الحماية الجزائيّة لعلاقات العمل في التشريع الجزائري

Criminal protection of labor relations in Algerian legislation

بدري عز الدين [1] *

[1] جامعة صالحي أحمد النعامة، الجزائر،

a.badri@cuniv-naama.dz

(https://orcid.org/0009-0008-6917-2894)

تاريخ الإرسال: 2026/03/15 تاريخ القبول: 2026/05/21 تاريخ النشر: 2026/06/01

****

ملخص:

تعتبر الحماية الجزائيّة لعلاقات العمل الفرديّة والجماعيّة من أسس الاستقرار الاجتماعي للعامل؛ لذا فإن المشرّع الجزائري جرّم وعاقب على الإخلال بعلاقات العمل الفرديّة؛ لاسيما منها المساس بمبدأ المساواة بين العمال، وضمن حماية جزائيّة لظروف العمل المناسبة، وضمان تسديد الأجر، كما عمد المشرّع أيضا إلى حماية علاقات العمل الجماعيّة، خاصة المتعلقة بحماية التفاوض الجماعيّ وسير لجان المشاركة العماليّة والنشاط النقابيّ، وذلك بتسليط عقوبات أكثر شدة.

الكلمات المفتاحية: علاقات العمل؛ حماية جزائيّة؛ حقوق العمال.

Abstract:

The criminal protection of individual and collective labor relations is a one of the foundations of the worker's social stability. Therefore, the Algerian legislator criminalized the violation of individual labor relations, especially the violation of the principle of equality between workers, and has provided criminal protection for suitable working conditions and guaranteed payment of wages .

The legislator has also sought to protect collective labor relations, especially those related to the protection of collective bargaining, the functioning of worker's participation committees, and union activity, by imposing more severe penalties.

Key words: Labor relations; criminal protection; workers rights.

* المؤلف المرسل

مقدمة:

إن الهدف من تنظيم علاقات العمل هو إضفاء التوازن الاجتماعي والاقتصادي عليها؛ حتى لا يتغول أي طرف في العلاقة على الطرف الآخر؛ لتنسجم المصالح المتبادلة بين العمال والهيئة المستخدمة، بمقتضى هذا النظام الحمائي المُحْكم، الذي لا ينبغي أن يَمنح نفعا لطرفٍ معينٍ في علاقة العمل، إلا بالقدر الذي لا يحب معه أن يضر به الطرف الآخر، إلا في حدودٍ مقبولة بينهم؛ فهو نظام اتفاقي وقانوني، من أجل تكريس توازن لا ينحصر في علاقات العمل فحسب، بل يمتد إلى النظام المجتمعي بالمفهوم الواسع؛ لذا فقد كرس التشريع العمالي -غالبا- الحدود الدنيا المقبولة في مضمون علاقة العمل، لضمان القواعد الأكثر نفعا للطرف الضعيف؛ كالقواعد المتعلقة بأوقات العمل ومدتها، وشروط الأجر، وأوقات الراحة القانونية؛ وإن كانت تلك الاعتبارات القانونية لا يمكن أن تؤتي عملها، دون ضمانات من داخل منظومة علاقات العمل ذاتها؛ المتمثلة في تكريس المشاركة العمالية والتفاوض الجماعي؛ حتى يتسنى الابقاء على ذلك التوازن الاجتماعي المضمر، بين طرفي العلاقة، ولا يمكن أن يتحقق كل هذا إلا بتدخل المشرّع الجزائي، تبعا لأساليب القانون العام، في وضع الحدود العقابية لضمان نجاعة علاقات العمل واستقرارها.

لهذا حرص المشرّع الجزائري بموجب ترسانة قانونية متكاملة على تنصيب كل الآليات القانونية المعروفة من أجل استقرار النظام الاجتماعي العمالي، في مجال علاقات العمل الفردية، وعلاقات أو نزاعات العمل الجماعية، فضلا عن حرصه في وضع القواعد الجزائية؛ فما مدى نجاح المشرّع الجزائري في وضع الحدود الجزائية الضامنة لاستقرار علاقات العمل الفرديّة والجماعيّة؟

للإجابة على هذه الاشكالية، تم جمع النصوص القانونية المتعلقة بهذا الشأن، ومعالجتها بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والمراد من ذلك فهم أهداف المشرع وغاياته وامكانات تحققها على أرض الواقع، لا سيما وأن المجتمع العمالي يتصف بديناميكية دائمة، ينبغي رصد متطلباتها وضمان استقرارها؛ لهذا كان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة الوصول لفهم العلاقات العمالية في إطارها القانوني الردعي، أي موقعها في النظام العام، بما يُسْهم ولو بلبنة صغيرة في الشأن العلمي لقانون العمل.

تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، في المبحث الأول منها، تم التطرق إلى الحماية الجزائية لعلاقات العمل الفردية، ثم التطرق بعد ذلك إلى الحماية الجزائية لعلاقات العمل الجماعية.

المبحث الأول

الحماية الجزائيّة لعلاقات العمل الفرديّة

من خلال المبحث الأول من هذه الدراسة كان لا بد من التطرق إلى أهم حماية جزائية يضمنها القانون الجزائي للعمل، كنقطة أولى؛ وهي الحماية الجزائية لمبدأ المساواة في علاقات العمل، ثمّ بعد ذلك تم التطرق إلى الحماية الجزائية لظروف العمل المناسبة في علاقات العمل الفردية، كنقطةٍ ثانيةٍ.

