممارسته لمهامه، قصد إنهاء تخوف العمال من مقابلة مفتش العمل، و اعتباره مرشدا ومساعدة لأطراف علاقة العمل وإلا فما الاختلاف بينه وبين القضاء إذا استأنس بطابع الردعي.

- إقامة علاقة تعاون وتنسيق وثيقة بين جهاز تفتيش العمل والجهات الأخرى المعنية بتطبيق تشريعات العمل وبالأخص الشركاء الاجتماعيين وذلك بإخطارهم بكل ما يحدث في المؤسسة بتعاونهم في إطار الحد من نشوء الخلافات الفردية في العمل، واستشارتهم في كل أمر قبل إقامته.
- تحسين الأوضاع المادية ورفع ضمانات قانونية ومحفزات في متناول مفتشي العمل والعمل الذي يقومون به، إذ أن الأجر هو الذي يدفع مفتش العمل إلى تقديم فعالية وجهد أكبر أثناء القيام بمهامه.
- وعليه فإن، دور تفتيش العمل في تأمين الاستقرار الاجتماعي وتحقيق النمو الاقتصادي، يستلزم جهدا وطنيا شاملا لعلاج الجوانب السلمية في واقع البيئة المجتمعية القاطن فيها مفتش العمل، من خلال سياسات تشترك في رسمها وتنفيذها أجهزة الدولة وسلطاتها المختلفة ومنظمات المجتمع المدني، كما تشمل منظمات العمال وأرباب العمل، وكل هذا يجب أن يسود في أجواء من الاستقرار السياسي والأمني والتآلف والتفاهم بين سلطات الدولة الرسمية ومواطنيها، وتنفيذ هذه السياسات على مدى زمني طويل.

# قائمة المراجع

## أولاً: الكتب

- 1-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- 2-علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية العدد 82، مملكة البحرين، 2014.
- 3-يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1996،

## ثانياً: الرسائل والمذكرات الجامعية

### أ- رسائل الدكتوراه:

- 1-بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران2، محمد بن أحمد، 2017.
- 2-بلعلمي أماني، نظام الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2021.
- 3-بوعزيز ليندة، توقيت علاقة العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019.
- 4-دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل درجة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2019
- 5-لمليكشي حياة، طب العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020.
- 6-مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2019
- 7-موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتيسير علاقات العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021

ب- المذكرات:

1.مذكرات الماجستير:

- 1-بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012
- 2-خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن عكنون، 2012.
- 3-خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، مذكرة ماجستير كلية الحقوق، جامعة وهران، 2009.
- 4-قحيز عز الدين، دراسة سوسيولوجية لسلك مفتشي العمل في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية نحو اقتصاد السوق، إشكالية التكيف والتكوين، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، أبو القاسم عبد الله، 2021.

2- مذكرات الماستر :

1. أخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016.
2. أوصيف سامية، غشام نجاه، عقد العمل محدد المدة في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017.
3. أيوب غول، إجراءات المعاينة والمتابعة في مخالفات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، 2018.
4. بكوش الهام؛ عقون ابتسام، دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية؛ دراسة ميدانية بمفتشية العمل بجيجل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الصديق بن يحيى، 2016.
5. بن بوعزة صارة، حداد فاتح، مفتشية العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2017.

6. بن عبو محمد، النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020.
7. بن معمر عميروش؛ علاق عبد الكريم، النظام القانوني للنظام الداخلي للمؤسسات في ظل قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016.
8. حرزي إدير، تبوب عبد القادر، تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، د.س.ن.
9. زكنون الياس، مفتشية العمل ودورها في تسوية نزاعات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كليات الحقوق، جامعة ألكلي محند اولحاج، البويرة، 2016.
10. طرافي مراد، دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجامعية للعمل، مذكرة تخرج لاستكمال شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العقيد ألكلي محند والحاج، البويرة، 2020
11. كماش عبد اللطيف ؛ خضراوي عبد الصمد، دور مفتشية العمل في احترام تشريع العمل والتشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021.
12. عراش صليحة؛ عزني مبروك، دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2017.
13. عمران فوزي؛ عزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2017.
14. قرواش فاطمة الزهرة، الإطار التنظيمي لطب العمل وسبل قمعها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق ، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015.

15. نذير برحاييل، الجرائم المرتكبة ضد مفتش العمل وسبل قمعها، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015.
16. يعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017.
17. ريغي حمودي، دور مفتشية العمل في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل، دراسة ميدانية مفتشية العمل لولاية قالمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945.

### ثالثا: المقالات والمدخلات

#### أ- المقالات:

1. أوفنون بوسعد؛ بوعزيز ليندة، " تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 15، 2020، ص ص 120-156.
2. بلعبدون عواد، "دعوى التكيف لعقود العمل محددة المدة بين الفراغ التشريعي والاجتهاد القضائي"، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 1، 2021، ص ص 354-369.
3. بلميهوب عبد الناصر، " تغيير الطبيعة القانونية لعقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة على ضوء الأحكام القضائية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد خاص، 2017، ص ص 179-197.
4. بن سالم كمال، " بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، مجلة سداسية محكمة في الدراسات القانونية، العدد الثالث، 2014، ص ص 135-160.
5. بن عزوز بن صابر، "حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري"، القانون، العدد 1، 2010، ص ص 43-58.
6. بوعجيلة موسى، بن الطيبي مبارك، "حماية اجر العامل من خلال أحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة الناقد للدراسات السياسية، العدد 2، 2022، ص ص 696-717.

