

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



جامعة تلمسان

معهد القانون و العلوم الإدارية

ماجستير في قانون الأعمال

نظرية المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير في تطبيقها على المؤسسة الجزائرية أو "جرائم الأطواق البيضاء"

من إعداد: السيد أبو حفص سيدي محمد

أعضاء اللجنة:

أستاذ: رئيس

السيد: م. منتري

أستاذ محاضر: مقرر

السيد: غ. مكاشة

أستاذ محاضر: عضو

السيد: و. لقرن

أستاذ محاضر: عضو

السيد: ل. بوزيد

أستاذ: عضو

السيد: ش. كلفاط

الإهداء

- إلى الفقيد أبي الغال رحمه الله و أسكنه فسيح جنانه.

- إلى أمي العزيزة .

- إلى الأستاذ المشرف مكاشة غوتي.

- إلى كلّ إنسان متواضع رقيق .

- إلى كلّ إنسان يحترق لينير الغير.

نظرية المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير
في تطبيقها على المؤسسة الجزائية
أو
"جرائم الأطواق البيضاء"



مقدمة



مقدمة :

=====

تبحث نظرية المسؤولية على تعيين المسؤول وفقا لمعايير معينة
و هذا ما يحتوي عليه سواء القانون المدني - 1 - أو قانون العقوبات .
فالأول ينص على أن المسؤولية لا تقوم الا على أساس " فعل شخصي " أما
الثاني فانه يؤكد على " شخصية العقوبة " . - 2 -

الا أن اختلاف الجزاء - العقوبة في قانون العقوبات و التعويض
في القانون المدني - سمح للمشرع بتعيين شخص آخر مسؤولا مدينا عوض
محقق الضرر، وذلك في حالات خاصة حتى لا تهمل مصالح الضحية - 3 - التفكير
في تحويل هذا الاستثناء - من المجال المدني الى المجال الجنائي - أي خلق
قاعدة المسؤولية الجنائية عن أن أفعال الغير - يبدو أمرا خياليا نظرا
لاختلاف الآثار الناتجة عن كلا الجزائين ، يتقبل الشخص الجزاء المالي أي التعويض
و يخشى طبعاً الجزاء الجنائي الذي يؤثر بصفة سلبية على الشخصية القانونية
و لكن التطور الذي عرفته المجتمعات ، و لا سيما ظهور
أنواع جديدة من " الفئات الاجرامية " و من أهمها " فئة الاجرام
الاقتصادي " . بروز المؤسسة كما نعلم غير من مفهوم " علاقة الخضوع " ،
كانت ريفية فأصبحت صناعية في اطار مركب من جهة المنفذ و من جهة أخرى
رئيس المؤسسة ، ففرص مخالفة الأحكام التنظيمية الخاصة بالصحة و أمن العمل
لأول و ليس للثاني . فالأول هو الذي يستعمل الآلات و يضع الموازن
الضرورية ، فيمكن أن يكون لهذه الأعمال الروتينية نتائج سلبية على العامل
نفسه ، المستهلك أو الغير .

-
- 1- المادة 124 القانون المدني الجزائي " كل عمل أيا كان، يرتكبه المرء و يسبب
ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض " .
 - 2- المادة 41 القانون الجزائي الجزائي : " يعتبـع فاعلا كل من ساهم مساهمة
مباشرة في تنفيذ الجريمة أو حرص على ارتكاب الفعل " .
 - 3- المواد : 134 - 135 - 136 قانن مدني جزائي .

ثلاث حلول تمر بفكرنا ، اما ترك الجريمة دون جزاء و هذا مخالف تمام لروح قانون العقوبات العام ، تعيين العامل مسؤولاً جنائياً عن فعله ، فيصبح الشا خطراً على العامل ، أو أخيراً تعيين رئيس المؤسسة مسؤولاً جنائياً في حالة ملاحظة الجريمة داخل المؤسسة .

القضاء مال الى الحل الثالث حيث قرر أن نتيجة الفعل الاجرامي المرتكب في المؤسسة يكون على عاتق رئيس المؤسسة ، موقف القضاء هذا يبدو مخالفاً لمبدأ تاريخي يتمثل في " شخصية العقوبة " .

الحقيقة أن هذا التناقض ظاهري فقط و ليس واقعي لأن القاضي في اتخاذ هذا الموقف استند الى نصوص Lieber بلصياغة القانونية الملازمة بخصوص تعيين المسؤول الجنائي حالة ارتكاب الجريمة أثناء سير المؤسسة . فعلى الرغم من عمومية و عدم دقة النصوص القانونية من جهة ، اختلاف الفقه في هذا الموضوع من جهة أخرى ، شيد القضاء لهذا المبدأ نظاماً قانونياً معيناً يتميز بطبيعة لا مركزية حيث أخذ بعين الاعتبار هيكلية المؤسسة حتى لتحديد المسؤول الجنائي عن الجرائم المرتكبة ضد أحكام قانون المؤسسة و بالخاص تلك التي تتعلق بالصحة و أمن العمل الكل معني بالمسؤولية الجنائية في المؤسسة بدرجات متفاوتة طبعاً و في حالات معينة . مبدئياً رئيس المؤسسة هو المسؤول عن تطبيق القانون و لكن هذا لا يمنع اطرار المؤسسة و حتى العمال أحياناً من تحمل المسؤولية الجنائية .

فرض الجزاء لتحقيق احترام تطبيق القانون و لا سيما ما يتعلق بالأحكام التنظيمية الخاصة بالصحة و أمن العمل داخل المؤسسة غير كافٍ فلا بد من الرجوع الى طرق قانونية أخرى للضغط على كل أعضاء المؤسسة باختلاف دراجتهم فتحقق الوقاية من الاخطار المهنية داخل المؤسسة يتطلب اهتمام كبير على كل المستويات .

عنـوان أول :

=====

أسـاسـ المسؤولية الجنائية عن أفعال

الخير في تطبيقها على المؤسسة الجزائية

=====

تكوين مبدأ المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير و لا سيما بخصوص الجرائم المرتكبة بمناسبة سير المؤسسة و المتعلقة بالصحة و أمن العمل لم يكن سهلا لانه يبدو مخالفا لابطس قواعد قانون العقوبات العام ، و لكن اذا عمقنا البحث في هذا الأخير نلاحظ أنه لا يهمل هذه المسألة حيث ينص على إمكان تعيين شخص آخر مسؤولا جنائيا غير الفاعل المادي .

الفقه من جهته على الرغم من انكاح البعض بوجود هذا المبدأ قدم الأسس التي تدعم مسؤولية صاحب العمل عن الجرائم المرتكبة من طرف عمالهم و آتخذ في ذلك على مبادئ قانون العقوبات أحيانا و المعايير الاقتصادية أحيانا أخرى .

القضاء الذي يرجع له الفضل في خلق هـذه القاعدة ، و على الرغم من تعثره في البحث عن القاعدة القضائية الملائمة الواجب تطبيقها بخصوصها ، و ذلك راجع طبعا الى الفراغ القانوني الذي واجهه القاضي في آتتماده لتعيين الفاعل الحقيقي عن الجرائم المرتكبة في المؤسسة ، و ضرورة رجوعه الى مصادر قانونية بعيدة عن تلك الواجب تطبيقها بخصوص المؤسسة ، تمكن من اقرار مبدأ فرض المسؤولية الجنائية عن افعال الغير في المؤسسة .

بالاضافة الى مبادرتهم في خلق هذا المبدأ القانوني ، عمل القضاء على تحديد مجال المسؤولية الجنائية بخصوص الجرائم المرتكبة داخل المؤسسة ، حيث أصبح المسؤول # مبدئيا معني بكل الجرائم الخاصة بالصحة و أمن العمل ، و لكن سرعان ما آمتد هذا المجال ليشمل أنواع أخرى من الجرائم يمكن أن يتحملها المسؤول المبدئي على الرغم من اختلاف عناصرها بالمقارنة مع جرائم المجال الأصلي .

الجزء الأول :

التكوين التاريخي لمبدأ المسؤولية الجنائية

عن أفعال الغير في تطبيقه على المؤسسة

بسكولوجية اجتماعية أم أخذ وعي من طرف القاضي ،
المهم أن مبدأ المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير في تطبيقه على المؤسسة
أصبح أمرا واقعا مدعما بلأهم الاسس، التشريع الذي يحتوي علي
هذا المبدأ ، الفقه بمدرستيـه التقليدية و الحديثة و أخيرا القضاء
مبتكر المبدأ .

لا يكفي القضاء باقرار هذا المبدأ فحدد مجال مسؤولية رئيس المؤسسة
الذي امتد تدريجيا ليشمل بالتقريب كل الجرائم المرتكبة داخل المؤسسة .

الباب الأول :

المبادئ العامة التي تحكم الجريمة :

من أبرز سمات قانون العقوبات العام أنه يعاقب على "الفعل
الاجرامي الشخصي" ، وهذا ما تؤكدـه المبادئ العامة التي تحكم الجريمة
و من أهمها "شخصية العقوبة" ، العنـب بمبدأ المسؤولية الجنائية عن
أفعال الغير يبدو متناقضا مع روح قانون العقوبات العام و بالخاص
مفهوم القاعدة السابقة ، ولكن لا يحصل هذا الأمر الا اذا كان معنـى
الفعل الاجرامي الشخصي هو الفعل المادي ، أما اذا كان مفهوم هذا الفعل أوسع
و أبعـد من الفعل المادي فالمسؤولية الجنائية عن أفعال الغير لم
يكن الا جزءا من مفهوم الفعل الاجرامي الشخصي ، هذا ما أكدـه جانب
من الفقه و صرحت به عدة تقنيات تطبيقية

الفصل الأول :

الأساس القانوني والفقهـي لمبدأ
المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير

قاعدة "شخصية العقوبة" تعني الاخذ بعين الاعتبار للفعل الاجرامي
الشخصي و هذا الأخير يحتوي مفهوم أوسع مما يضمن البعض و هذا ما يمكن
استنتاجه من ~~فكر~~ النصوص القانونية و محتوى النظريات الفقهية التي لا

مكان فيها للفاعل المادي في تبرير وجود المسؤولية الجنائية
عن أفعال الغير .

المبحث الأول :

الأساس القانوني لمبدأ المسؤولية الجنائية

عن أفعال الغير في تطبيقها على المؤسسة .

قانون العقوبات يعاقب من أجل الفعل الشخصي، و لكن لم ينص صراحة
على أن الفاعل هو المحقق للركن المادي، و تدعم هذه الفكرة النصوص
الاجرامية التي تحتوي على عبارات عامة، و ما زاد في ترصيح هذا المبدأ
ظهور تشريعات خاصة تشير في أغلبيتها الى شخص آخر غير الفاعل المادي
لتحمل المسؤولية الجنائية .

المطلب الأول :

موقف قانون العقوبات العام من المبدأ

أهم أساس لقانون العقوبات العام " مبدأ شخصية العقوبة " كما نعلم
و لكن المشروع عبر عن هذا المبدأ بطريقة باطنية تسمح للقاضي بتفسيره حسب
الظروف المحيطة بالمشكل القضائي المطروح أمامه . التشريعات الخاصة التي
ظهرت فيما بعد سلكت نفس المنهج لمس كل من له علاقة بالجريمة في ارتكابها
سواء من قريب أو بعيد .

الفرع الأول :

مبدأ شخصية العقوبة :

التمييز ضروري في هذا المجال بين المبدأ في تطبيقه السياسي
و تطبيقه القانوني، فقانون العقوبات العام يختلف في جوهره بين الماضي
و الحاضر، فهو حالياً ضمان لحقوق و حريات الأفراد، أما بالأمس فكان قهراً
و طغياناً، و لهذا نادى الناس باحترام مبدأ شخصية العقوبة حتي لا تمتد
الى الأبرياء . و لكن من الناحية القانونية هذا المبدأ أوسع معنى مما يبدو .

أولا :

مفهوم الفعل الاجرامي الشخصي :

أمثلة تطبيقية كثيرة تبين حجم مفهوم الفعل الاجرامي الشخصي ، و تعطينا فكرة واضحة عن معناه الواسع :

1- تأثير العقوبة على أسرة الفاعل بنتائجها المادية و المعنوية .

2- القوانين القديمة خالفت مبدأ شخصية العقوبة :

أ- القانون الفرنسي القديم : " جريمة الضرب بالملك " فالعقوبة كانت تمس أسرة المسؤول الجنائي .

ب- قانون حمورابي : مسؤولية الحرفي و المهني ، حالة عيب في الإنتاج ، أو حصول ضرر بعد الخدمة .

ج- قانون دركون في اليونان : كان يطبق مبدأ المسؤولية التضامنية بين أعضاء الأسرة .

د- القانون الجزائري : أثناء الاحتلال التركي و مبدأ المسؤولية الجماعية لسكان الحي الذي ارتكبت فيه الجريمة في حالة الحصول على الجاني ،

هـ- قاعدة الثأر : عرقية و تمس أحيانا شخص آخر غير الفاعل .

ثانيا : الواقع القانوني لمبدأ شخصية العقوبة :

نصوص قانون العقوبات العام دليل على معرفة ما اذا كان مبدأ المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير جديد أم هو جزء من أجزائه .

1- حالة المساهمة : تنص المادة 42 من قانون العقوبات العام الجزائي على أن الشريك هو الفاعل غير المباشر .

2- القانون الأمريكي : حاليا يعتبر الوالدين مسؤولين جنائيين عن الجرائم المرتكبة من طرف أولادهم القصر .

3- بعض العقوبات هي في نفس الوقت تدابير أمن مثل المصادرة الخاصة ، غلق المؤسسة - المادة 20 من قانون العقوبات العام الجزائي ، الاشهار الاجرامي للعقوبات ، فهذه العقوبات صفة واقعية

أكثر من شخصيه وتمس : 1 - تمييز البريء و الجاني - 1 .
4 - في ماده الغرامات هناك عده استثناءات لبدأ شخصيه العقوبه :

أ - التضامن في الغرامه - 2 -

ب - المسؤوليه المدنيه للغرامه عن أفعال الغير - 3 -

الفرع الثاني : النصوص الاجراميه الحديثه :
=====

نصوص حديثه تقرر المسؤوليه الجنائيه على عاتق شخص آخر
غير الفاعل المادي في حالات معينه :

1 - صاحب السياره على أفعال مستخدميه : ماده 13 من قانون
1851/05/30 .