المطلب الأول: الحماية الجزائيّة لمبدّأ المساواة في علاقات العمل الفردية

في هذا المطلب ينبغي التعرض -بدايةً- إلى دراسة مبدأ المساواة، وفقا لما تم تكريسه في القانون العمالي الجزائري، والكلام بعد ذلك عن مدلول هذا المبدأ في مجال الحماية الجزائية لتشغيل القصر.

الفرع الأول: المضمون المعرفي والجزائي لمبدأ المساواة في علاقات العمل

إن مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي تبنتها المواثيق الدولية، واعتمدتها الدولة الحديثة في بناء مؤسّساتها وصياغة قوانينها؛ حتى أن الاعلان العالمي لحقوق الانسان اختار أن يستهل أحكامه بهذا المبدأ، من خلال المادتين الأولى والثانية منه؛ فالناس - تبعا لذلك - متساوون في الحقوق والحرّيات، من غير تمييز بينهم؛ ويجد هذا المبدأ أساسه التاريخي في الديانات السماوية، بما فيها الدين الاسلامي الحنيف.

لقد تبنى المؤسّس الدستوري الجزائري مبدأ المساواة بمفهومه الواسع؛ فكل المواطنين متساوون أمام القانون، بموجب المادة 37 من الدستور[1]، مهما كان عِرقهم أو جِنسهم أو مولدهم؛ فلا مبرر شخصي أو اجتماعي يمكن التمسك به، لتكريس التفرقة بين الناس؛ فالمواطنون الجزائريون متساوون أمام مؤسسات الدولة وقوانينها؛ حتى في مجال سوق الشغل، حيث أمعن المؤسس الدستوري الجزائري في التأسيس لهذا المبدأ، في المادة 68، إلى حد أن أقر بمبدأ ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل؛ ويقتضي ذلك وَضْعُ الآليات القانونية لضمان المساواة في التشغيل دون تمييز على أساس الجنس.

في هذا السياق نص المشرّع الجزائري في المادة 06 من القانون 90-11 على حق العمال الجزائريين في الحماية من التمييز في شغل مناصب العمل، إلا وفقا للكفاءة والاستحقاق، دون اعتبار لأي شرط أو ظرف آخر، يمكن أن يكون عائقا لتكريس المساواة في شغل المناصب؛ لهذا صرح المشرع ببطلان الاحكام والبنود،

---

1 المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة بتاريخ : 30 ديسمبر 2020.

الواردة في الاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية، المكرسة للتمييز بين العمال في تشغيلهم أو أجرتهم أو ظروف عملهم، تبعا للاعتبارات الشخصية أو الاجتماعية المتباينة بينهم؛ كالسن والجنس والقرابة وغيرها [1].

وحماية لهذا المبدأ نصت المادة 142 من القانون أعلاه، على توقيع غرامة مالية تتراوح بين 100.000 دينار إلى 200.000 دينار جزائري، لكلّ من يُوَقّعُ على اتفاقية جماعية تمييزية بين العمال، وفي حالة العود يمكن أن يتعرض الفاعل لعقوبة الحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر، فضلا عن الغرامة المالية التي قد تصل إلى 500.000 دينار جزائري؛ فكلّ مُوقّعٍ على تلك العقود يعتبر فاعلا أصليا لهذه الجريمة، سواء كان صاحب العمل أو ممثل العمال أو النقابيين، أما بالنسبة للعقود الفردية والأنظمة الداخلية؛ فقد أخضع المشرّع أحكامهما لرقابة مفتش العمل، في شكل رقابة إدارية لمطابقتهم بالتشريع، دون أن يخضعهم لهذا النص الأخير.

الفرع الثاني: الحماية الجزائيّة لضمان المساواة في حق القصر

إن مبدأ المساواة في التّشغيل وظروف العمل من المبادئ الكبرى التي لا ينبغي أن يحيد عنها المشرع الجزائري في تنظيم العلاقات الفردية؛ لكن لا ينبغي أن يُفهم هذا المبدأ بمدلوله الجامد، الذي قد ينكر التباين الطبيعي بين الأفراد في الحصول على حقوقهم المشروعة؛ كالتباين بين القُصر والبالغين أو بين النساء والرجال أمام ظروف العمل، الشيء الذي يستدعي وضع القواعد القانونية المراعية لتلك الاعتبارات والفروقات الطبيعية لهؤلاء.

إن العمل في الحقيقة هو وليد الحاجة الاقتصادية للإنسان لجمع قُوْتِهِ وتدبير معيشته؛ وقد يتساوى البالغ والقاصر في الدّافع الاقتصادي إلى الشغل، بالنظر إلى ظروفهم الشّخصية أو الاجتماعية، مما يُرتّب حقّا للقاصر في العمل نتيجة ذلك؛ وإن لم يَبْلغ بعد السنّ القانونية للرّشد، 19 سنة كاملة، الأمر الذي أخذ به المشرّع الجزائري في المادة 15 من القانون أعلاه؛ حيث رخّص له بالعمل متى بلغ 16 سنة من عمره، خلافا للقواعد العامة، وبترخيص من وصيّه الشّرعي.

ولقد راعى المشرّع في ذلك حدود السنّ القانونية للتّعليم الإجباري، المتمثّلة دستوريّا في التّعليم الابتدائي والمتوسّط؛ حتى لا تتعارض مصلحة المعني في التّعليم بمصلحته وحقه في التكسُّب والعمل، في ظل قدرة العامل القاصر على الوفاء بالتزاماته، بمقتضى بنيته الجسدية المقبولة نسبيًّا .