7. بوكليخة ليلي، " دور تفتيش العمل في ترقية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"،  
مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، 2018، ص ص 337-345.
8. بومدين محمد، " دور مفتشية العمل في حماية العمال من خطر فيروس كورونا، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، المجلد 6، العدد 1، 2022، ص ص 90-112.
9. حرشايي علان، "عقد العمل المحددة المدة بين الهي والممارسة"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الثالث، 2021، ص ص 158-172.
10. حسان نادية، "النظام الداخلي في قانون علاقات العمل"، المجلة النقدية، العدد 1، 2008، ص ص 29-70.
11. فنينخ عبد القادر، " سلطة القاضي في توفد الحماية القانونية للعامل في العقود المحددة المدة "، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 1، 2020، ص ص 256-277.
12. لعيمش غزالة، " أجور العمال بين الحماية القانونية والعقوبات " ، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق الإنسان والحريات العامة، العدد 2، 2022، ص ص 223-226.
13. مزناد صبرينة، "دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والامن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري"، مجلة المعارف، العدد 21، 2016، ص ص 196-222.
14. ميسوم خالد، د.بالعربي عادل، " رؤية في النظام القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري " ، مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية، العدد 1، 2020، ص ص 284-299.

#### ب- المداخلات:

- 1- استاذ يوسف الياس، " دور تفتيش العمل في تأمين الاستقرار الاجتماعي وتحقيق النمو الاقتصادي"، ندوة قومية حول آليات وسبل تطوير أجهزة تفتيش العمل في ظل المتغيرات الحديثة، منظمة من طرف منظمة العمل العربية، شرم الشيخ، 21-23 مايو/ايار 2016، ص ص 1-16.

## رابعاً: النصوص القانونية

### أ- الاتفاقيات الدولية المصادق عليها:

- 1-الاتفاقية الدولية رقم(81) بشأن التفتيش العمل في الصناعة والتجارة، المنعقدة في 19 جوان 1947، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 2- إتفاقية دولية رقم 95، متعلقة بحماية الأجور، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، مصادقة عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.

### ب- النصوص التشريعية:

- 1-قانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج عدد6، الصادر في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم.
- 2-قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج.ر. عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990
- 3-أمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر. عدد 3 الصادرة في 12 يناير 1997.

### ت- النصوص التنفيذية:

1. مرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جوان 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر.ج.ج عدد 29، سنة 1990.
2. مرسوم تنفيذي رقم 91-05 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج.ج عدد 4، الصادر في 23 يناير 1991.
3. مرسوم تنفيذي رقم 97-59 مؤرخ في 9 مارس 1997، يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 13، الصادر في 12 مارس 1997، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 07-226 المؤرخ في 24 يوليو 2007، ج.ر. عدد 47، الصادر في 25 يوليو 2007، والمرسوم التنفيذي رقم 09-244، المؤرخ في 22 يوليو 2009، ج.ر. عدد 44، الصادر في 26 يوليو 2009.

4. مرسوم تنفيذي رقم 01-339 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 64، الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 2001.

5. مرسوم تنفيذي رقم 05-05 المؤرخ 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر عدد 4، الصادر في 09 جانفي 2005.

6. مرسوم تنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 15 أبريل 2008، يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 22، الصادر في 30 أبريل 2008.

7. مرسوم تنفيذي رقم 08-125 مؤرخ في 15 أبريل 2008، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 22 لسنة 2008.

8. مرسوم تنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 جويلية 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر عدد 43، الصادر في 03 جويلية 2011.

#### خامسا: القرارات

1- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب 1426 الموافق 16 غشت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل لولاية، ج.ر عدد 75 لسنة 2005

#### سادسا: الاجتهاد القضائي

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 265975 مؤرخ في 16 جويلية، المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2003.

2. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 350940 مؤرخ في 6 ديسمبر 2006.

3. قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 135960 الصادر بتاريخ 17 ديسمبر 1996، المجلة القضائية عدد 2 لسنة 2006.