2 - أصحاب الفنادق على الغرامات المقرره بحدود جريه الزنى : ماده
451 الفقره 4 من قانون العقوبات العام الجزائي .

3 - مؤسسه الصحافه على الغرامه المقرره ضد المسيرين
في حاله ما اذا كان مديبر النشر يتمتع بالحصانه
البرلمانيه ، قانون 1881/07/29 ، ماده 44 الفقره 2
المضاف اليها قانون 1952/03/25 فرنسي .

4 - أبعد من هذه الامثاله فقانون العقوبات يعتبر
الفاعل الرئيسي ليس الفاعل المادي و لكن
الشخص الذي خطط ، أمر ، أو لم يمنع :

- الموظف (ماده 114 قانون عقوبات عام فرنسي) .
- حاله التمرد : ماده 88 ، 90 قانون عقوبات عام جزائي .
- حاله جنايات وجنح متجهي تموين الجيش : ماده
161 قانون عقوبات عام فرنسي .

1 - حول هذه النقطه : لوفال ، بعض المساس بمبدأ شخصيه العقوبه زهج . س . ب .
(المرتب القانوني الفكري) 1960 - 1 - 1583 . شوطو : دكتوراه ناسي 967

2 - ماده 55 قانون عقوبات عام فرنسي .

3 - بريسط دولا قريسلي حول المسؤوليه المدنيه عن الغرامه الخاصه بجند
الغير هم . من . ش . ق 1924 ص . 27 . . .

5 - بعض النصوص الاجرامية تحتوي على عبارة "كل" - المادة
429 ، 165 ، 172 ، 288 ، 431 ، 434 ، فنية المشروع لا
تتوجه الا للفاعل المادي فقط .

من خلال هذه العينة من الواقع القانوني نلاحظ أن مبدأ
مسؤولية رئيس المؤسسة الجنائية ليس بجديد ، و آحتوت عليه قوانين
قديمة كاللتنين الجنائي الفرنسي لسنة 1810 .

هذه الاشارات لا يمكن أن تبرر لوحدها وجود هذا المبدأ
فأساسه و نظامه يوجدان في قانون العقوبات العام و لكن في
تقنيات أخرى .

المطلب الثاني :

التشريعات الخاصة بمسؤولية رب العمل الجنائي

النصوص الجنائية الخاصة بهذا المبدأ مترامية في التشريعات التقنية
التطبيقية ، مختلفة في أسلوب كتابتها ، غير متساوية في الدقة ، لها
نقطة واحدة تجمع بينها أي عامة ، تقريبا كلها حديثة ، و صدرت في القرن
العشرين تالية القضاء .

و يمكن ترتيب هذه النصوص الاجرامية الى نوعين وفقا
للمصالح التي تحميها ، تلك أولا الخاصة بالغير أي الأجانب عن المؤسسة
و الأخرى الخاصة بأعضاء المؤسسة .

الفرع الأول :

الجرائم الحامية للغير :

النصوص الاجرامية لمصالح الغير تعاقب مثلا على التلوث
عدم معرفة التنظيمات ، الاقتصادية ، فرق قوانين الجمارك و الضرائب ،
العديد من هذه النصوص يهتم بمهمة معينة بسبب الخطر الخاص الناتج عن
سيورها : الطيران المدني ، الصيد البحري ، المناجم ...

أولا : أشكال صياغة النصوص الاجرامية الخاصة :

اللائحة طويلة لهذا النوع من الجرائم ، و لا سيما في الوقت
الحالي ، و تختلف عن بعضها البعض في الصياغة .

1 - الصياغة العامة :

القوانين الأكثر سطحية و غموضا هي تلك التي تتحدد بتعيين

المقاول على أساس "الصفة المهنية"، "مالك أو مستغل" مسطحة
الحفر-1-، مالك الطائرة-2- مكشف أو مستغل المناجم-3-،
المستورد، الصانع، بائع المشروبات، المفوض-4-.

هذا الشكل من النصوص له فائدة أو ميزة، أنها تسمح للقاضي
بتعيين شخص آخر غير الفاعل المادي. و من جهة أخرى لها عيب
حيث يكون من الصعب على القاضي تحديد المسؤول في مؤسسة ذات حجم
كبير أو مملوكة من شخص معنوي.

2- الصياغة الدقيقة :

مهمة القاضي سهلة في هذا النوع الثاني، لأن النصوص تعين
كمسؤول ذلك أو ذاك الشخص المحدد بوظيفته في هيكل المؤسسة:
- جريمة تلوث الفضاء من المؤسسات العمومية : "المسؤول هو
الموظف أو العون الذي له سلطة تغيير الانجازات، أو تقرير
شروط استعمالها -4-
- جزاء المخالفة ضد الرؤساء، مديريين أو مسيرين المؤسسات
المنصوص عليها في القانون 19 / 12 / 1917 و المخالفون أحكامها -5-.

-
- 1- قانون فرنسي رقم 68 - 1181، 30 / 12 / 1968، المادة 28،
ج . س 1969، 85271 .
 - 2- قانون الطيران المدني الفرنسي المادة ل 150 - 1 - .
 - 3- قانون المعدن فرنسي، المادة 8 و 62 و 124 مركبة .
 - 4- قانون فرنسي لبيع المشروبات المادة ل . 21 .
 - 5- المادة 4. مرسوم فرنسي رقم 63 - 963 : 17 / 09 / 1963 .
 - 6- المادة 36 مرسوم فرنسي رقم 64 - 303 : 01 / 04 / 1964
ج . س . ب . 1964، 73839 (الخاص بالمؤسسات ذات الطابع الخطيير
و المنعدم فيها الصحة و النظافة) .

— يعين قانون التأديب والعقوبات البحرية التجارية —

الفرنسي لكل جريمة من ، من القائد ، الضابط ، الأسياد ، رجال العمل يكون مسؤولاً — 1 — .

الدقة غائبة في النص الذي يعاقب على أغلبية الجرائم الاقتصادية ،

فالمادة 45 من الأمر رقم 45 — 1484 : 30 / 06 / 1945 ، التي تعاقب

بالتراكم لعدد كبير من الأشخاص " كل من كانوا مكلفين بأية صفة كانت

بإدارة أو تسيير كل مؤسسة " ، و أيضا " كل من ، حتى وإن لم يشغل وظيفة

مديرية أو إدارة يساهمون بأية صفة كانت ولا سيما بصفة مسير وكيل ،

أو مستخدم ، في نشاط المؤسسة " . بكلمة ، كل الاطارات ، صغيرة ، متوسطة

و كبيرة .

3 — تحمل الغرامة من رئيس المؤسسة و الصادرة ضد عماله :

بالإضافة إلى الحلول السابقة فسح المشرع للقاضي فرصة معاقبة رئيس

المؤسسة أو الاطارات ، أشخاص طبيعيون لدفع الغرامة المقررة ضد العامل

بشرط اثبات خطأ ضدهم . تختلف هذه الحالة عن الحالة التقليدية المعروفة

و التي يلزم فيها رئيس المؤسسة بدفع الغرامة المقررة ضد عماله ،

دون أي نص خاص في الحكم القضائي سواء كان معنوياً أو طبيعياً . — 2 — ففي الحالة

الأولى المسؤولية أساسها الخطأ المثبت . هناك مثلين لهذه الصياغة :

المادة ق . 21 — 2 قانون الطريق و المادة 22 من القانون رقم 4 — 1245 :

10 / 12 / 1964 ، و الخاص بتلوث المياه . الأول يمنحه فرصة معاقبة رب

العمل ، القاضي يجعله يقيم " ظروف عمل " المستخدم المحكوم عليه ، الثاني

لا يوضح الأمر و لكن يعين كمسؤولين محتسبين لدفع الغرامة أشخاص

طبيعيين فقط . ضمناً القاضي يقيم أيضاً تصرفاتهم لأن العقوبة اختيارية — 3 —

1 — المادة 39 إلى 87 معاد قانون التأديب و العقوبات للبحرية

التجارية الفرنسية .

2 — أنظر أمر فرنسي رقم 45 — 1484 ، 30 / 06 / 1945 ، المادة 56 —

قانون الجمارك المادة 404 — قانون الغابات المادة 46 و 69 / 5 — قانون 1 / 07 / 29

1881 — المادة 44 / 2 ، قانون الطريق المادة ق 21 — 1 و التي تنفي عقاب الشخص المعنوي

3 — حل مشابه يوجد في المادة 5 / 451 قانون عقوبات عام جزائي ولكن لا يخ

قانون المؤسسة : خطأ عدم تسجيل زبون المادة 451 و 343 .

ثانيا : ==

الجرائم الخارجية عن مجال التعاقد :

على عكس النصوص الاجرامية السابقة و التي تعين المسؤول الجنائي من بين أعضاء المؤسسة . و علاقتهم قائمة كما نلاحظ على أساس عقد عمل أو وكالة، فهناك نصوص عقابية أكثر شدة منها ، و تكفي لاعتبار الشخص مسؤولا بمجرد المصلحة التي أدت به الى المساهمة في الجريمة ، فالمعنيون بالمسؤولية الجنائية في هذه الحالة يشكلون مجموعة أكبر من الأولى و تجمعهم العلاقات المالية .

فقانون الجمارك هو النموذج لهذا النوع من النصوص العقابية ، القاعدة الحالية تعبر عليهما المواد من 303 الى 312 قانون جمارك جزائري 1- و هي مطبقة على مجموع الجرائم الجمركية و تجمع في المسؤولية الجنائية : "الحائز، الناقل، المصرح و الوكيل لدى الجمارك، دون أن ننسى المشاركون في الجريمة الجمركية و الذين يمكن متابعتهم على أساس المادتين 42 و 43 من قانون العقوبات العام الجزائري . و ما يلفت انتباهنا في هذا الصدد أن المشرع الجزائري على عكس الفرنسي أشار الى الناقل، فيمكن أن يكون النقل على شكل مقاول و يكون الناقل بالتالي بعيدا عن مجال التمثيل، فمفهوم مبدأ المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير يبرز بوضوح في هذه الحالة .

مثل هذه الشدة قلدهما المادة ق 480 / 4 فقرة 2 من القانون الحصري الفرنسي، و التي تعاقب في حالة خرق قواعد ترخيص البناء : "مستعملوا الأرض، المستفدون من الأشغال، مقاولون أو أشخاص آخرون مسؤولون عن تنفيذ الأشغال".

فعلى عكس القانون الفرنسي الذي يعتبر هذه المجموعات بعيدة عن قانون المؤسسة على الرغم من تحملها مسؤولية أفعال العمال حيث آكتفى بذكر الموظفين، فالقانون الجزائري أقرب من قانون المؤسسة و أبرز مثال على ذلك ادماجهم للناقل في لائحة المسؤولين.

الفرع الثاني :

الجرائم الحامية لأعضاء المؤسسة :

1- المواد من 392 الى 400 قانون الجمارك الفرنسي .

هي جرائم قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي و قانون الشركات، لهذه القوانين نقطة عامة، فهي تحمي مصالح أعضاء المؤسسة .

أولا : قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي :

=====

يحتوي قانون العمل الجزائري على عدة نصوص عقابية و من بينها تلك التي تتضمن "عقاب خاص"، و من أهمها في مجال الصحة و أمن العمل المادة 30 من قانون 05 / 08 / 1978 رقم 78-12 و التي تعين المسير مسؤولا جنائيا حالة ملاحظة جريمة في المصالح التي له سلطة مباشرة عليهما، يوجد نص آخر يحتوي عليه المادة 264 من الأمر الصادر في 29/7/1975 رقم 75-30 و التي تشير الى عدة أشخاص: " المدير، رئيس مصلحة الأمن..." من خلال هذيه النصين نلاحظ أن المسؤولية الجنائية حالة جريمة ضد أحكام الصحة و أمن العمل تعني عدة أشخاص و ليس شخصا واحدا على سبيل الاستثناء . و العقوبة المقررة ضد المسؤول الجنائي تعتبر مخالفة يمكن أن تتحول الى جنحة حالة العود .

القانون الفرنسي من جهته يحتوي أيضا على أحكام عقابية خاصة في تشريع العمل، فالنص الأكثر تطبيقا يتمثل في المادة 2-263 و التي تشير الى: " رؤساء المؤسسات، مدرون، مسيرون، مستخدمون". و الغرامة المقررة بصدد هذه الجريمة كانت مخالفة تحولت الى جنحة بفضل قانون رقم 72-617 : 05/07/1972 . - 1 -

ثانيا : قانون الشركات :

=====

لا يمكن اعتبار قانون الشركات أروضية مناسبة للجرائم موضوع العلاج، أهم النصوص العقابية تقرر جنح مشتقة من النهر و خيانة الأمانة، لارتكاب هذه الجرائم لا بد من سلطات، كذلك التي يتمتع بها المسيرون، أو رجال الادارة أو رئيس مجلس الادارة، و غالبا ما يكون أحدهم هو الفاعل المادي، و لهذا توجه اليهم هذه الأحكام الجزائية مثلا المادة 811 الى 813 تجتري جزائي .

من الممكن أن تفقد الجريمة أحيانا الوحدة التي كانت موجودة بين الفاعل المادي و فاعل الجريمة ، هذه التجزئة ممكنة في الجرح الغير العمدية ، كالاتباع (النسيان) ، أو التسيير السيء لمهمة ادارية ، مثلا : عدم استدعاء برسالة حاملي أسهم اسمية ، المادة 816 قانون تجاري جزائري .

فهذا الفعل و آخرين مثله يتحملهم في الوقت الحالي رئيس الشركة ، الاداريون أو المديرون العامون . فهكذا يمكن أن يعين المسير مسؤولا جنائيا عن أفعال أو افعال عمالهم .