في هذا الاطار وضع المشرع الجزائري لتشغيل القاصر عددا من القيود القانونية، لتكييف بيئة الشغل مع خصوصياته الذهنية والبدنية، لاسيما من خلال منع استخدامه في النّشاطات الخطيرة أو الماسة بأخلاقه وقيمه، بموجب المادة 15 السابقة؛ فعلى الرغم من أن المشرع قد اعترف بحقّ القاصر في العمل، ليساوي بينه وبين الرّاشد، نظرا للاعتبارات الاقتصادية نفسها التي قد تدفع كليهما له؛ لكن هذا لا يعني خضوعهما لنفس

1 القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة بتاريخ : 25 أفريل 1990.

قواعد وشروط الشغل، بل ينبغي التفريق بينهما تفريقا عادلا، بما يتناسب مع الفترة العمرية للقاصر، باعتبارها مرحلة للنّمو العقليّ والبدنيّ، وبهذا اتّجه المشرّع لحماية تلك القيود المكفولة لصالح القاصر جزائيا، بموجب المادة 141 من القانون 90-11، بتوقيعه عقوبة مالية بين 10.000 و20.000 دينار جزائري، على كل من خالف أحكام استخدام القاصر، وفي حالة العود قد تصل العقوبة إلى 50.000 دينار جزائري، وتحسب العقوبات المالية، في الحالتين، بمضاعفتها على أساس عدد العمال المعنيين بالمخالفة.

المطلب الثاني: الحماية الجزائيّة لظروف العمل المناسبة في علاقات العمل الفرديّة

في هذا المطلب سنتعرض إلى الحماية الجزائية لأوقات العمل والراحة في التشريع الجزائري، ثم ننتقل لدراسة الحماية الجزائية لعنصر الأجر ، على اعتبار أن هذه الثلاثية هي العصب المحرك لعلاقات العمل الفردية، والتي من دونها تغيب المبرّرات الوجوديّة لعلاقة العمل.

الفرع الأول: الحماية الجزائيّة لأوقات العمل والرّاحة

من خلال هذه النقطة سنتعرض إلى التنظيم القانوني لأوقات العمل والرّاحة وحمايتهما الجزائيّة؛ حيث تم التعرض منهجيّا للمفهومين، الرّاحة والعمل؛ لارتباطهما الموضوعي، وتكاملهما الوظيفي.

أولا: التنظيم القانوني لأوقات العمل والرّاحة

أفرد المشرع الجزائري في الأمر رقم 97-03 المدة القانونية للعمل[1]؛ حيث نص في المادة الثانية منه على النصاب القانوني الأسبوعي، في الحالة العاديّة، الذي ينبغي للعامل أن يقضيه تحت إشراف صاحب العمل؛ والمتمثّل في 40 ساعة، موزّعة على 05 أيّام من النشاط أسبوعيّا على الأقل، على أن لا يزيد الحجم الساعيّ اليوميّ عن 12 ساعة وجوبا، تبعا لنص المادة السّابعة من الأمر 97-03.

وبمقتضى ذلك أقر المشرّع الجزائري، في حالة الضّرورة، ما يسمى بالسّاعات الإضافيّة؛ وهي المدّة التي يقضيها العامل تحت إشراف صاحب العمل، خارج النصاب الساعي الاسبوعي القانوني أو الاتفاقي، ولا ينبغي أن تتجاوز حدود 20 % منه، بموجب المادة 31 من القانون 90-11، والمقدرة بـ 08 ساعات أسبوعيًّا، مع إمكانية زيادة هذا الحجم الساعي الاضافي في حالتين فقط، نصت عليهما المادة نفسها، وهما بأن تخصص تلك الساعات الاضافية "للوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث، أو في حالة انهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبّب توقفها، بحكم طبيعتها، في أضرار".

بالتالي، نجد أن المشرّع الجزائري قسّم المدّة القانونية للعمل، إلى المدّة التي يقضيها العامل في ظروف العمل اليومي العادي، وهي 40 ساعة أسبوعيّا، والمدّة الإضافيّة التي تفرضها الضّرورة المطلقة في الخدمة، ولا

---

1 الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية عدد ، الجريدة الرسمية عدد03، الصادرة بتاريخ : 12 جانفي 1997.

ينبغي أن تزيد عن 08 ساعات أسبوعيّا، والمدة الاستثنائيّة في الحالات التي يتوخى فيها صاحب العمل تفادي الأضرار أو اصلاحها، دون أن يحدد مدّة قصوى لذلك، عدا ما تعلق بعدم امكانية تجاوز حجم 12 ساعة يوميّا في جميع الحالات.

إن الهدف من وضع القواعد العامة لمدّة العمل الأسبوعيّ والاستثناءات الواردة عليها هو مراعاة حدود الجهد الانسانيّ، الذي يتطلب دائما أوقات الرّاحة والفراغ لتجديد قدراته؛ لهذا نجد أن المؤسّس الدستوري قد نص في المادة 66 على أن "الحقّ في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون شروط ممارستها"؛ فالرّاحة والنّشاط متلازمان وجودا وعدما؛ لهذا وضعت المادة الخامسة من القانون 90-11 الحقّ في الرّاحة من بين الحقوق الأساسية للعامل، ويعتبر يوم الرّاحة الأسبوعيّ وأيّام الأعياد والعطل أيّام راحة قانونية للعامل، بموجب المادة 35 من القانون أعلاه، وفي ذات السّياق نصّت المادة الثانية من القانون 82-184 المتعلق بالرّاحات القانونية أن للعامل الحق في راحة أسبوعيّة مدّتها 24 ساعة[1]، وفي حال تقسيم ساعات العمل الأسبوعي على 05 أيام؛ فإن العمال يتحصلون تبعا لذلك على يوم إضافيّ دون عمل، لا يعتبر بالضّرورة من أيام الرّاحة القانونية، وإنّما يوم فراغٍ أفرزته طريقة توزيع ساعات العمل[2].