## سابعاً: الوثائق

- اتفاقية دولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في الزراعة، المنعقدة في 4 جوان بجنيف 1969.
- نشرة مفتشية العمل، العدد 7 لشهر جوان 2002
- نشرة مفتشية العمل، العدد 8 لشهر ديسمبر 2002.
- نشرة مفتشية العمل، العدد 10 لشهر ديسمبر 2003

01.....مقدمة

## الفصل الأول

05.....صلاحيات مفتش العمل الوقائية ودورها في الحد من الخلافات الفردية في العمل

06.....المبحث الأول: أهمية نظام التفتيش في الحد من خلافات العمل الفردية

07.....المطلب الأول: ظهور نظام التفتيش

07.....الفرع الأول: نشأة مفتشية العمل

11.....الفرع الثاني: الاعتراف التشريعي باستقلالية جهاز مفتشية العمل

13.....المطلب الثاني: صلاحيات مفتش العمل الوقائية

15.....الفرع الأول: صلاحية النصح والإرشاد والإبلاغ عن القصور التشريعي

الفرع الثاني: طرق أداء مفتش العمل للالتزامه بالنصح والإرشاد للحد من الخلافات

19.....الفردية

21.....المبحث الثاني: تأطير مفتش العمل لأطراف علاقة العمل

المطلب الأول: مساعدة مفتش العمل لأطراف علاقة العمل

21.....عند إعداد الاتفاقية الجماعية

الفرع الأول: دور مفتش العمل في تفعيل وإدارة الحوار الاجتماعي

22.....بين أطراف علاقة العمل

25.....الفرع الثاني: تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتش العمل

27.....المطلب الثاني: دور مفتش العمل في الرقابة على الاتفاقية الجماعية

28.....الفرع الأول: تدخل مفتش العمل في مجال تنفيذ الاتفاقية الجماعية

30.....الفرع الثاني: تدخل مفتشية العمل في مجال مراقبة مشروعية الاتفاقية الجماعية

## الفصل الثاني

- 34.....ممارسة مفتش العمل لسلطة التدخل للحد من خلافات العمل الفردية.....
- المبحث الأول: دور سلطة مفتش العمل الرقابية في الحد من الخلافات الفردية
- 35.....في العمل.....
- 35.....المطلب الأول: تدخل مفتش العمل من أجل رقابة تطبيق قانون العمل.....
- 36.....الفرع الأول: الرقابة على عقود العمل محددة المدة.....
- 40.....الفرع الثاني: رقابة مفتشية العمل على نظام الأجور.....
- 45.....الفرع الثالث: رقابة مفتشية العمل على إجراءات إعداد النظام الداخلي.....
- 49.....المطلب الثاني: رقابة مفتشية العمل لشروط وظروف العمل وكذا تنظيم وقت العمل.....
- 50.....الفرع الأول: رقابة مفتش العمل على تنظيم شروط وظروف العمل.....
- 52.....الفرع الثاني: رقابة مفتش العمل على تنظيم وقت العمل.....
- المبحث الثاني: ردع مفتش للمخالفات ودوره في الحد من خلافات
- 56.....الفردية في العمل.....
- 56.....المطلب الأول: تحري مفتش العمل عن مخالفات المرتكبة من قبل أصحاب العمل.....
- 56.....الفرع الأول: الاستجواب وأخذ العينات والاطلاع على الوثائق والسجلات.....
- 61.....الفرع الثاني: الاستعانة بفنيين في جهاز تفتيش العمل.....
- 61.....المطلب الثاني: صلاحياته الردعية.....
- 62.....الفرع الأول: توجيه الملاحظات والإنذارات.....
- 70.....الفرع الثاني: تحرير محاضر المخالفات.....
- 76.....خاتمة.....
- 79.....قائمة المراجع.....
- 88.....الفهرس.....

## المخلص:

أدى انتهاج الدولة للنظام الاقتصادي الحر، ترك الحرية للمتعاملين الاقتصاديين في تنظيم العلاقة المهنية، وتحتي الدولة جانبا، ما ترتب عنه نشوء خلافات فردية في العمل بين المستخدم والعامل، وتهديد اقتصاد الدولة عامة والمؤسسة خاص.

غالبا ما يكون سبب هذه الخلافات هو عدم احترام رب العمل للنصوص التشريعية الخاصة بالعمل، ما أدى بالمستويات الدولية والدولة خاصة ممثلة في المشرع، إلى إيجاد هيئة تضمن التطبيق السليم للنصوص التشريعية، والنتيجة كانت خلق المشرع لهيئة تفتيش العمل التي تسهر على احترام تشريعات العمل.

لقد نظم المشرع هذه الهيئة بموجب نصوص تشريعية وتنظيمية، ففي القانون 90-04 الهيئة المكلفة بتسوية النزاعات هي مكتب المصالحة، ولا يملك مفتش العمل أية صلاحية فيها، إذ كانت فقط مكرسة في القانون رقم 75-33 الذي خول له هذه الصلاحية، لكن القانون المنظم لمفتشية العمل خول له صلاحيات إذا مارسها بقي نشوء الخلافات، بموجب صلاحياته الوقائية المتمثلة في النصح والإرشاد والإبلاغ عن القصور التشريعي، وكذا عند تأطيره للشركاء الاجتماعيين في مساعدتهم عند إعداد الاتفاقية الجماعية وكذا عند تطبيقها، إضافة إلى سلطة التدخل التي تشمل الرقابة على تطبيق قانون العمل وكذا سلطته في ردع المخالفة متمثلة في سلطة التحري وصلاحياته الردعية.

## الكلمات الدالة:

الخلافات الفردية؛ العامل؛ رب العمل؛ مفتش العمل؛ الصلاحيات؛ احترام القانون