نفس الحالة يمكن أن تحدث - و بصفة استثنائية - بصدد جرح الغش في الميزانية أو خيانة أموال الشركة ، في شركات كبيرة توظف عدد كبير من المستخدمين في مصالحها الادارية ، فالحسابات الخاطئة لمحاسبات أو مبادرات مدير مالي طموح يمكن أن يسأل عنها المسيرين .

حاليا يمكن اعتبار الجرائم الخاصة بقانون الشركات من بين الجرح التي يمكن أن يعين فيها مسؤولا جنائيا شخص آخر غير الفاعل المادي .

المبحث الثاني :

الأساس الفقهي لمبدأ المسؤولية الجنائية

عن أفعال الغير في تطبيقها على المؤسسة :

الفقه جدال ، و المبدأ المعالج لا يخلو من التناقض بين الفقهاء فمنهم من أعترف بوجوده و قدم له أساس يقوم عليه ، البعض الآخر بالعكس لهم نظرة حديثة تتمثل في لا مركزية قانونية .

المطلب الأول :

الفقه التقليدي :

الفرع الأول : النظريات التي تستند الى المعيار القانوني

أولا : نظرية المشاركة :

التجأ الفقه الى هذا الأساس لمطابقة مبدأ المسؤولية الجنائية

عن أفعال الغير بضرورات قانون العقوبات العام ، و لكن تطبيق النظرية على المبدأ يخلق صعوبتين :

— المشاركة خاصة بالجرح و الجنایات دون المخالفات — مادة 1/44
قانون عقوبات عام جزائري — والملاحظ في مجال المؤسسة أن أغلبية
الجرائم المرتكبة تعتبر مخالفات ينعدم فيها بالتالي مفهوم المشاركة،
— حتى و ان تحققت جنحة أو جريمة ، فمن الصعب تحديد الركن
المادي للجريمة ، و ذلك مهما كان الأمر سواء تعلق بالبحث في الجريمة
أو تقديم وسائل تحقيق الجريمة ، في الحالتين تتطلب نظرية المشاركة
تصرفات اجابية ، كما تنص عليه المادة 42 من قانون العقوبات العام الجزائري
لا يمكن ملاحظتهما عند صاحب أو رئيس المؤسسة .

ثانيا : نظرية التزام القانون للرقابة :

حسب هذه النظرية يخضع رئيس المؤسسة لالتزام قانوني
يتمثل في " الرقابة و السهر على تطبيق القانون من طرف العمال ، و خرق هذا
الأخير من طرفهم يبرز خطأ رئيس المؤسسة " .

و يعبر الأستاذ فيلاي على هذه النظرية مؤكدا أن رئيس المؤسسة
معاقب ليس من جراء التصرف الايجابي المحقق للجريمة ، و لكن بسبب امتناعه
الشخصي عن احترام الالتزام القانوني " .

فمسؤولية رئيس المؤسسة ناتجة عن اهمال سابق لتحقيق الجريمة،
لان عبارة عن "امتناع" ، أما فعل العامل الذي حقق الجريمة فهو عبارة عن
"ارتكاب" .

على الرغم من القبول الكبير الذي عرفته هذه النظرية الا أنها تواجه
أيضا بعض الصعوبات :

— الصعوبة الأولى خاصة بمصدر الالتزام ، فأغلبية النصوص
الاجرامية عامة ، و من الصعب معرفة نية المشرع ، هل تتوجه لاختصاص رئيس
المؤسسة الى هذا الالتزام أم لا ؟

— و أخطر من ذلك فهذه النظرية تجزئ الركن المادي،
حيث يصبح للجريمة طبيعتين : الأولى أنها " جريمة امتناع بالنسبة لصاحب
المؤسسة " ، و "جريمة ارتكاب بالنسبة للمنفذ .

ثالثاً : نظرية الفاعل المعنوي :

ضعف النظريتين السابقتين دعا بعض نقاد القانون الى تشييد فكرة
فقهية جديدة هي "نظرية الفاعل المعنوي للجريمة" -1- .
حسب هذه النظرية المدعي المسؤول جنائياً على فعل الغير ما هو
في الحقيقة الا أحد الفاعلين للجريمة ، انما في الجريمة المرتكبة
في المؤسسة يصعب فهم مفهوم "الفعل المشترك" ، فالفاعل المعنوي
هو "فاعل الجريمة" ، أما دور الفاعل المادي يتحدد بايراز خطأ رئيس المؤسسة .
أهتمت هذه النظرية باعطاء احساس قانوني بأثم معنى الكلمة ، حيث يمكن
صياغته ، فأحترمت بل أبرزت علاقة السببية في المسؤولية الجنائية في
المؤسسة ، كما أحترمت هذه النظرية مبدأ "شرعية الجريمة" .
فعلى الرغم من تعدد الفاعلين ، تحتفظ الجريمة بوحدة ركنها المادي لأن رئيس
المؤسسة يقرض من الفاعل المادي الفعل الاجرامي الذي حقق الجريمة في
المؤسسة ~~المؤسسة~~ .

فالتناقض الموجود بين مبدأ "شخصية العقوبة" و مبدأ المسؤولية
الجنائية في تطبيقها داخل المؤسسة في النظريات السابقة ينتفي تماماً في هذه
النظرية التي تقوم على مبادئ قانون العقوبات الكلاسيكي .
القضاء بدوره لا يؤسس أحكامه على هذه المنهجية ، و يعني
رئيس المؤسسة مسؤولاً جنائياً بمجرد تحقيق الجريمة في المؤسسة -2-
و هذا ما أكدته صراحة محكمة النقض الفرنسية : "خطأ الاهمال لا يكون
على حساب رئيس المؤسسة بمجرد اثبات على احترام القوانين من طرف
عماله" . و يعتبر هذا الأساس القضائي قرينة قاطعة لا يجوز اثبات
عكسها ، يمكن تبرير هذا الموقف بدرجة الجرائم المرتكبة داخل
المؤسسة و هي مخالفات ، لا داعي فيها لاثبات مسؤولية الفاعل .

1- انظر في هذا السياق : رو ، ملاحظات سيراى 1910 . 1 . 4960 ،

كوسط ، مشار اليه سابقاً .

2- انظر : محكمة النقض الفرنسية غ.ج . 1907/12/29 / س. 1910 ، 1 ، ص 593

ملاحظة رو .

هذا المبرر يفقد قوته في حالة ارتكاب جنح أو جنايات فلا بد في هذه الحالة من اثبات مسؤولية رئيس المؤسسة . الواقع أن الاختلاف في درجة الجرائم لا يغير من موقف القضاء الفرنسي الذي يعين في أغلبية الأحيان رئيس المؤسسة مسؤولاً جنائياً في حالة ملاحظة الجريمة داخل المؤسسة -1- و القضاء متشدد ، ذلك حتى وإن أثبت رب العمل غياب الخطأ من جهته -2- أو القوة القاهرة -3- قضاة الموضوع على العكس أكثر مرونة من محكمة النقز الفرنسية -4- و لكنهم دائماً تحت رقابتهم

القضاء كما نلاحظ لا يتبع تفكير الفقهاء ، و يقرر نوع من المسؤولية الخالية من مفهوم الخطأ الايجابي أو السلبي .

رابعاً : نظرية الطبيعة الموضوعية : =====

قدمت هذه النظرية شكين لتبرير مسؤولية صاحب المؤسسة الجنائية ، الأول و هو "نظرية الوكالة" ، أما شكل الثاني فتتمثل في "نظرية العقد" .

— نظرية الوكالة :

يعتبر رئيس المؤسسة مسؤولاً عن الجرائم المرتكبة من طرف العمال و ذلك على أساس "وكالة مصدرها القانون من خلالها يمثل العمال رئيس المؤسسة بصفة دائمة في ممارسة نشاطهم المهني" . سميت هذه النظرية بـ "الخيالية" و عرفت تطبيق قضائي في الأحكام القديمة للغرفة الجنائية لمحكمة النقز الفرنسية -5-

— نظرية العقد :

تعرف أيضاً بـ "نظرية الخضوع الإداري" و مفادها أن رئيس المؤسسة يعتبر مسؤولاً جنائياً لأنها قبل "تكاليف مهنته" ، و من بين الآثار الجنائية الناتجة عن تصرفات عمالية -6-

1- م.ن.ف.غ.ج : 1956/04/8 ، ج.ج.ص. 579 .

2- م.ن.ف.غ.ج : 1958/10/15 ، ج.ج.رقم 517 .

3- م.ن.ف.غ.ج : 1951/01/24 ، غ.ق. لائحات 1951 - 1956 .

4- باريــــــــس : 1956/06/20 ، ج.ج.ص. 56 .

5- م.ن.ف.غ.ج : 1869 / 07 / 27 ، س. 1869 ، 1 ، ص. 364 .

6- م.ن.ف.غ.ج : 1872 / 12 / 7 ، ج.ج.رقم 315 .

هاتين النظريتين كما نلاحظ بعيدة عن البساطة و لهذا فالقضاء لم يلجأ اليها كثيرا . فالنسبة للشكل الأول أي نظرية الوكالة ، فهي ضمنية في هذا الصدد ، والقضاء صرح مرارا أنه لا بد أن تكون "دقيقة و صريحة" .

1- أما الشكل الثاني أي نظرية العقد ، فانها تخالف صفة "النظام العام" للقواعد الجنائية ، لأن الآثار القانوني في المادة الجنائية لا ينتج عن ارادة الخواص .

الفرع الثاني : النظرية التي تستند الى معيار اقتصادي :

قدمت هذه النظرية مفهوم "الفائدة" كأساس للمسؤولية رئيس المؤسسة الجنائية ، فالنشاط الجماعي الذي بادر بالمشروع الاقتصادي ، ولما لا يتحمل أيضا عيوبه كما يستفيد من أرباحه .

تأثرت المحاكم الجنائية بهذا الأساس ، و اعتمدت عليه في عدة أحكام قضائية 2- ولكن اذا نظرنا الى عموم الأحكام القضائية ، نلاحظ أن هذه المبادرة بقيت منعزلة ، لأن القضاء يأخذ كمعيار للتعيين صاحب المؤسسة مسؤولا جنائيا "السلطة" وليس "القائدة" ، و لا سيما في المؤسسات الكبيرة .

الفرع الثالث : نقد النظريات :

من خلال ما سبق نلاحظ أن النقاد عوَض أن يقربوا مبدأ المسؤولية الجنائية عن أفعال الى مبادئ قانون العقوبات العام ، فانهم يعدونه بكثير و من باب المخالفة يمكن القول أنهم يدعمون هذا المبدأ ، حتى و ان لم يعبروا عن ذلك صراحة 3-

فجل النظريات تنعدم فيما "الصياغة القانونية" ، و تحمل أنجزاء الجنائي يقوم على أساس معين و هو "الخطأ الشخصي" الصادر من الفاعل ، و تجعل هذه النظريات من العقوبة "مشكل اداري" .

هذا الجدل العاقر ، فتح أبواب الاجتهاد لفئة جديدة و حديثة من الفقه ، حيث اقترح فكرة أصلية هي "تجزئة قانون العقوبات العام" .

1- انظر سابقا "مشكلة تحديد من يتحمل صفة رئيس المؤسسة" .

2- محكمة الجناح ، بون أدمار : 1958 / 7 / 9 - ج . س . ب 1958 ، 2 ، 10760 - م . ج هازيرك ، 1962 / 7 / 4 - ج . س . ب 1962 ، 4 ، 9090

3- ليقال . ملاحظات : م . ج 1965 ، ص 650 ، مارل و فيتوم . ق . ع . أ . ج رقم 420 - بوزاط و بيناتال . ق . ع . أ . ج . الجز 1 ، رقم 329 .

المطلب الثاني : نظرية الفقه المعاصر :

أولا : تقديم النظرية :

هذه الفكرة امبريقية مؤديها فصل قانون العقوبات العام عن مختلف النصوص الاجرامية المتعلقة بالنشاطات الصناعية و التجارية ، و انشاء مجموعات قانونية مستقلة تحكمها مبادئ قانونية جديدة .

محتوى النظرية :

دراسات اجرامية - هي كلاسيكية في الوقت الحالي - تشجع هذه الفكرة و من أهمها تلك التي قام بها الفقيه سوتهرلاند و التي خصصها لاجرام "الأقسمة البيضاء" .1-

و وصل هذا الفقيه في تفكيره الى أن التشريد هو نتيجة "القيم المعنوية المدرسة" ، من طرف المجموعة الاجتماعية التي يعيش فيها المتشرد . هذه المجموعة التي يسميها "اختلافية" ، تحكم و تقيم القوانين الصادرة من الدولة فان كانت غير صالحة يجوز لأعضائها مخالفتها عمدا .

المجموعات الاختلافية كثيرة حسب الباحث ، الطلاب ، الفلاحون ، رجال الدين ، و أيضا أصحاب الأعمال و اطرار المؤسسات الصناعية و التجارية الأطواق (البيضاء) . هذه المجموعة هي سبب في ارتكاب الجرائم في المؤسسة فأرباب العمل يعتبرون القوانين الصادرة بشأنهم "عراقيل ادارية" يمكن تجاوزها ، فالاجرام الناتج عن هذه المواقف و الأوضاع لا يعالج كلاجرام الكلاسيكي ، لهذا يقترح الفقيه خلق تقنيات جنائية خاصة بالمؤسسات الاقتصادية و متميزة عن قانون العقوبات العام .

ثانيا : نقد النظرية :

هذه النظرية لا تخلو من العيوب ، و أكثر من ذلك فانها خطر على وحدة قانون العقوبات العام .

1- العلاج الجنائي يختلف باختلاف الأوساط الاجرامية ، و هذا المشكل من اختصاص "علم السياسة الاجرامية و العقابية" و ليس قانون العقوبات العام .

1- هـ. سوتهرلاند : "جرائم الأطواق البيضاء" نيويورك 1949 - كان هذا البحث موضوع

- 2- يمكن أن يوجد الجزاء دون قانون العقوبات ، كما يمكن أن توجد الإدارة دون قانون اداري ، فقانون العقوبات العام ضمان للمواطن ضد الجزاء الجنائي ، فبادئه العامة هي التعبير عن الحريات الممنوحة للأفراد .
- 3- تجزئة قانون العقوبات العام تؤدي حتما الى ظهور امتيازات يستفيد منها بعض المتشرديين دون الآخرين .