كما يحدّد القانون الجزائري الأعياد الدينيّة والوطنيّة، ويعتبرها أيّام راحة قانونيّة، وهي عشرة أعياد، تتضمن أربعة عشرة يوما للرّاحة، باحتساب ثلاثة أيام لكل من عيدي الفطر والأضحى.

ويمنح القانون الحقّ في العطلة السنوية، ويحدّدها على أساس يومين ونصف يوم من كل شهر، فلا تتجاوز المدة الاجمالية 30 يوما في السّنة، ويمنح القانون أيضا العمال في ولايات الجنوب مدّة إضافيّة، لا ينبغي أن تقل عن عشرة أيام كحد أدني، عن كلّ سنة عمل، وتتولى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية ضبط كيفيات منحها [3].

ثانيا: الحماية الجزائيّة لأوقات العمل والرّاحة القانونيّة

خصّ المشرّع الجزائري الأوقات القانونية للعمل والرّاحة بحماية جزائيّة، تكريسا لها لفائدة العمال، وردعا لمن يتعسّف في تطبيق أحكامها أو ينتقص منها؛ حيث نصّت المادة 143 من القانون 90-11 على تجريم انتهاك الاحكام المتعلقة بالمدّة الأسبوعيّة للعمل أو فترة العمل اليوميّ أو حتّى مخالفة الحدود في مجال اللّجوء إلى السّاعات الإضافيّة والعمل اللّيليّ، بالنسبة للقصّر والنساء، وسلّط في مقابل ذلك عقوبة ماليّة، على مرتكب أي من الأفعال تلك، تتراوح بين 10.000 و 20.000 دينار جزائريّ، تضاعف بحسب عدد العمال المعنيين

1 المرسوم 82-184 المؤرخ في 18 ماي 1982 المتعلق بالراحات القانونية، الجريدة الرسمية عدد20، الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982.

2 مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون، مجلد 03، العدد 02، 2019، ص 109.

3 المواد 39، 40، 41، 42 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

بالمخالفة، ويمكن أن تصل العقوبة إلى 50.000 دينار جزائريّ في حالة العود، وهذا تكريسا لحماية النّظام القانوني لأوقات العمل ومدّتها القانونيّة، لاسيما بالنسبة لفئة القصّر والنساء ، مراعاة للاعتبارات الطبيعية الخاصة بهم.

كما سلّط المشرّع الجزائريّ أيضا، بموجب المادة 143 مكرر من القانون نفسه، على من يخالف القيود القانونيّة المتعلقة بالاستعانة بالسّاعات الإضافيّة وفقًا للحالات المنصوص عليها في المادة 31 المذكورة سابقا، عقوبة ماليّة تتراوح بين 10.000 و 20.000 دينار جزائريّ، تضاعف تبعا لعدد العمال المعنيين؛ ما يجعل الاستعانة بأكثر من العدد السّاعيّ الأسبوعيّ منوط بقيود شكليّة متعلقة بالعدد السّاعيّ الاضافيّ المحدد، والمقدر بـ 20 % من العدد السّاعيّ العادي، وقيود موضوعيّة متعلقة بحالة الضّرورة المطلقة أو حالة تلافي الأضرار المادية التي قد تلحق بصاحب العمل، إن لم يستعنْ بعماله خارج أوقات عملهم؛ فلا يكون اللّجوء إلى السّاعات الإضافية إلا وفقا لذلك، تحت طائلة العقوبات الجزائيّة الموضّحة أعلاه.

وعلى نفس السّياق، واصل المشرع تسليط نفس العقوبة، بموجب المادتين 144 و 145 من القانون 90-11، على كل من يخالف الأحكام المتعلقة بالرّاحة القانونيّة الأسبوعيّة وأيّام الأعياد، بما في ذلك الأحكام القانونيّة للعطلة السّنوية، لاسيما منها ما تعلق بالحرمان منها أو مخالفة قواعد حسابها أو الاستفادة منها.

الفرع الثاني: التعريف بالأجر وحمايته الجزائيّة في علاقات العمل

سنتطرق في هذا الفرع إلى التعريف بعنصر الأجر ، ثم ننتقل بعد ذلك إلى استظهار الحماية الجزائيّة له في التّشريع الجزائريّ.

أولا: التعريف بعنصر الأجر

لقد عرّف المشرّع الجزائريّ الأجر، تبعا لما جاء في نصّ المادة 80 من القانون 90-11، انطلاقا من عناصره المكوّنة له، باعتباره حقّا للعامل في مقابل عمله، ليتقاضى من خلاله مرتّبا أو دخلا يتوافق مع نتائج العمل؛ فلا يسمى أجرًا إلا ما يحصل عليه العامل في مقابل عمله المؤدّى، بمقتضى عقد العمل[1].

وفي هذا الصّدد فصّل المشرّع الجزائريّ في مشتملات الأجر، في شكله كراتب؛ فجعله يتكون من الأجر الأسّاسي الذي يناله العامل بموجب تصنيفه داخل الهيئة التي تستخدمه، ثم التعويضات المترتّبة عن أقدميّته، أو ظروف عمله وغيّرها، وفي الأخير العلاوات المتعلّقة بنتائج عمله، وقد يحصل العامل على أجره، في شكل ثانٍ، كدخلٍ متناسب مع مردود العمل، خاصة بالنسبة للأشغال التي تنفذ بالالتزام أو بالقطعة أو الحصة أو تبعا لرقم الأعمال، وفي الحالتين ينبغي على صاحب العمل أن يساوي في الأجور بين الأعمال المتساويّة القيمة[2].