الفصل الثاني : الأساس القضائي لربط المسؤولية الجنائية

عن أفعال الغير برئيس المؤسسة

صياغة المبدأ لم تكن سهلة ، حيث اعتمد أولا القضاء على مصدر بعيد عن قانون العقوبات الاجتماعي و المتمثل في مفهوم "البوليس الاداري" و لم يجد أساسا تشريعا حقيقيا الا بعد صدور قانون 1893 الخاص بمخالفات قانون العمل .

المبحث الأول : تحديد المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة

على أساس فكرة البوليس الاداري : (البوليس الخاص)

لم يجد القاضي الانشاء الملائم للتعبير عن أساس مسؤولية صاحب العمل الجنائية الا بعد عدة محاولات .

المطلب الأول : البحث عن الصياغة القانونية الملائمة للمبدأ :

أولا : الصياغة :

أبتدأت محكمة النقض الفرنسية باحاطة مشكل المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة ، و كانت هذه المحاولة عامة في انشائها ، و ناتجة عن حكم قضائي صدر في 1841 من نفس المحكمة ، و تعلق بطعن قام به مقالو غال السيارات ، الذي حكم عليه أن عماله لم يراعوا أحكام القرار الاداري الولائي و الخاص بنشاطهم 1- للدفاع عن نفسه أكد المقالو أنه ليس هو الفاعل المادي بالتالي لا يستحق العقوبة . فجواب المحكمة كان أن المقاللون ملزمون بالخضوع للقرار الاداري "بفعل ممارسة المهنة" .

... تحليل باللغة الفرنسية من طرف: ج كيلانز "جنة الفارس" أو "حرمة الأطواق البيضاء" آنال كلية القانون لياج، 1968، ص 61 ...

1- انظر حكم محكمة النقض الفرنسية : غ.ج.، 15/01/1841 مسراي 1841، 1، 116 .

في حكم آخر أصدرته فيما بعد — 1 — استعملت نفس الصياغة مضيفة إليه ، في القانون ، قرارات البوليس الخاصة بممارسة مهنة خاصة تلزم على من يمارس هذه المهنة " .

نلاحظ من خلال هذه المحاولة القضائية ، أن الصياغة المستعملة تخلق نوع من "العلاقة التعاقدية" حيث يقبل مرتكب الجريمة الخضوع لقواعد القانون الجنائي ، و الحقيقة أن مجال تطبيق هذه القواعد لا يعتمد على رضى الخواص .

ثانيا : الصياغة الثانية :

أحسن القضاء بضعف الأساس الذي قام عليه في المحاولة لتحديد المسؤول الجنائي داخل المؤسسة ، فحاول معالجة هذا الوضع بحكم صدر في 1859 . حيث قررت محكمة النقض الفرنسية حيثية جديدة كانت لها عمر قصيرة يبرز من طبيعته الأشياء نفسها أن هذه الأوامر تعني بالخصوص رؤساء المؤسسات المكلفون بتنظيم الأعمال — 2 — (بناء مناقر غاز) " .

الملاحظ في هذا الصدد أن مفهوم "طبيعة الأشياء" لتبرير قاعدة غير موجودة في نص قانوني عرفت ظهور مبكر قبل جيني بكثير .

ثالثا : الصياغة الثالثة :

الصياغة الثانية لم تدم طويلا ، حيث أن في نفس السنة أي 1859 ، أخذت القاعدة المطبقة من المحكمة انشائها أو تغييرها الثالث و الأخير ، وذلك بخصوص "مهنة النقل العام" : "عموما لا يحاسب الشخص الا على أفعاله الشخصية ، هذه القاعدة لا تعرف بعض الاستثناءات في بعض المواد و خاصة المهنة الصناعية المنظمة ، للشروط و أسلوب الاستغلال المفروضة على الصناعة بقرارات بوليس بهدف النظافة و الأمن العام تلزم بالدرجة الأولى رئيس أو سيد المؤسسة المجير شخصا بتنفيذها .

— 1 — انظر حكم محكمة النقض الفرنسية : غ.ج : 1842/06/4 ، 1842 ، 1 ، 885 .

— 2 — انظر حكم محكمة النقض الفرنسية : غ.ج : 1859/01/28 ، 1859 ، 1 ، 364 .
(النوعية الأولى) .

و في حالة ملاحظة جريمة حتى بسبب خطأ العمال أو مستخدميهم ، هذا لا ينقصر من أنه هو الذي يعتبر المخالف - 1 - .
هكذا نلاحظ أن الحثيثة الأخيرة تخلت عن البحث على المبررات . فله لا يوجد في هذا الاجراء أي التخلي- ولكنه يبدى بوضوح شروط مسؤولية رئيس المؤسسة .

المطلب الثاني : شروط مسؤولية صاحب المؤسسة :

أولا : الشروط الأصلية :

عدد الشروط التي حددتها محكمة النقر الفرنسية لتحديد مسؤولية رئيس المؤسسة اثنين :

1 - النص الاجرامي :

النص الذي يعرف الجريمة يكون موضوعه حتما " الأمن و النظافة العامين " . بعبارة أخرى جوهر موضوع " البوليس أو الضبط الاداري " .

2 - شروط المهنة :

أن يتعلق النص العقابي بمهنة و ليس بأي نشاط عادي يمكن أن يقوم به كل مواطن في حياته اليومية .

3 - التطبيق القضائي للشرطين :

نوعيتين تخص متهم واحد مدير المؤسسة العامة للمياه أبرزت مدى الشرط الثاني، هذا المقاول حكم عليه بسبب مخالفة ارتكبتها مستخدموه ضد القواعد البلدية لمدينة ران و الخاصة ب "السقي العام" ، الذي كانت تقوم به هذه المؤسسة-2- ، و لكن من جهة أخرى حكم عليه بالبراءة بخصوص حفرة فتحها عماله و لم يحيطوها بعد ، لأن هذا الاحتياط قاعدة "بوليس عام" - 3 - .

-
- 1 - م.ن.ف.غ.ج : 1859/08/26 ، 1 ، 973 .
2 - م.ن.ف.غ.ج : 1894/04/13 ، س . 1894 - 1 - 301 .
3 - م.ن.ف.غ.ج : 1893 / 07 / 13 ، س . 1893 ، 1 ، 202 .

المبحث الثاني : تحديد المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة :

على أساس المخالفة لقانون العمل :

المطلب الأول : النظرية العامة للمسؤولية الجنائية لرئيس :

المؤسسة ضد أحكام قانون العمل :

أولاً : أهم النصوص الاجرامية الخاصة بهذا النوع من المخالفات :

المسؤولية الجنائية لرب العمل بسبب خرق قواعد الصحة و أمن

العمل ناتجة من عدة نصوص :

1- المادة 35 من القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26/01/1988 ،

يتعرض، بصفة شخصية و بالنسبة لكل مخالفة ثابتة ، مخالفوا

أحكام هذا القانون ... "

2- المادة 36 / 1 من نفس القانون : " يتعرض المسير ... للعقوبات

المنصوص عليها ... "

3- المادة 36 / 2 : " و عندما تنسب المخالفات ، المنصوص عليها في

الفقرة 1 . الى العمال ، فانما تعتبر من فعل المسير ... "

4- المادة 324 من الأمر رقم 75 - 30 المؤرخ في 29/04/1975 :

" يكون أصحاب العمل مسؤولين مدنيا عن الأحكام التي تصدر

ضد المديرين و المندولين و المسيرين لمصالحهم " .

نلاحظ من خلال قراءتنا لهذه الأحكام القانونية أن المسؤولية

الجنائية لا تتمركز على عاتق شخص واحد ، فيمكن أن تمس عدة

مسؤولين ، و حتى العامل أحيانا كما سنرى في القسم الثاني من هذه الدراسة .

ثانيا : التطور التاريخي لنظرية المسؤولية الجنائية لرئيس

المؤسسة عن المخالفات ضد أحكام قانون العمل :

لم يكن من السهل تحديد المسؤول الجنائي حالة ملاحظة جرائم

ضد أحكام الصحة و أمن العمل ، و التطور التاريخي لهذا المبدأ أبرز

دليل ، أول نص قانوني تأسس عليه القاضي لمعاقبة شخص آخر غير الفاعل المادي في مادة الصحة و أمن العمل تمثل فيه المادة ق 263-2 من قانون العمل الفرنسي لسنة 1893 و التي تنص على أن المسؤول الجنائي حال ارتكاب هذا النوع من الجرائم : " رؤساء المؤسسات ، مديريين ، مسيرين أو مندوبين ... "

نذكر في هذا الاطار أن هذه المخالفات هي التي صدر بشأنها العدد الكبير من الأحكام ، و القاضي كما سنرى ، في اجتماعه لتعيين المسؤول الجنائي لم يتأسس على حرفة النص و عمل على خلق مبادئ عامة برزت من خلال تطور قضائي معين .

1 - معيار الادارة المباشرة لتعيين المسؤول :

النص التشريعي المشار اليه سابقا - ق 263 - 2 ق.ع.ف. يعين في نفس الوقت عدة مسؤولين ممكنين ، فلا بد من معرفة المعيار الذي يلجأ اليه القاضي لاختيار أحدهم مسؤولا جنائيا .

في البداية المحاكم كانت تهمل معاقبة رئيس المؤسسة و عينت في أغلب الأحيان الاطارات المتوسطة لتحمل هذا العبء ، و الدليل على ذلك حكم 1902/26/28 - 1 - الذي أكد على أن : " قانون 1892/06/12 أي المادة ق 263-2... لا ينوي الخروج عن المبادئ العامة للمسؤولية الجنائية... ، فالقاعدة تنفي تماما تركز كل المسؤولية على رأس رئيس المؤسسة ، و النص يفسر على أن المسؤولية تراقب الرئيس المباشر و الفعلي للمصلحة التي ارتكبت فيها الجريمة " .

على أساس هذا التفكير أصبح رئيس المؤسسة غير مسؤولا بمجرد هذه الصفة ، و اذا كان من الممكن متابعتها فيكون ذلك في أجزاء المؤسسة التي يديرها مباشرة . أما في الجهات الأخرى للمؤسسة ، فالمسؤول الجنائي هو المدير ، المسير أو المندوب الذي يمثل رئيس المؤسسة كرئيس مباشر للمصلحة .

هكذا فلا قضاء حدد المسؤولية الجنائية في مستوى وسط في تدرج المؤسسة والفعل يعاقب عليه الشخص الذي كان له الوقت والامكانيات المادية ، ولا يعاقب رئيس المؤسسة الا اذا لاحظ عكس هذه الحالة - 1 - .

2 - تعيين المسؤول الجنائي على اساس الصفة :

الحل السابق والمبدأ الذي كان يدعمه ، تخلى عنهما القضاء في حكم مبدئي صدر في سنة 1950 - 2 - :

تخلى القضاء عن كل الحثيات السابقة التي دعم بها موقفه ، وعين رئيس المؤسسة مسؤولاً جنائياً على أساس تشريعي : " حسب المادتين 159 و 173 الكتاب 2 من قانون العمل ، رؤساء المؤسسات مسؤولين جنائياً على الجرائم ضد تشريع العمل " .

المطلب الثاني : تعيين المسؤولية الجنائية لرب العمل :

هكذا ما كان عاماً أصبح استثنائياً والعكس صحيح ، ولا يمكن لرئيس المؤسسة أن بعض من المسؤولية الجنائية الا اذا برهن أنه فوض سلطاته الى المديرين ، المسيرين أو المستخدمين . هذا التحويل بين القاعدة العامة والاستثناء غرضه تطبيقي حيث يلزم رئيس المؤسسة على تعيين الشخص المتناسب حسب الشروط التي قررها قضاءً محكمته النقض - 3 - .

تطور قضاء محكمة النقض لم يقف عند هذا الحد . حكم 1950 احتوى على حثية موروثه من قضاء 1902 والتي مست بعدى الحثية الجديدة : " على رئيس المؤسسة أن يسهل شخصياً في أجزاء المؤسسة التي يديرها مباشرة على التطبيق الدقيق من طرف مستخدميها للقواعد الشرعية " .

-
- 1 - م.ن.ف.غ.ج : 1936/12/18 - ج.ج.رقم 151 ص 239 - 1950/11/30 هـ ج.ج.رقم 276 ص. 455 .
 - 2 - م.ن.ف.غ.ج ، 1950/11/23 - ج.ج.رقم 267 ، ص 443 (هذا الحكم صدر أسبوعاً قبل الحكم المشار اليه سابقاً - 1950/11/30 و شكل سابقه قضائيه) .
 - 3 - م.ن.ف.غ.ج : 1952/06/26 هـ ج.ج. : رقم 168 ص 282 - 1954/02/02 هـ ج.ج.س.ب . 1954 ، 522 54 - 1966/04/22 هـ ج.ج. : رقم 125 ص 274 - 1973/11/21 هـ ج.ج. : رقم 431 ص 1070 .

هناك تناقض لأن حكم 1950 يحتوي دائماً على أساس الإدارة المباشرة. فدامت هذه الحالة حتى 1966 تاريخ أي ظهور الحيثية "الإدارة المباشرة" من طرف رئيس المؤسسة " — 1 —

في أحكام أكثر حداثة مسؤولية رئيس المؤسسة المأخوذ بهذه الصفة أي رئيس مؤسسة — مؤكدة بطريقة مباشرة : "على رئيس المؤسسة السهر شخصياً الى التطبيق الدقيق و المستمر للأحكام التي يملها قانون العمل بهدف تحقيق نظافة و أمن العمال، و لا يمكن اعفاء رئيس المؤسسة من هذه المسؤولية الا بتفويضه للسلطات ... — 3 —

مسؤوليته مؤسسة على صفته و لا تفتقر ملاحظة أي خطأ و لو كان اهمال . فيصدد مخالفة عدم احاطة بئر الطلاعة 233 — 3 — الغرفة الجنائية بطعنهما لحكم بوليس تقول : " كان على قاضي البوليس البحث ليس على من نزع الحصن، و لكن من كان شرعياً ملزم بوضعها و بقائهما " . — 4 —

شدة قضاء محكمة النقز كبيرة و الدليل أنه ككل متهم يحاول رئيس المؤسسة الدفاع عن نفسه بتقديم الدليل على أنه أعطى أمراً صريحاً لاحترام قواعد الأمن — 5 — أو أن العامل عصى أوامر رئيس المؤسسة — 6 — الا أنهم كثيراً هم المسؤولون الجنائيين عن مخالفة أحكام قانون العمل .

— 1 — نجد هذه الاشارة أي الإدارة المباشرة — في الأحكام التالية : م.ن.ف.غ.ج . 1954/02/2 مشار اليه سابقا . — 15/10/1953 ج.ج. رقم 627 هي 1109 — 22 / 04 / 1966 مشار اليه —

— 3 — م.ن. : 16 / 06 / 1971 : ج.ج. رقم 192 ص. 471 — 22/05/1973 مشار اليه .

— 4 — م.ن. : 29/02/1956 ، ج.ج. رقم 213 ص. 387 .

— 5 — م.ن. : 2/02/1954 مشار — 15/02/1955 مشار .

— 6 — م.ن. : 4/11/1964 غ.ق. 65 ، 1 ، 80 .



من خلال هاتين الفكرتين - فكرة البوليس الخاص و مخالفات قانون العمل -
نلاحظ كيف ~~ت~~ تمكن القضاء من خلق مجال المسؤولية الجنائية لرب العمل ،
التي كانت في الأصل تحتوي على الجرائم غير العمدية ، ولكن مع التطور
الاقتصادي عرف هذا الاطار تأثيرات جذرية .

الباب الثاني : مجال المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة :

على الجرائم المرتكبة في المؤسسة :

الجرائم التي يمكن أن يتحمل مسؤوليتها الجنائية رئيس المؤسسة
على أساس هذه الصفة - أي رئيس المؤسسة - في أغلبيتها غير عمدية - أي
مادية - هذا في بادئ الأمر ولكن فيما بعد آمتد المجال الى تقريباً
كل الجرائم المرتكبة داخل المؤسسة .

الفصل الأول : الجرائم الغير العمدية (الجرائم المادية) :

برز مفهوم المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة عن أفعال
أعماله بصدد هذا النوع من الجرائم ، وذلك طبعي لأن الصفة الغير
عمدية أي المادية للجريمة ، تجعلنا نبحث عن " مشاركات تقصيرية " أبعاد
مما عودتنا عليه فكرة " الادارة الخاطئة " . و يتحقق هذا في النوعين من الجرائم
الغير عمدية المرتكبة بصدد نشاط المؤسسة و هي الجرائم ضد أحكام
قانون العمل و الجرائم ضد أحكام قانون العقوبات العلم (المخالف
و جريمة الاهمال) .

المبحث الأول : الصحة و أمن العمل :

تتميز الجرائم المرتكبة داخل المؤسسة عن تلك التي ينظم أحكامها
قانون العقوبات العام ، ولكنها ككل الجرائم الجنائية تتكون من ثلاثة عناصر .

المطلب الأول : العناصر المكونة لجريمة قانون العمل :

أولاً : الركن الشرعي للجرائم ضد قانون العمل :

القواعد الخاصة بالصحة و أمن العمل لا توجد كلها في قانون العمل

بعض خارجة عنه . و لكن قانون العمل الذي يحتوي على النصوص الرئيسية
— 1 — و التي تشير كما ذكرنا سابقا الى عذة أشخاص .

ثانيا : الدكن المادي للمخالفات ضد أحكام قانون العمل :

1 — نوعية الأحكام الخاصة بالصحة و أمن العمل :

الركن المادي للجرائم ضد أحكام قانون العمل متنوع و ذلك حسب الأحكام
المأخوذة بعين الاعتبار، فهذه الأخيرة — أي الأحكام — كثيرة حتى لا نقول لا
يمكن احصاؤها — 2 — نذكر على سبيل المثال :

— وسائل الحماية على الآلات الخطيرة المادة 247 قانون
عمل جزائي .

— متن التركيب و شبك الحماية المادة 246 قانون
عمل جزائي

2 — طبيعة الالتزام المقرر لتحقيق الصحة و أمن العمل :

أ — التزام الوسيلة :

في بعض الأحيان — هي الحالات الأكثر وجودا — الالتزام يتمثل في وضع
بعض الامكانيات تراها السلطة التنظيمية كافية لتحقيق الحماية الجسمية للعمال .
246 ، 247 ، 248 قانون عمل جزائي . استعمال هذه الوسائل تقي من الحوادث
القانون يكفي بها .

ب — التزام نتيجة :

أحيانا أخرى و هذا ندر و في حالات تعتبر أكثر خطورة ، القانون يخلق
الالتزام نتيجة و يعني بذلك انعدام أو غياب الحادثة . لتحقيق الحادثة في هذه الحالة
هو الذي يكشف عن خرق القانون — المادة 257 فقرة 2 قانون عمل جزائي .

— 1 — انظر المطلب الأول ، الفصل الثاني ، الباب الأول من القسم الأول .

— 2 — لائحة موجزة لبعض الأحكام : أنظر تقرير المؤتمر السابع الدولي لقانون العمل
و الأمن الاجتماعي فارسوفيا 1970 (قرارات المؤتمر منشورة من طرف الأكاديمية
البولونية للعلوم ص 158 و تابع) .

ثالثا : الركن المعنوي :

هذا للركن موجود ، لانه نظريا القصر ، و تطبيقا الجنون أو الاكراه
يبعد رئيس المؤسسة عن المسؤولية الجنائية خارج هذه الافتراضات الاستثنائية
الركن المعنوي مفترض ، لكن لا بد من تحديده لان الجرائم ضد أمن المؤسسة
ليست مادية ناتجة عن مسؤولية جنائية دون خطأ . الخطأ موجود ، و لكنه غير عمدي .

أ - هيكله غير صالحه في المؤسسة :

يمكن حدوث ذلك حاله تتركز تعسفي لا يصح بالتحويلات الضرورية " للكفاءة"
و " السلطة" في اطار كل قطاع خطير في المؤسسة ، أو أيضا اختيار في غير محلله
أو انعدام رقابه مختلف الايطارات . طبعاً في كل هذه الحالات ، الضمير الاجرامى
غائب ، على العموم . خطأ رئيس المؤسسة ، احترام الحكم القانوني الخاص بالأمن
كافي لخلق المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة .

ب - الخطأ الشخصي لرئيس المؤسسة ؟

الافتتان الحقيقي لحل مشكل المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير يكمن
في " علاقه السببيه " ، هذا العنصر يبدو غائبا لأن الفاعل
المعنوي لم يشارك فعليا في الجريمة . ولكن هل
هذا يعني أن توفّر هذا الشرط ضروري لتحمل رئيس
المؤسسة المسؤولية الجنائية عن أفعال عماله ؟
لا نظن و ندعم موقفنا مخالف للأحكام القضائية . فتعتبر
المحاكم بدون أي معارضة حتى وإن لم يشارك الفاعل المعنوي
ماديا في تحقيق الفعل الاجرامي ، فغياب مساهمته الشخصية
تعوض بقدره تنبئيه على الفعل المحتمل حصوله في المستقبل
هذه الصلاحيه تجعل من الفاعل المادي " آله بسيطه " ،
فهو عباره عن رجل تنفذ للأمر المعنوي الذي بالتالي تصعد
اليه المسؤولية الكليه للجريمه .

يمكن أن يوجد فاصل زمني بين اللحظة الذي يظهر فيها خطأ الفاعل المعنوي ، و اللحظة التي يظهر فيها الفعل الاجرامي ، فهذا لا يمنع من أن التسلسل بين الخطأ و الفعل الاجرامي يبقى مباشرا . فهذا الخطأ هو الذي يسبب الجريمة .

المطلب الثاني : طبيعته الجرميه ضد أحكام قانون العمل :
=====

مفهوم الركبن المعنوي يخلق مشكل كبير في المادة كما نلاحظ . فهل يتحمل رئيس المؤسسة الجرميه المحققه من طرف العامل ؟ أم جريمتين تخلق من فعل اجرامي واحد ؟ تحديد طبيعته الجرميه في هذه المادة أي أسلوب تحقيقها هو الذي يوضح الأمر .

أ - جرميه الامتناع :

أحيانا - و هذه الحالة الغالبه - تحقق الجرميه ماديا عن طريق الامتناع أي النسيان أو الاهمال ، مثلا : أحزمه الأمن وزعت على العمال و لكن لم يستعملونها في هذه الحالة الفاعل الفعلي للجريمه هو الشخص الذي خرق الحكم الخاص بالصحه و الأمن : و لكن المسؤوليه الجنائيه تتبع و يتحيط رئيس المؤسسة ، لأنه كان ملزما بممارسته نشاط على فعل الغير و يمكن بالتالي ربط العقوبه بالفعل ، فبدأ شخصه العقوبات لا يمكن .

و هذا ما تقرره صراحه ماده 36 الفقرة 2 من قانون رقم 88-07 J 07/26/1/22
" و عندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه الى العمال ، فإنها تعتبر من فعل السيئر " .

ب - جرميه الارتكاب :

يمكن أن تحدث - و هذا نادر - الجرميه بالارتكاب أي تنتج من فعل ايجابي ، أي اما أن يعطي الفاعل المعنوي أوامر للمنفذ المادي لتحقيق الفعل المادي الاجرامي ، أو حتى و ان يريد هذا الفعل فهو الذي يجب عنه أو يتحملها .

حتى يمكن أن يتحمل الفاعل المعنوي الفعل الاجرامي فلا بد من اثبات الخطأ الشخصي المميز و حتى يكون كذلك فلا بد من :
- ترك شي خطير من الفاعل المعنوي في متناول الغير غير مؤهل لاستعماله .

حتى يمكن أن يتحمل الفاعل المعنوي الفعل الاجرامي فلا بد من اثبات
الخطأ الشخصي المميز و حتى يكون كذلك فلا بد :

- ترك شيء خطير من الفاعل المعنوي في متناول الغير غير
مؤهلا لاستعماله .

- أن النتائج الضارة عن هذا الاهمال كانت متوقعة من
الفاعل المعنوي .

- أن يظن الغير أنه مأذونا باستعمال هذا الشيء .

هكذا نلاحظ أن الجريمة تبقى موحدة في عناصرها و ذلك على
الرغم من اختلاف طبيعتها أو أسلوب تحقيقها . فخطأ الفاعل المعنوي
غير ظاهرا و لكنه موجود .

المبحث الثاني : الجرائم ضد أحكام قانون العقوبات :

العام (ضرب أو جروح بعدم الاحتياط)

من هذه المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة
و المحددة حاليا في مجال القانون العام ، ندرس على التوالي
عناصرها أو الشرح التقليدي لطبيعة الجريمة الشخصية ، ثم
النظرة الفقهية الموضوعية لهذه المسؤولية الجنائية
الجنائية .

أولا : عناصر المسؤولية الجنائية :

لرئيس المؤسسة بسبب جرائم :

الاهمال و عدم الاحتياط :

1 - العنصر الشرعي لجريمة الإهمال : (عدم الاحتياط)

العنصر الشرعي لهذه الجريمة تحتوي عليها المواد 282 و 283 من قانون العقوبات العام الجزائي - 1 - . نستنتج من هذه النصوص أن الجرائم لعدم الاحتياط يمكن أن تشكل جنحة أم ك مخالفة ، الترتيب يكون حسب درجة الضرر (درجة المساس الذي حققها عدم الاحتياط للجسم .

2 - العنصر المادي للجرائم بسبب عدم الاحتياط :

أ - عنصر الضرر :

غالباً ما تقارن هذه الجرائم بالجنحة المدنية المنصوص عليها في المادة 124 من القانون المدني الجزائي ، و فعلاً كالجنح المدنية والجريمة الجنائية بسبب عدم الاحتياط ، ضرر ، خطأ ، وعلاقة سببية بين الضرر والخطأ .
فقلنا أن الضرر في الجريمة بسبب عدم الاحتياط يحدد درجة العقوبة - جنحة أم مخالفة - حتى في الجنحة المدنية فالضرر هو الذي يحدد العقوبة الصادرة . هذه المقارنة تدل على أن مفهوم الضرر في الجريمة بعدم الاحتياط لا يتميز عن ذلك الموجود في القانون المدني . و لكن باقي مكونات العنصر المادي تطلب بعض الشرح .

- 1 - المادة 288 قانون عقوبات عام جزائي : " كل من قتل خطأ أو تسبب في ذلك برعوى أو عدم احتياط أو عدم انتباه أو إهماله أو عدم مراعاته للأنظمة يعاقب - بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات وبغرامة من 1000 إلى 20 000 دج " (المادة 319 قانون عقوبات عام فرنسي) .

- المادة 289 قانون عقوبات عام جزائي : " إذا نتج عن الرعاية أو عدم الاحتياط إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى العجز الكلي عن العمل لمدة تجاوز ثلاثة أشهر فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 15 000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين " . (قانون عقوبات عام فرنسي)

ب- الخطأ :

في القانون الرفعي الخطأ الناتج عن جريمة عدم احتياط لا يتميز عن ذلك الموجود في القانون المدني . هل هذا يعني أن أي خطأ يكفي؟ ولكن لابد من هذا الخطأ . خصوصية المادة تحتم علينا التعليق عن جانبي هذا الاقتراح .

ج- تحديد الخطأ :

قانون العقوبات العام الجزائي لا ينص كما يفعل القانون المدني في 124 : " كل عمل أي كان ، يرتكبه المرء و بسبب غررا ... " ، ولكن النصوص الاجرامية لقانون العقوبات العام يشمل الخطأ بهذا المفهوم . فالمادة 288 من قانون العقوبات العام الجزائي تنص على الدعونة ، عدم الاحتياط ، عدم الانتباه و عدم مراعاة الأنظمة أيضا ، كما تنص المادة 289 من قانون العقوبات العام الجزائي على الدعونة ، عدم الاحتياط . ففي النصين الجنائيين وحدة في تعداد الوقائع التي تحقق الجريمة ، أي وقائع عدم الاحتياط و بمعنى واسع .