---

1 حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2005، ص 412.

2 المواد 80،81،82، 84 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

ولقد ألزم المشرّع الجزائريّ صاحب العمل، بموجب المادة 85 من القانون 90-11، أن يحدّد الأجر ويدفعه في شكله النّقدي، تماشيّا مع الاقتصاد النّقدي المعاصر، على أن لا تقل قيمته، في جميع الحالات، عن الأجر الوطنيّ الأدنى المضمون، المحدّد بموجب المرسوم الرئاسي 26-01 بـ 24.000 دينار جزائري[1].

ثانيا: الحماية الجزائيّة للأجر في علاقات العمل

إن الأجر هو سبب التزام العامل، ومحل التزام صاحب العمل؛ فلا وجود لعقد العمل في غيابه، وبهذا أحاطه المشرع بحمايته الجزائيّة، والتي أهمّها ما نصّت عليه المادة 150 من القانون 90-11، بمعاقبة كل من تخلّف عن تسديد أجر عمّاله عند حول أجل استحقاقهم له، بغرامة ماليّة تتراوح بين 10.000 و20.000 دينار جزائريّ، تضاعف تبعا لعدد المعنيين، بتأخير أجل التّسديد، وفي حالة العود يعاقب المخالف بغرامة مالية تتراوح بين 40.000 و50.000 دينار جزائريّ أو بعقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى 06 أشهر، أو بالعقوبتين البدنيّة والماليّة معًا، نظرا لما لاستحقاق أجر العامل من أهميّة اجتماعيّة للمعني.

وفي السّياق ذاته، قرّر المشرّع عقاب كل من يدفع أجرًا لعامله يقلّ عن قيمة الأجر الوطنيّ الأدنى المضمون ساري المفعول، أو يقل عن قيمة الأجر المحددة في الاتفاقيات الجماعيّة، بغرامة ماليّة تتراوح بين 10.000 و20.000 دينار جزائريّ، لكلّ حالة، وفي حالة العود يغرَّم المعنيّ بقيمة ماليّة من 20.000 إلى 50.000 دينار جزائريّ، تضاعف تبعا لعدد المعنيين بتخفيض قيمة الأجر.

ومن أجل شفافيّة عمليّة دفع الأجر، وتحديد قيمته وتوثيقها، مع بيان عناصره المكوّنة له، ألزم المشرّع المستخِدمَ بتسليم كشف الراتب المطابق في مضمونه لما تم قبضه من قِبل العامل، ومُفَصَّلا تبعا لعناصره المكوّنة له، وفي حال امتناعه عن ذلك، يُعاقب بغرامة مالية تقدّر بين 10.000 و 20.000 دينار جزائري، تضاعف تبعا لعدد المخالفات المرتكبة، وفي حال العود يمكن أن تصل الغرامة إلى 50.000 دينار جزائريّ، تضاعف بعدد المعنيين بالمخالفة.

المبحث الثاني

الحماية الجزائيّة لعلاقات العمل الجماعيّة

في الحقيقة لا وجود لنجاعة في علاقات العمل الفرديّة، في عناصرها الأساسية المتمثّلة في الأجر والعمل، دون وجود لعلاقات جماعيّة فعّالة، تضمن عدم المساس بالحقوق المكتسبة للعمال في هذا الشّأن، وتسعى إلى ترقيتها؛ لهذا سنتعرض في المبحث الثاني إلى المشاركة العمالية بين التّنظيم الإداري والحدّ الجزائيّ، كنقطة أولى، ثم نتعرض بعد ذلك إلى الحماية الجزائيّة للنّضالات النّقابية.

---

1 المرسوم الرئاسي 26-01 المؤرخ في 07 جانفي 2026 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية عدد 01 ،الصادرة بتاريخ : 08 جانفي 2026.

المطلب الأول: المشاركة العمّالية بين التّنظيم الإداري والحدّ الجزائيّ

إن المشاركة العمّالية عن طريق لجان المشاركة تمثّل في حقيقتها أداة جدّ راقية في بناء العلاقات الاجتماعيّة بين العمّال والهيئة المستخدمة؛ لهذا سنتعرض بدايةً إلى تنظيمها الإداري، لننتقل بعد ذلك لدراسة حمايتها الجزائيّة.

الفرع الأول: التّنظيم الإداري للمشاركة العمّالية

لقد أوجد المشرّع الجزائري آليات لمشاركة العمّال باعتبارها حقّا للعمّال بُسهم في تطوير العلاقة بين الهيئة المستخدِمة ومجموع العمّال، عن طريق مندوبي المستخدمين داخل مكان العمل الذي يضم 20 عاملا على الأقل، أو عن طريق لجنة المشاركة التي تتكون من مندوبي المستخدمين، وتعتبر المشاركة العمالية الوسيلة الأقرب لتطبيقات مفهوم الديمقراطية التّشاركيّة؛ فهي تمارس صلاحيّاتها في تلقي المعلومات من الهيئة المستخدمة لصالح العمّال دوريًّا، وتبدي رأيها في قرارات الهيئة المستخدمة المتعلقة بالمسار والمحيط المهنيّ للمستخدَم قبل تنفيذها، كما تتدخّل في تسيير الخدمات الاجتماعيّة، وتحظى بالاطلاع على حسابات الارباح والخسائر للهيئة المستخدِمة وغيرها من المهام الأخرى[1].