فعلى غرار دائما القانون المدني ، يمكن أن تحقق الجريمة دون خرق أو مخالفة أي نص قانوني ، فمن الممكن أن يتابع رئيس المؤسسة بسبب جريمة المساس بجسم أحد العمال دون أن يحاسب على جهله لأحكام قانون العمل . (اذا حصل هذا - و لكن الافتراض نظري - يحاسب رئيس المؤسسة على عدم احتياطه الشخصي و مندوبيه يحاسب على عدم احترام قواعد النظافة و أمن العمال) . من القضاء الصادر من المحاكم الفرنسية نلاحظ أن المتابعات الجنائية يمكن أن تؤسس خاصة على نصوص قانون العقوبات العام - م . 288 ، 289 ج - الموافق للمادة 319 ، 320 ج . فرنسي - دون الاشارة أن حكم خامر بالنظافة و أمن العمال قد خلف .

و لكن الأحكام الهادفة الى حماية المستخدمين كثيرة و دقيقة ، فعمليا من النادر نسبيا أن تحصل حادثة دون أن نلاحظ في مصدرها عدم احترام القانون . و هذا يتحقق حتى و ان أملى القانون على عائق رئيس المؤسسة " التزام نتيجة " ، فحصول الحادثة في حد ذاته يعني " عدم احترام القانون " .

أما إذا أملى القانون "التزام وسيلة" فالحادثة لا تدل بنفسها على جهل قانون العمل وغالبا ما يدل محضر مفتش العمال على عدم احترام القانون المادة 267 الفقرة 2 من قانون العمل الجزائي .

في كل الحالات، ومهما كان نوع الالتزام المخالف - نتيجة أم وسيلة - خطأ واحدا يتحقق - في نفس الوقت - جريمة ضد أحكام قانون العمل و جريمة ضد أحكام قانون العقوبات . و هكذا فإذا لوحظت جريمة ضد أحكام قانون العمل فالقاضي يعاقب أيضا بتهمة جريمة عدم الاحتياط ، لأن عدم احترام القانون حتى و ان صاحبه خطأ ضعيف يساوي عدم الاحتياط - 1 - .

و يكون الأمر هكذا حتى و ان صدر عفو بصدد الجريمة ضد قانون العمل - 2 - . لأن قانون العفو يمكن أن ينزع للفعل صفته الاجرامية ولكن يبقى الفعل أو الواقعة المادية . و قلنا أنه حتى و ان لم يحقق مخالفة لقانون ، يبقى معفي من القانون المدني . الخطأ الجنائي و الخطأ المدني متساويان اذن : أضعف خطأ يكفي ، ولكنه ضروري .

د - ضرورة الخطأ :

حديثا صدر حكم من محكمة النقز الفرنسية ، يدر من باب أول أنه مخالف لهذه القاعدة - أي ضرورة الخطأ - في النوعية - 3 - حادثة مصدرها " نصف باب " خضع للرقابة بوقت قليل من قبل جهاز المراقبة الذي قرر مطابقتها للأحكام التنظيمية . من هذا الاجراء - أي المراقبة - أستنتجت محكمة الموضوع أنه لا يوجد خطأ محقق لجريمة جرح غير عمدي يمكن أن يتحمله رئيس المؤسسة أي المتهم ، وبالتالي حكم عليه بالبراءة محكمة النقز الفرنسية رفضت الطعن .

-
- 1 - م.ن.ف.غ.ج : 1955/01/15 ، ج.ج رقم 21 - 1966/04/22 : ج.ج رقم 125 ص . 274 .
- 2 - م.ن.ف.غ.ج . : 1972/06/28 : مرتب الاجتماعي رقم 323 ص . 20 .
- 3 - م.ن.ف.غ.ج : 1975/05/16 ، مرتب اجتماعي ، رقم 352 ص . 240 .

هل نستنتج من هذا الحكم أن عدم مخالفة القانون تؤدي إلى اختفاء المسؤولية الجنائية حالة ملاحظة جريمة بسبب عدم الاحتياط ؟ إذا قلنا هذا فإننا نبالغ لأن في هذه النوعية لا يوجد أي خطأ خارج عن تنفيذ القانون لأن قاعدة الأمن المطبقة في هذه الحالة تلزم رئيس المؤسسة بالخضوع لإجراء مراقبة الآلة من قبل جهاز مراقبة ، وهذا الالتزام نفذ من طرف المتهم (الالتزام وسيلة) .

هذا الحكم يدعم فكرة ضرورة الخطأ و أن يكون بالإضافة إلى ذلك مرتبط بضرر بعلاقة سببية .

— علاقة الجريمة —

كما أشرنا إلى ذلك سابقا فـ قانون العقوبات العام يستعمل مفاهيم القانون المدني في هذه الحالة ، و نفي بذلك أن علاقة السببية ضرورية يمكن أن يوجد تعدد في العلاقات . — 1 —

في هذا المعنى نشير إلى النوعية المطروحة أمام محكمة النقز الفرنسية في 1968/03/06 - 2 = .

تفكك مصعد هذا الأخير سقط ، العمال الذين كانوا فوقه جرحوا ، مخالفة لتنظيمات العمل لم يكونوا حاملين أحزمة الأمن ، الغرفة الجنائية تتخذ قضاء الموضوع الذي برأ رب العمل من تهمة عدم احترام قواعد الأمن .

و بالعكس أيدهما على عدم تطبيقها قاعدة " وقلية الجروح الغير عمدية " بسبب أنه حتى و ان العمال حاملين لأحزمة الأمن فمن المفروض أن تكون هذه الأخيرة ملصقة في المصعد ، و لا يمكن لها — الأحزمة — أن توقفهم من السقوط فلما حظ أنه لم يوجد علاقة بين الضرر و غياب وسائل الأمن ، هذا الفعل بكل خرق لقانون العامل و بالتالي خطأ بالنظر إلى جريمة عدم الاحتياط ، و لكن هذا الخطأ لم يحقق الحادثة : جرح الجرح الغير عمدي غير مستهلكة .

1- أنظر ما بعد " تحديد المسؤولية التي ينتمي إليها المسؤول الجنائي " .

== هـ . ف . ب . 1 جزء 2 من العنوان 1 .

2- ج . ج : رقم 76 ، ص . 180 .

3 - العنصر المعنوي :

بالنسبة للجرائم بسبب عدم الاحتياط المنصوم عليها في قانون العقوبات العام والعنصر المعنوي متجرد من كل نية، يتحدد كما يشير الى ذلك الفقه —
1- الى عدم وجود جنون أو اكراه .

ثانيا : النظرية الفقهية الحديثة لمكونات الجريمة المرتكبة :

في المؤسسة (شرح عناصر الجريمة بالطبيعة الموضوعية)

1 - الاشكالية :

نلاحظ من خلال ما سبق أن التمييز بين الفاعل المادي و فاعل الجريمة لم يتطابق مع التعريفات المقدمة من طرف الفقه .

فالجريمة عازة هي تلاقي عنصر مادي و عنصر معنوي محققان من شخص واحد، يتحملهما اذا كان يتمتع بالأهلية الجنائية - كفاءة الفهم و حرية التصرف - هذا الرسم غير مفيد و لم يتطابق مع المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة . العنصر المادي لا يحققه الشخص المصاب . العنصر المعنوي يطرح أسئلة تيعجز "النظرية الكلاسيكية" على حلها لتكوين "نظرية المسؤولية الجنائية لرب العمل" لا بد من تعدي المعطيات النظرية الحالية و استنتاجها من الحلول المطبقة فعليا ، و لا سيما الاستغناء عن استعمال اصطلاح "العنصر المادي" و "العنصر المعنوي" .

2 - النظرية الموضوعية لنظرية المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة

الحالة الاجرامية حسب تعبير فقيه بلجيكي -2- يتحملها شخص معين يوضع في نفس الوقت هل "فاعل الجريمة" . و الحالة الاجرامية هي الفعل الممنوع من القانون و الملاحظ في المؤسسة ، فهو خالي من كل اعتبار شخصي ، صفة ، نية و حتى خطأ الفاعل أجنبية عن الفعل الاجرامي . فالجريمة هي ذاك الفعل الذي يتحمله شخص و يتعامل معه القضاء أو القانون كمسؤول جنائي .

- 1- انظر : جان كلود سواي ، قانون العقوبات و الاجراءات الجنائية مجلة القانون و القضاء 1976 رقم 164 .
- 2- ي. هانكار ، تحمل المسؤولية الجنائية ، الأضرار الناتجة للأشخاص و أموال بمناسبة نشاطات المؤسسة ، مجلة قانون العقوبات و التجاري 1968/69 م. 409 رقم 54 .

فعبارة فاعل الجريمة " تعني مجرم - فتحمّل المسؤوليه هي : "مجموع العوامل المأخوذه بعين الاعتبار من السلطة العامه لاقرار العقاب في حاله معينه ضد شخص معين " . هذه العوامل ليست فقط الذكاء والحرية كما هم الجرائم الكلاسيكيه ولكن بالاضافه الى ذاك وهذا ما يشكل " العنصر المعنوي " - صفه رئيس المؤسسه أو العامل للمتهم ككل هذه العوامل مختاره حسب سياسه اجراميه اعتبارا للنتيجه المنتظره من تطبيق العقوبه " تحمّل المسؤوليه " بهذا المعنى لا يتحدد بالمفهوم التقليدي لـ " الاهليه الجنائيه " . فمفهوم تحمّل المسؤوليه بالنسبه للجرائم الماديه اوسع معنى . وليست عامه بالنسبه لكل الجرائم لانها تدمج عوامل لا توجد في كل النصوص الاجراميه ، واليه وصفه المسؤول الجنائي .

فحسب هذا التركيب النظري ، نعني بعبارة " الجرائم ذات العقاب الخاص " تلك التي يكون فاعلها يتمتع بصفه معينه ، سواء كان هو الفاعل المادي أم غيره . والجرائم التي يسأل عليها رئيس المؤسسه نوع منها .

الفصل الثاني : امتداد مجال المسؤوليه الجنائيه :

لرئيس المؤسسه :

المبحث الاول : اختفاء فكره البوايس الخاص :

أولا : التغاضي عن الشرط الاول :

بادئ الامر حكم على رؤساء مؤسسات منظمه على الرغم من أن النصوص الاجراميه لم يكن موضوعها النظامه أو الأمن العام مثلا : مستغل منجم ذهب ، فنشاط منظم بهدف مصلحه الاقتصاد الوطني - 1 - ، مقال النقل على الطريق الملزم باحترام " قواعد تنسيق النقل " - 2 - صاحب قاعه سينما الخاضع لتقنين الضغاه السينما توغرافيه من أجل المصلحه الماليه للنتيجيين - 3 - .

1 - م . ن . ف . غ . ج : 1933 / 05 / 02 ، غ . ق : 1933 ، 1 ، 813 .

2 - م . ن . ف . غ . ج : 1963 / 07 / 10 ، ج . ج . رقم 255 ، ص . 537 - 1969 / 05 / 13 ،

ج . س . ب 1970 ، 88262 ملاحظه بسطانج . 0

3 - م . ن . ف . غ . ج : 1967 / 10 / 17 ، غ . ق 1967 ، 2 ، 290 - ج . ج . رقم 258 ، ص 587 .

التخلي نهى عن أجد شرطي المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة يمكن شرحه كما يلي : في مرحلة الحرية الاقتصادية ، كل تنظيم مهني - قانون مهني - كان موجود من أجل مصلحة معينة و هي للأمن و النظافة العامة . فالقرار الولائي أو البلدي الذي كثير في كل جزاء كان له نفس الهدف .

فلما نظمت المهن فيما بعد تشريعات أكثر طموح من القرار الإداري ، موقف القاضي لم يتغير ، حيث أن قضاة محكمة النقض الفرنسية ألزموا شخصا رؤساء المؤسسات على احترام القواعد القانونية حتى و ان تغير موضوعها . في الوقت الحالي .

ثانيا : التخلي عن الشرط الثاني :

الشرط الثاني الخاص بأنحاء النمر الاجرامي الى التنظيم المهني أصبح اختياري بشرط أن يكون صادرا بهدف النظافة العامة .
المهم أن يجد القاضي أحد الشرطين المقررين في حيثيات 1850 ، هذا التطور الجديد في موقف القضاء ناتج عن حكم ~~1956/02/28~~ 1956/02/28 الذي عاقب رئيس مؤسسة لا ارتكاب جريمة "تلوث المياه" مع العلم أن هذا الفعل يخص "البوليس العام" و ليس بحادثة خاصة بمهنة معينة - 1 - و لكن هذا الحكم و آخرين أكثر حذائية (نفس المشكل التلوث) أهملوا التمييز بين البوليس الخاص و البوليس العام ، و أكدوا أن المتهم كل رأس "صناعة خاضعة لقوانين صادرة من أجل النظافة أو الأمن العام" .

التخلي عن شرط "المهنة المنظمة" يلاحظ بشأن تطبيق "قانون الطريق" على رؤساء مؤسسات النقل عن الطريق، فقواعد هذا التقين تعتبر من "البوليس العام" عكس "قواعد تنسيق النقل" التي هي من "البوليس الخاص"، لكن هذا لا يمنع القضاء من تعيين رئيس المؤسسة مسؤولاً مثلاً : الصيانة السيئة للعجلات 1- عدم الزيارة التقنية من طرف مصالح المناجم 2- وحتى من أجل نيران متقاطعة لا مهمة بكثرة 3- .

القضاء في هذه المناسبة خرج عن الحيثية المقررة في 1859 وأتى بأخرى كآدية : "أحترام قواعد الطريق تلزم كل من يضع سيارته في السير"

المبحث الثاني : الجرائم العمدية :

يوجد عدم تطابق واضح بين الأساس المعترف به للمسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة و المتمثل في "التزام شرعي للمراقبة والتنظيم" من جهة ، و التطور الكبير لمفهوم الجريمة العمدية من جهة أخرى. هذه الأخيرة غير محققة اذا جهل فاعلها أنه يرتكب فعل اجرامي، القانون يمنحه الصفة العمدية للجريمة يعطي للمواطن "حق الخلط" بيد أن هذا الحق رئيس المؤسسة محروم منه في كل الافتراضات السابقة لأنه ملزم بمراقبة مندوبيه ومسيرييه و معرفة ما يفعلون .

على العموم يوجد نظامين متميزين يمكن من خلالهما أن يتحمل رئيس المؤسسة المسؤولية الجنائية عن الجرائم العمدية المرتكبة من طرف مستخدميه .

-
- 1 — م.ن.ف.غ.ج : 1964/05/06 ، دز ، 1964 — ج.س.ب : 1964 ، 13746 .
 - 2 — م.ن.ف.غ.ج : 1964/03/03 ، غق ، 1964 ، 1 ، 313 .
 - 3 — م.ن.ف.غ.ج : 1963/06/11 : غق ، 1963 ، 2 ، 236 .

أولا : التزام المراقبة : =====

حتى تاريخ حديث ، كانت محكمة النقض الفرنسية تأسس على معيار "التزام المراقبة" من طرف رئيس المؤسسة على مستخدميها ، وبالتالي فكان من الممكن معاقبة مسيري الشركات بسبب جريمة خيانة أموال الشركة أو الميزانية الخاطئة بدون أن تثبت أنهم كانوا على علم بالأفعال الإجرامية التي كان يقوم بها مستخدميه ، كانت تشير شكليا على شرط النية كمقدمة أن "النية ناتجة على أنه لم يكن من حقهم جهل الأفعال الإجرامية بسبب المناصب الذين يشغلونها - 1 - حكم مثلا على مسير قانوني لشركة مسؤولية محدودة على أفعال قام بها مسير فعلي بسبب "الاهمالات و انعدام المراقبة" - 2 -

عرفت هذه القاعدة تطبيق كبير ، وكانت هي الوحيدة قبل التراجع الذي حصل فيما بعد ولنا مثل جيد عن الصحفي و المؤلف المتبرع بهذه التهمة يمكن أن يبرأ اذا أثبت نية الحسنة - 3 - ولكن مدير النشر أو الناشر الذي هو بموجب المادة 42 من قانون 1881/07/29 لا يمكن أن يدعي جهله أو غلظه - 4 - حل مناسب نتج عن الأمر رقم 45 - 1484 ل 1945/06/30 : اذا كان الفاعل المباشر لجريمة ضد تشريع السعر عامل ينفذ أمر ، حتى يعاقب فلا بد من الاثبات أنه كان يعلم أن الأمر غير شرعي . المسؤول اذن خالف القانون لا يتمتع بهذه القاعدة ، في الحالتين نفس الفعل يتحمله شخصين تحت شروط مختلفة .

-
- 1 - م.ن.ف.غ.ج : 1930/05/30 - مرتب اجتماعي 1931 - 552 ، (حكم آخر أكثر مرونة مؤسس لا على النية السيئة و لكن على استحالة معرفة عدم دقة الميزانية ، 1945/03/01 ، د ز 1946 ، 129 .)
 - 2 - م.ن.ف.غ.ج : 1964/01/16 ، د ز 1964 ، 196 .
 - 3 - م.ن.ف.غ.ج : 1938/10/27 ، د ز فتري 1939 ، 1 ، 77 - 1950/02/1 ، د ز 1950 ، 230 .
 - 4 - م.ن.ف.غ.ج : 1950/02/01 مشار له - 1955/02/15 - د ز 1955 ، 487 .
-

يمكن شرح موقف القضاء " بالعناصر المكونة للجريمة " .
وليس كتوسع جديد هي المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة
واخضاعه للنص الاجرامي من قانون العقوبات العام
فجريمة المادة 400 الفقرة 3 فرنسي جنائي تفتقر أن فاعل
الاختلاس يكون اما مالك أو حارس الشيء . و في النوعية المعالجة
الشركة وحدها تملك . و التعامل يقوم بواسطة الممثل الشرعي الذي من
الممكن أن يكون " فاعل الجريمة " . فبراءة المتهمين كانت نتيجة
قاعدتين مركبتين : تعريف الجريمة و الشخصية القانونية للشركة .

الجزء الثاني
xx x-x v-x-x=x=x=x=x-x-x=x=x=x=x

تحديد شخص
-xx v-x x-x=x=x=x=x-v-x-x=x

رئيس المؤسسة و النتائج
x-x-x-x-v-x-x-x=x=x=x=x=x=x=x-x-x=x=x=x

المرتبة عن المسؤولين
x-x-x-x-v-x-x-v-x-x=x=x-x=x=x=x=x=x=x=x

الجناحية
x-x-v-x-v-x v-x-v-x-x=x=x-v-x=x=x=x=x=x

مقدمة :
=====

الوضعية القانونية للمؤسسة حاليا لا يطرأ بشأنها أي نزاع حيث تعتبر شخصا معنويا له شخصية قانونية تثبت الى حد كبير تلك التي يتمتع بها الشخص الطبيعي ، و تقوم المؤسسة بالأخص على مفهومين الملكية و هي صاحبتها ، و العقد ، فهي التي تبرم العقود مع مختلف الأطراف التي يعتمد عليها وجود المؤسسة كالمعاونين و الزملاء و الممولين ... فمنطوقها هي المسؤولية جنائيا حالة حدوث جرائم في المؤسسة .

ليس لهذا المنطق القانوني أي وجود من الناحية التطبيقية لأن يؤدي حتما الى نتائج سلبية تمنع أشخاص ليس لهم أي علاقة بحدوث الجرائم داخل المؤسسة ، و لهذا فلا بد من البحث وراء الشاشة التي يشكلها الشخص المعنوي ظاهريا ، لأن هذا الأخير ما هو في الحقيقة سوى مجموعة من الأشخاص الطبيعيين . فتحديد المسؤول الجنائي الحقيقي يتطلب متابعة أعضاء هذه الفئة ، و تظهر هذه الرغبة بوضوح اذا علمنا أن في أغلب الأحيان المشروع الاقتصادي عموما تحققه عدة مؤسسات . فتحديد الشخص المعنوي مسؤولا جنائيا لا يعالج مشكل الاهمال و التهاون ، بل لابد من البحث عن الفاعل الحقيقي ، و تحديد المؤسسة التي ينتمي اليها الفاعل المادي لمتابعة المسؤول الفعلي .

و الاحساس بضرورة متابعة الشخص الطبيعي يتأكد اذا علمنا أن الآثار المترتبة أحيانا على المسؤولية الجنائية حالة وقوع جريمة في المؤسسة مهمة جدا حيث غالبا ما تكون مركبة أي متابعة جنائية على أساس قانون العقوبات الغام و أخرى على أساس قانون العمل .

الباب الأول: تحمل المسؤولية الجنائية:
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ممن رئيس المؤسسة:

رئيس المؤسسة هو المسؤول الجنائي على الجرائم المحققة في ميدان الصحة و أمن العمل . هذا ما قرره قضاء كثيف و مستقر - 1 - هذا القضاء تدفق عن مجاله الأصلي كما لحضنا سابقا و أشمل مصلحة المستهلكين الضجيج ، التلوث ، التشغيل و بالأخص تشغيل الشباب و الأطفال . عموما كى الصناعات الخاضعة لقانون تنظيمي صادر بهدف الصحة و الأمن العام يتحمل مسؤوليتها الجنائية رئيس المؤسسة .

الأمر واضح بالنسبة للمؤسسة الفردية أي تلك التي يهيمن فيها صاحب العمل على كل الصلاحيات و يحتكر كل الكفاءات، المشكل يظهر حالة المؤسسة ذات الحجم الكبير التي تسيطر من طرف ادارة تضم عذة أشخاص، و يزيد المشكل تعقد اذا آجتمعت عدة مؤسسات في مكان واحد لتحقيق مشروع اقتصادي معين، فتحدد المؤسسة ضروري يمس المسؤول الجنائي الحقيقي عن الجريمة المحققة في مكان العمل العام .

الفصل الأول : تحديد شخص رئيس المؤسسة :

المبحث الأول : أسباب تعيين رئيس المؤسسة :

مسؤولا جنائيا على الجرائم المرتكبة :

بمناسبة سيرة المؤسسة :

أولاً : ابعاد الشخص المعنوي من العقوبة الجنائية :

1 - قاعدة عدم مسؤولية الشخص المعنوي: _____

قرر القضاء الفرنسي "قاعدة مسؤولية الشخص المعنوي" - 1 - و
كان هدفه من وراء هذه القاعدة احترام قاعدة "شخصية العقوبة" و لا
يمكن تحقيق هذا الغرض الا اذا تحولت المسؤولية الى عاتق الأشخاص الطبيعيين
المكونين للشخص المعنوي .

المشرع بدوره أخذ نفس الموقف اتجاه الجرائم المرتكبة في المؤسسة
فأغلبية النصوص القانونية الاجرامية تعين الشخص الطبيعي مسؤولا جنائيا في
حالة ملاحظة جرائم المؤسسة . المشرع الجزائي لم يخرج عن هذه
الفكرة قرر فقط المسؤولية المدنية للمؤسسة عن العقوبات المقررة
ضد المستخدمين و هذا ما تنص و هذا ما تنص عليه بصراحة المادة 324 قانون
عمل جزائري : "أصحاب العمل مسؤولين ، لنا عن الأحكام التي تصدر
ضد المديرين و المندوبين و المسيرين لمصالحهم" .

بعض النصوص الاجرامية تترك الضن حول تعيين المسؤول الجنائي
كالمادة 151 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي الذي يعين صاحب العمل
مسؤولا جنائيا ، هذه الصفة ترجع الى الشخص المعنوي و ليس الى
ممثليه ، هل هذا يعني أن هناك استثناء عن القاعدة القضائية و بالتالي
الشخص المعنوي هو الذي يعاقب ؟ - 2 - .

موقف الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية لا يخرج عن المبدأ
المقرر سابقا - 3 - ففي حالة مخالفة المادة المذكورة أعلاه ، الشخص الطبيعي
هو الذي يعين مسؤولا جنائيا كما جاء في الحكم المشار اليه ، لأن الشخص
المعنوي لا يمكن أن يبادون الأشخاص الطبيعيين .

-
- 1 - م.ن.ف.غ.ج : 1833/03/08 - م.ن.ف.غ.ج : 1833 ، 1 ، 470 - غ.ج : 1963/11/26
غ.ق : 1 ، 939 .
- 2 - م.ن.ف.غ.ج : 1972/04/19 ، م.ن.ف.غ.ج : 1973 ، ص. 62 ملاحظة روديار - دواي
1935/12/07 غ.ق . 1936 ، 1 ، ص. 421
- 3 - م.ن.ف.غ.ج : 1973/03/15 ، ج.س.ب. 1973 رقم 15577 ملاحظة ايف سان جور

2- خطورة الحكم بالعقوبة على الشخص المعنوي :

معاقبة الشخص المعنوي من اختصاص قوانين أخرى كالقانون التجاري في فقراته الخاصة بالافلاس و التسوية القضائية ، حيث يبحث القاضي في محاولة انقراض الشركة أو تصفيتها ككل ، لأن عقاب الشخص المعنوي في مادة قانون العقوبات الاجتماعي يمس بمصالح كل عمال الشركة و حتى الذين لم يشاركوا في تحقيق الجريمة .

شخصي 1-1 ثانيا : الأساس القانوني، القضائي و الفقهي لتعيين :

رئيس المؤسسة مسؤولا جنائيا عن :

الجرائم الملاحة في المؤسسة :

أشرنا بوضوح الى هذه الأسس في الفقرات السابقة - 1 - و رأينا كيف تبنى القضاء هذه القاعدة قديما . و لا زال يحرص على احترام تطبيقها اتجاه رؤساء العمل الذين يخضعون الى "مسؤولية مبدئية" بخصوص الجرائم المتعلقة بالنظافة و الأمن، و شدة موقف القضاء تبرز من خلال الحلول المقررة من طرف الغرفة الجنائية الفرنسية، على الرغم من أن هذه الحلول موجودة في الميدان الجنائي ، و نعني بذلك الميدان الذي تفسر فيه النصوص الاجرامية تفسيراً ضيقاً و هذه هي القاعدة .

مثلا للمادة 267 الفقرة 3/5 الخاصة بتحسين ظروف العمل - 2 - تنص على أنه : " في حالة ما اذا لاحظ مندوب أمن أو عضو عامل تابع لاحد اللجنتين من وجود سبب لخطأ و تيار الوقوع يعلم ضررا رئيس مصلحة الأمن أو ممثل صاحب العمل و يقيد هذا الاعلام في السجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة " .

1 - التكوين القضائي للمسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة ، و النظريات الفقهية و بعض النصوص الاجرامية سابقا - باب 1 - الجزء 1 .

2 - للقانون رقم 73-1195 (27/12/1973 ج.س.ب 1974 ، 3 ، 1169 المادة 13 حاليا ق 231 - 9) .

نلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع يريد معاقبة أشخاص آخرين غير رئيس المؤسسة، القانون الجنائي للعامل يكفي باعتبار رئيس المؤسسة مسؤولاً مدنياً عن العقوبات المقررة ضد المديرين، المسيرين و المندوبين للمخالفين للنصر .

في قانون العمل الفرنسي، على الرغم من أن المشرع يشير تقريباً إلى نفس المسؤولين المحتملين إلى أن القضاء الأعلى يرى أن رئيس المؤسسة هو المسؤول الجنائي مبدئياً رغم تعدي قضاة الموضوع - 1 - ولكن هذا التصدي لا ينقص عن المبدأ الذي لا زالت الغرفة الجنائية الفرنسية تنادي بـ : " إذا كانت المادة ق 263 - 2 تنص " مديرين ، مسيرين و مندوبين الذين خالفوا ... " هذا النص يعني بالضبط أن رئيس المؤسسة - سواء كان موجوداً في مكان العمل الذي وقع فيه الحادث أم غائب - لا يعفى من المسؤولية الجنائية ، فعليه أن يعطي الأوامر و يحرم شخصياً على حسن تنفيذها ... " - 2 -

هذا التأكيد المستمر التكرار يعتبر عنصراً من القانون الوضعي فالمسؤول هو رئيس المؤسسة .