ونظرا لأهمية مهامها جعل المشرّع الجزائريّ وجودها منوط بإرادة العمال الجماعيّة؛ عن طريق الاقتراع الحرّ السّريّ المباشر، لضمان تمثيل حقيقي وديمقراطيّ للهيئة العماليّة، ولقد أفرد المشرّع المرسوم التنفيذي 90-289 لتحديد كيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين[2].

تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة كل ثلاثة أشهر على الأقل، بطلب من رئيسها أو من أغلبية أعضائها، ويجتمع مكتبها برئاسة المستخدِم بالوتيرة نفسها، كما يمكن لممثّل المستخدِم أن يعقد أيضا اجتماعات دوريّة مع مندوبي المستخدمين في أماكن العمل، وينبغي بموجب ذلك أن تتولى الهيئة المستخدِمة تقديم التسهيلات اللّازمة المنصوص عليها قانونا لصالح هيئة المشاركة.

الفرع الثاني: الحماية الجزائيّة لوجود المشاركة العمّاليّة واستمرارها

لقد أحاط المشرّع الجزائريّ المشاركة العمالية بحماية جزائيّة، بموجب المادة 151؛ حيث قرّرت عقوبة الغرامة الماليّة المقدّرة بين 100.000 و200.000 دينار، إضافة إلى عقوبة الحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر، أو بإحدى العقوبتين، لكلّ من يعمل على عرقلة تكوين لجنة المشاركة أو يعيقها في تسييرها أو في أداء مهامها ومهام مندوبي المستخدمين، أو كل من يمتنع عن تقديم التسهيلات التي كرسها القانون لفائدتها.

---

1 المواد 05، 91، 94 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

2 المرسوم التنفيذي 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادرة بتاريخ : 03 أكتوبر 1990.

إنّ المشرّع ضمن وجود لجان المشاركة العمّالية بوضع آليات إنشائها، المتمثّلة في الاقتراع، وجعل كل من يعرقل تلك العملية الانتخابيّة يقع تحت طائلة أحكام المادة 151 أعلاه، كالتشويش على سيرها أو التحريض على عدم المشاركة فيها؛ حيث أراد المشرّع من وراء ذلك ضمان وجود الاطار المؤسّسي لممارسة حقّ المشاركة العمّاليّة، ولم يكتف بذلك فقط بل جرّم كل فعل يعرقل قيامها بصلاحياتها القانونية، أو أي امتناع عن تقديم التسهيلات المختلفة؛ كرفض تمكين مندوبي العمال من التمتع بالسّاعات المدفوعة الأجر لقاء عضويتهم، أو الامتناع عن توفير الوسائل الضرورية لإنجاز أشغالهم؛ وهذا ما يضمن سير لجان المشاركة العمّاليّة، بصورة مقبولة، في أدائهم لأعمالهم واستمراريتها.

المطلب الثاني: الحماية الجزائيّة للنّشاطات النضاليّة

إنّ النشاط النضالي هو الوسيلة الممهدة لتفعيل أدوات تسويّة النّزاعات الجماعيّة للعمل؛ كالتّفاوض الجماعيّ والاضراب والمصالحة والوساطة وغيرها؛ لذا سنعمل في البداية على دراسة الحماية الجزائيّة لضمان وجود النّشاط النضاليّ واستقلاليّته، ثم ننتقل إلى دراسة الحماية الجزائيّة لضمان تسوية النّزاعات الجماعيّة.

الفرع الأول: الحماية الجزائيّة لضمان وجود النّشاط النضالي واستقلاليّته

إنّ الاطار المؤسّسي لممارسة النّشاط النقابي هو المنظمات والاتّحادات النّقابية ؛ فوجودها منوط بوجود الحقّ النقابي وممارسته، الشّيء الذي يحفظ توازن العلاقات الجماعيّة للعمل، لهذا وضع المشرّع الجزائريّ عددا من الأحكام الجزائيّة لحماية إنشاء المنظّمات النّقابيّة؛ حيث سلّط في المادة 156 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحقّ النّقابي[1]، على كلّ من يقوم بعرقلة عمليّات تأسيس المنظّمات النّقابية و إدارتها، عقوبة الحبس من 03 أشهر إلى 06 أشهر، وغرامة ماليّة تتراوح بين 50.000 و100.000 دينار جزائريّ، على أن تضاعف العقوبة في حالة العود؛ فمن يتولى وضع الموانع والقيود غير القانونيّة في طريق تأسيس المنّظمات النّقابية وإدارتها، يقع تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها[2].

إضافة لذلك، ولضمان سير النّضال النّقابي في سبيله المهنيّ، والابتعاد به عن المصالح الأخرى الخاصة والسّياسيّة وغيرها، جرّمت المادة 149 من القانون 23-02، كل فعل من شأنه المساس باستقلاليّة المنظمة النّقابيّة، بما فيها الجمع بين عهدات الهيئات الإدارية والقياديّة للمنظّمات النّقابيّة وعهدات الهيئات القيّادية للأحزاب السّياسيّة؛ الأمر الذي ينحرف بالأهداف المهنية المحضة التي ينبغي أن تسعى إليها المنظمات النّقابيّة،

1 القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 29، الصادرة بتاريخ 02 ماي 2023.

2 بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 8، عدد 3، 2023، ص 220.

ويتجه بها إلى الصّراعات السّياسيّة، التي تؤدي إلى استغلال العلاقات الجماعية للعمل في التعبئة السّياسيّة والانتخابيّة، وإفراغ النّضال العمّالي من محتواه المهني الحقيقي.

لم يكتفِ المشرّع بذلك فقط، وتعزيزا لدور النقابي في خدمة العلاقات الجماعيّة للعمل، جرّم المشرّع ، في نفس سياق المادة نفسها، كل إضرار يلحق بالعامل الأجير، يتعلق بتوظيفه أو ترقيته أو تحويله أو غيره، بسبب ممارسته للنّشاط النّقابي، وسلّط بموجب هذا عقوبات ماليّة تتراوح بين 100.000 و200.000 دينار جزائريّ، على كلّ من يرتكب تلك الأفعال، وتضاعف عقوبته في حالة العود.

الفرع الثاني: الحماية الجزائيّة لضمان تسويّة النّزاعات الجماعيّة

إن وجود النّضال العمّالي المهنيّ والحقيقيّ لا يمكن أن يؤدي دوره إلا بتوفير الآليات القانونيّة اللّازمة لضمان فعاليّة مخرجاته واحترامها، ومن بين هذه الآليات الحماية الجزائيّة لعناصر وأدوات تسويّة النّزاعات؛ كالتّفاوض الجماعيّ والاضراب وجلسات المصالحة والوساطة والتحكيم. المخرجات والاتفاقات والاتفاقيات الجماعيّة وغيرها من التسويّات.

لهذا نجد أن المشرّع الجزائري قد عاقب على رفض التّفاوض في الآجال القانونيّة، بموجب المادة 152 من القانون 90-10، بغرامة ماليّة تتراوح بين 10.000 و20.000 دينار جزائريّ ، وفي حالة العود يعاقب المعني بغرامة ماليّة قد تصل إلى 50.000 دينار جزائري، وهذا ضمانا لفعاليّة التّفاوض الجماعي كوسيلة لتسويّة النّزاعات؛ فكلّ من يبدي تمنُّعا ورفضًا للتّفاوض يعتبر في حقيقة الأمر ساعيًا لبقاء النّزاعات قائمة، أو راغبا في تفاقمها؛ لهذا قمع المشرّع الجزائريّ هذا الموقف الرافض لآليات الحلّ الودّي بين العمّال والهيئة المستخدمة، أيًّا كان هذا الشّخص؛ من ممثّلي العمّال أو المستخدِمين.

كما أن المشرّع - سعيا منه - لضمان جدّية تسويّة النّزاعات الجماعيّة، عاقب على كلّ غياب، ليس لديه مبرّر شرعيّ، عن جلسات المصالحة والوساطة والتحكيم، بموجب المادة 80 من القانون 23-08[1]، بغرامة تتراوح بين 20.000 و50.000 دينار جزائريّ، تضاعف عند العود، ولا يعتد بالغياب إلا إذا ارتكبه أحد طرفي النزاع الجماعي؛ فالمشرع أراد من خلال هذا النص الجزائيّ، تكريس احترام وأولوية الحلّ الودّي للنّزاعات الجماعيّة، قبل الانتقال إلى ممارسة الحقّ في الاضراب، الذي يعتبر طريقا غير ودّي لتسويّة النزاعات الجماعيّة؛ فكلّ من يسعى إلى التهرب من الاجتماعات والجلسات التي يفرضها أو ينظمها القانون؛ كطريق ودّي وآمن، يعتبر عقلا وقانونا سيّء النّية، ولا تهمه تسويّة النّزاع بقدر ما تهمه أهدافه المستترة، من وراء تفاقم النّزاع بمرور الوقت.

1 القانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

كما يُعاقب القانون أيضا، بموجب المادة 81 من القانون نفسه، كلّ من يرفض تقديم الوثائق اللّازمة، إلى المحكّمين أو القائمين على جلسات المصالحة والوساطة، بعقوبات قد تصل إلى الحبس لمدة 06 أشهر، فضلا عن الغرامات التي قد تبلغ 100.000 دينار جزائريّ، كما يُعاقِب القانون كلّ من يزوّد هؤلاء بمعلومات مغلوطة أو يمارس عليهم طرق الاحتيال والمناورة من أجل توجيه قراراتهم، وهي جريمة أنكر من سابقتها؛ لأنها تعتمد على إخفاء الحقائق وتضليل القائمين على تسويّة النّزاعات العمّاليّة.

إضافة لكلّ هاته الجرائم كرّس المشرّع الجزائريّ أيضا عددا آخر من الحدود الجزائيّة، لضمان تنفيذ الاتفاقيات المبرمة في جلسات المصالحة والوساطة والتحكيم، وضمان عدم المساس أيضا بالحقّ في الإضراب؛ لأنه يبقى وسيلة ناجعة لتسويّة النزاعات الجماعيّة، وإن كانت غير ودّية؛ فعمد المشرّع إلى تهذيبه بتجريم كل من حاول أو تسبّب في الإضراب غير الشّرعي، بموجب المادة 85 من القانون 23-08، وتغليظ العقوبات إذا ما رافق هذا الإضراب اعمال عنف واعتداءات.

خاتمة:

لقد تمّ التّعرض من خلال هذه الدّراسة إلى عدد من النّقاط المهمة، التي يدور فحواها حول الحماية الجزائيّة لعلاقات العمل الفرديّة والجماعيّة، وكان ذلك بتفحص الأحكام القانونيّة والردعيّة لكلّ عنصر من عناصرها الأساسيّة؛ كإرساء مبدأ المساواة في علاقات العمل، وأوقات العمل والرّاحة القانونيّة وعنصر الأجر في التّشريع الجزائريّ، والنّضالات العمّاليّة وآلياتها القانونيّة، بالاستعانة بأحكام القانون الجزائيّ للعمل، وبهذا تمّ التوصل إلى عدد من الملاحظات والنّتائج، يمكن أن نجمل أهمها، في النّقطتين التاليتين:

- إن الحماية الجزائيّة التي أولاها المشرّع الجزائريّ، لعدد من مضامين علاقات العمل، تدل على حرصه التام لبناء نظام عام حمائيّ، تُثار من خلاله الحماية الجزائيّة للعناصر الكبرى المهيكلة لعلاقات العمل، لضمان وجودها وانسجامها الوظيفي فيما بينها.
- لقد تدرّج المشرّع الجزائريّ في وضع العقوبات الجزائيّة للجرائم الماسة بمضمون علاقات العمل الجماعيّة والفرديّة، بحسب درجة اخلالها المباشر بالنظام العام الاجتماعي، وإغفاله تشديد العقوبة نضير جسامة عدد من المخالفات، باعتبارها - في تصوّره - غير مرتبطة بشكل مباشر بالنظام العام.

وبموجب ما سلف، يمكن أن نضع عدد من الاقتراحات العامة، من أجل فاعليّة أكبر للقانون الردعيّ في مجال الشّأن العمّالي، وهي :

- التوسّع أكثر في الحماية الجزائيّة للجان المشاركة ومندوبي العمّال، تكريسًا للتّوجه نحو تفعيل آليات الديمقراطيّة التّشاركيّة كأداة لحوكمة الاقتصاد الجزئي، وما أرتبط به من علاقات قانونية داخل المؤسّسة.

- تشديد العقوبات الماليّة المتعلّقة بالجرائم الماسة بعلاقات العمال الفرديّة، لاسيما منها ما تعلق بعنصر الأجر وأوقات العمل والراحة وغيرها.
- تكريس الآليات القانونيّة الودّية لتعويض الأفراد المتضرّرين في علاقات العمل، جراء التعسّف ضدهم، وهذا بتمكينهم من تعويضات مجزئة في إطار الهيئة المستخدمة نفسها، تحت طائلة العقوبات القمعية للجهة المتعسّفة.

في الأخير، يمكن القول أنه حتّى وإن كان للردع والقمع الجزائيّ دوره في إقامة النظام العام الحمائي للعمّال؛ فإن للقيم الاجتماعيّة والروح التشاركيّة بين العمّال والهيئة المستخدِمة مكانتها الأصيلة في تماسك علاقات العمل وترقيتها.

قائمة المصادر والمراجع:

1-القوانين :

-القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة بتاريخ : 25 أفريل 1990.

-الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية عدد، الجريدة الرسمية عدد03، الصادرة بتاريخ : 12 جانفي 1997.

-القانون 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 29، الصادرة بتاريخ 02 ماي 2023.

-القانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جوان 2023.

2- المراسيم :

-المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة بتاريخ : 30 ديسمبر 2020.

-المرسوم الرئاسي 26-01 المؤرخ في 07 جانفي 2026 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية عدد 01، الصادرة بتاريخ : 08 جانفي 2026.

-المرسوم 82-184 المؤرخ في 18 ماي 1982 المتعلق بالراحات القانونية، الجريدة الرسمية عدد20، الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982.

-المرسوم التنفيذي 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادرة بتاريخ : 03 أكتوبر 1990.

3- المقالات :

-بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 8، عدد 3، 2023، ص 220.

-مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون، مجلد 03، العدد 02، 2019.

4- الكتب :

-حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2005.

1-The laws :

-Law N° 90-11of April 21, 1990, relating to labor relations, as amended and supplemented, Official Gazette N° 17, issued on : April 25, 1990.

-Ordinance N° 97-03 of January 11, 1997, establishing the legal working hours, Official Gazette N° 03, issued on : January 12, 1997 .

-Law N° 23-02 of April 25, 2023, relating to the exercise of trade union rights, Official Gazette N° 29, issued on : May 2, 2023.

-Law N° 23-08 of June 21, 2023, concerning the prevention and settlement of collective labor disputes and the exercise of the right to strike, Official Gazette N° 42, issued on : June 25, 2023.

2- The Decrees :

-Presidential decree N° 20-442 of 30 December 30, 2020, concerning the promulation in the Official Gazette of the People's Democratic Republic of Algeria of the constitutional revision adopted by referendum of November 1, 2020, Official Gazette N° 82 issued on : December 30, 2020.

-Presidential Decree N° 26-01 of January 7, 2026, establishing the guaranteed national minimum wage, Official Gazette N° 01, issued on : January 8, 2026.

-Decree N° 82-184 of May 15, 1982, concerning legal rest periods, Official Gazette N° 20, issued on : May 15, 1982.

-Executive Decree N° 90-289 of September 29, 1990, concerning the procedures for organizing elections of staff representative, Official Gazette N° 42 issued on : Octobre 03, 1990.

3- Articles :

-Boumakoura Naim, The Legal Protection of The Exercise of Trade Union Rights in Algerian Legislation, Journal of Legal and Political Research, Volume 8, Issue 3, 2023.

-Mehdi Bekhda, Weekly rest in Algerian legislation, Law Journal, Volume 03, Issue 02, 2019.

4- Books :

-Hussein Abdellatif Hamdan, Labor Law : A Comparative Study, Al-Halabi Legal Publications, First Edition, Lebanon, 2005.