المبحث الثاني : كيفية تعيين رئيس المؤسسة مسؤولاً جنائياً :

منح صفة رئيس المؤسسة إلى المسير الذي يتحمل المسؤولية الجنائية تختلف باختلاف نوع المؤسسة - أي الشخص المعنوي المأخوذ بعين الاعتبار - 1 .

أولاً : المعيار التقليدي :

يمكن التمييز بين مرحلتين بخصوم هذه القاعدة : مرحلة أولى تمتد حتى سنة 1967 ، حيث أقر القضاء المسؤولية الجنائية لرئيس مجلس الإدارة و لكن بشرط أن تكون المهام محدودة بالتدقيق، و أن تفوض له الصلاحيات من طرف أعضاء مجلس الإدارة، هذا التفويض يمنح له صفة رئيس المؤسسة .

1- م.ن.ف.غ.ج : 1973/05/22 ج.ج. رقم 230 ص 548 : قاضي الموضوع مراقبة عدة تنظير

2- م.ن.ف.غ.ج : 1966/04/22 ج.ج. رقم 125 ص 274 .

فاذا كانت شركة مساهمة فالمدبر الرئيس العام ، و الجمعية

فرئيس مجلس الادارة ...

ثانيا : المعيار الحديدي : =====

تغير موقف القضاء الفرنسي حيث قرر قاعدة جديدة فحكم على
رئيس مجلس الادارة دون البحث عن وجود " تفويض " أم لا 1- فأصبحت
المسؤولية الجنائية في هذه الحالة بمعنى قانون العقوبات .

فقاعدة "عدم المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي " تسمح بمعاقبة
الشخص الذي يمارس سلطة التسيير في المؤسسة ، و يكون ذلك حتى في حالة
افلاس المؤسسة اذا أذن له الموظف القضائي بمتابعة وظائفه
2- و لكن اذا تابعت المؤسسة ممارستها نشاطها تحت سلطة الموظف
القضائي وحده لا يسأل رئيس المؤسسة على الجرائم المرتكبة
في هذه المرحلة 3- .

ثالثا : حالة السلطة الجماعية : =====

المؤسسات التي يتم فيها تعيين مدير عام واحد لا يطرح بصدها
أي مشكل ، فهو المسؤول الجنائي في حالة تحقيق جريمة في المؤسسة
فالمشكل يظهر لما تكون السلطة جماعية في المؤسسة ، و غالبا ما يحصل
ذلك - شركة المساهمة ذات المديرية ، الشركات ذات المسؤولية المحدودة اذا
كان فيها عدة مسيرين ، و أغلبية شركات ، الأشخاص ، و حتى الجمعيات لما تستعمل
مستخدمين بالاجرة فتعتبر مؤسسة بمعنى القانون الاجتماعي

1- م.ن.ف.غ.ج : 1967/01/18 ، ج.ج ، رقم 29 .

2- م.ن.ف.غ.ج : 1967/07/12 ، ج.ج ، رقم 86 - 1967/06/23 ج.س.ب. 1967 ،
ص. 56 .

3- م.ن.ف.غ.ج : 1973/08/04 ج.ج ، رقم 255 .

و لكن القضاء لا يثيق بهذه الاجراءات و يبحث أبعد من ذلك
على الشخص الذي يمارس السلطة الفعلية في التسيير و الرقابة داخل المؤسسة - 1 -

الفصل الثاني : تحديد المؤسسة التي ينتمي اليها :
=x=x=x=x=x=x=x=x=x=x x=x=x=x=x=x=x=x=x=x x=x=x=x=x=x=x=x=x=x

المسؤول الجنائي :
=x=x=x=x=x=x=x=x=x=x x=x=x=x=x=x=x=x=x=x

المؤسسة موضوع المسؤولية الجنائية تبدو أنها تلك التي
يوجد مستخدموها مهددين بعدم احترام الأحكام الخاصة بالنظافة و الأمن
- 2 - هذا الحل يتطلب التدقيق في حالتين خاصتين .

المبحث الأول : الافتراضات الخاصة بتحديد المؤسسة :
+++++ ++++++

التي ينتمي اليها المسؤول الجنائي :
+++++ ++++++

أولا : حالة تعدد المؤسسات في مكان واحد :
=====

وجود عدة مؤسسات في نفس المكان أمر عادي نسبيا و لا سيما
في أماكن انجاز البنيات، أين تتعاون عدة مؤسسات تمثل عدة حِرف
إذا تحققت جريمة في هذه الفترة، كيف يمكن إذن تحديد المسؤول الجنائي ؟
مبدئيا المسؤولية الجنائية تتحملها المؤسسة التي ينتمي اليها الفاعل
المادي - 3 - و لكن غالبا ما تمنح المؤسسة التي تنجز أكبر حصة من المشروع
- عن طريق دفتر التكاليف - سلطة على باقي المؤسسات، حيث تسمى بالمؤسسة
القائدة، و تكلف بالتالي بتحقيق الأمن في منطقة الأعمال و يتحمل بالتالي رئيسها
المسؤولية الجهائية حالة ملاحظة جريمة أثناء انجاز المشروع حتى و ان كان الفاعل
المادي ينتمي الى مؤسسة أخرى

- 1 - أنظر : اعفاء رئيس المؤسسة من المسؤولية الجنائية : عنوان لا جزاء باب 1
تابع (نظرية التسيير الفعلي) .

- 2 - في عدة أحكام واضحة انتقضت الغرفة الجنائية أحكام عاقبت رؤساء المؤسسات بدون
ضحايا المخالفة ضد أحكام النظافة أو الأمن كانوا مستخدميه - م.ن : 66/02/02
1966 . ج.ج رقم 32 ص. 66 - 03 / 06 / 1966 ج.ج رقم 163 ص. 135 .

- 3 - م.ن.ف.غ.ج : 1970/11/17 ج.ج ص. 725 - 1973/01/13 ج.ج ص. 67 .

حتى يستفيد بالتالي مدير المؤسسة القائدة بعمل الفاعل المادي 11 .

لا بد أن تكون لهذه المسؤولية الجنائية أساس عقدي صريح، في غياب شروط تعاقدية دقيقة، مقاول المؤسسة القائدة لم يكن بمجرد هذه الصفة ملزم باتخاذ اجراءات حامية التي لا تخدم مستخدميه — 2 — .

الخرفة الجنائية الفرنسية متشعبة في هذا المجال و تفر ر أن يكون تحويل المسؤوليات ناتج عن اتفاق دقيق و مؤكد بين المؤسسات ، و الا يبقى "مبدأ المسؤولية الجنائية " كل رئيس مؤسسة آتجاه مستخدميه هو المعمول به ، حالة وجود عدة مؤسسات في مكان أعمال واحد . (تعدد علاقات السببية)

ثانيا : حالة تعدد المؤسسات بالنسبة لعامل واحد :

يحصل هذا الأمر بخصوص العامل الذي يمنح "شغل مؤقت" .
نعلم أنه اذا قام العامل المؤقت بأفعال إجرامية فمؤسسة الشغل المؤقت تسأل مدنيا لأنها تعتبر كوكيله — 3 — و لكن ما هو الحل اذا كان العامل المؤقت ضحية مخالفة ضد أحكام النظافة و أمن العمل ؟ في غياب الضرر الجسمي — 4 — عدم احترام أحكام الأمن عليه اما رئيس مؤسسة الشغل المؤقت و اما رئيس المؤسسة المستعملة للعامل ، الحقيقة أن نصو قانون العمل تجعلنا نفضل المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة المستعملة ، لأن الاجراءات الخاصة بتحقيق الأمن و النظافة يكون على عاتق رئيس المؤسسة أو مندوبيه .

— 1 — م.ن.ف.غ.ج : 1956/12/18 ج.ج : ص. 150 — 1969/10/27 ج.ج ، رقم 260 .

— 2 — م.ن.ف.غ.ج : 1969/01/22 ج.ج : ص. 103 .

— 3 — م.ن.ف.غ.ج : 1973/11/29 ، د ز 1974 ص. 194 ملاحظة دو فارنيو — م.ن.غ.مدينة 1974/01/04 ج.س.ب 1974 ، II ، 114 19 .

— 4 — انظر ما بعد حصول ضرر جسمي في النتائج المترتبة على المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة .

يمكن محاسبة المؤسساتين ، و يوجد مثلا واضحا لقضية يتم التحقيق فيها حاليا . في النوعية ، عامل مؤسسة شغل مؤقت توفي من جراء حادثة عمل جرت في المؤسسة المستعملة . عدم احتياط هذه الأخيرة إنما كلفته خدمة تفوق قواه نظرا لوضعيته الصحية (مطوب) . ولكن هذا لا يمنع أن مؤسسة الشغل المؤقت كانت على علم بهذا العيب ولم تنقله الى المؤسسة المستعملة . يمكن قانونيا معاقبة الاثنتين (تعدد علاقات السببية) .

المبحث الثاني : تطور مفهوم المؤسسة :

ففي يومنا هذا أصبح اصطلاح "المؤسسة" مفهوم اشارة أكثر من مفهوم تدقيق - 1 - و يدعم القضاء هذه الفكرة حيث أصبح لا يميز بين المؤسسة القانونية و المؤسسة الفعلية لتعيين المسؤول الجنائي على المخالفات ضد أحكام النظافة و أمن العمل .

أولا : حالة المؤسسة القانونية :

كل شخص معنوي يستعمل مستخدميه بالأجرة هو "مؤسسة" في أعين ~~القانون~~ قانون العقوبات الاجتماعي ، وبالتالي يمكن أن يسأل رئيس المؤسسة عن الأهمال الاجرامية المحققة من مستخدمييه . فقضاء القضاء الفرنسي مثلا المسؤولية الجنائية لصيدلي بائع عن فعل مستخدميه الذي دفع أدوية دون وصفة - 2 - .

الصيدلي الصانع لم يمنع أيضا من هذا المبدأ - أي المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير - كما جاء من قبل قانون العمل يوصي بأحكام بخصوص النظافة و الأمن ، فأنشأ التزام على عاتق برئيس المؤسسة يتمثل في المراقبة المستمرة هل يمكن تحويل هذه المفاهيم للصيدلي الصانع ؟

1 - أنظر السلطة و المسؤولية في القانون الجنائي الاجتماعي الفرنسي ، مجلة القانون الاجتماعي 1975 ، ص. 396 .

2 - م.ن.ف.غ.ج : 1949/11/30 ج.ج : رقم 193 .

حكيمين حديثين يوضحان لنا هذا الأمر :

محكمة الجنح لا يبينال : رفض كل "تفويض سلطة" و أشار بشدة الى الصفة "الشبه قطعية" لقرينة الخطأ الملقاة على رئيس المؤسسة ، خطأ المندوب يفسر نقص المراقبة من طرف المعني 1- .

و أشار هذا الحكم الى مبدأ جديد لم تستعمله المحاكم

الجزائية من قبل : "لا يجوز للصيدي الصانع أن يخالف عن طريق اتفاق خاص قرينة مسؤولية مصدرها القانون" .

2- محكمة الاستئناف بباريس : - في هذه النوعية

الصيدي المسؤول ادعى بتفويض سلطة الى معاون غير مسجل في التنظيم ، اعتبرت المحكمة هذا الاجراء غير نافذ و دون أثر ، و كان على الصيدي أن يلجأ الى تشغيل مسؤولا مؤقتا .

هكذا نلاحظ أن الصيدي الصانع لا يمكن أن يمنع من "قرينة المسؤولية" الملقاة على عاتقه .

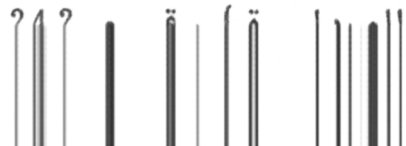
ثانيا : حالة المؤسسة الفعلية :

القضاء لم يهتم الا بالمؤسسات القانونية لتطبيق مبدأ المسؤولية الجنائية هذا على المسؤولين ، ولكن ذهب الى أبعد من ذلك طبعاً دائما بغرض العثور على من يسيّر فعليا و يراقب أيضا .

كمثل اعتبر القضاء الفرنسي حافر بئر مسؤولا جنائيا على الحادثة التي وقعت لصاحبيه "اثنين" على أساس أنه مسير لمؤسسة فعلية شككها معهما ، و كان المتهم بمثابة " رئيس العملية التقنية للبحث " - 3 -

1- محكمة الجنح لا يبينال : 1950/03/12 جريدة النظام الصيدلي رقم 237 .

2- محكمة الاستئناف بباريس : 1980/10/29 (الحكم في الفوائد المدنية المجلة الرسمية



2- مشكل العقوبات التكميلية :

ضم هذا النوع من العقوبات أي العقوبات التكميلية - بعقوبة رئيسية لا يخلق أي جدال ، فالصاق الحكم أو نشره في الجرائد عبارة عن إجراءات أقرها المشرع حالة تحقيق جريمة ضد الأحكام التنظيمية الخاصة بالصحة و أمن العمل ، و بالتالي فهذه العقوبات التكميلية لها علاقة بنهر المادة 34 من قانون العقوبات العام الجزائي، فيمكن اذا ضمها الى عقوبة أخرى ، فرئيس المؤسسة المصاب بسبب جريمة عدم الاحتياط من جهة ، و جريمة خرق أحكام قانون العمل يمكن أن تضاف له العقوبات التكميلية

ثانيا : ضم عقوبة قانون العمل بعقوبة قانون العقوبات العام

1- ضم عقوبات قانون العمل :

ضم عقوبتين رئيسيتين لا يطرح أي خلاف، ولا سيما اذا علمنا أن العقوبات التي تملئها النصوص العقابية في قانون العمل هي مخالفات بوليس لا تخضع لحكم الضم - 1 - و بالتالي يجوز ضمها لبعضها البعض

2- ضم عقوبة قانون العمل بعقوبة قانون العقوبات العام الجزائي :

أما اذا كانت العقوبة المضافة لتلك المتعلقة بأحكام الصحة و أمن العمل كجريمة عدم الاحتياط الناتجة من نص المادة 288 قانون عقوبات عام جزائي - أي القتل بعدم الاحتياط - أو نهر المادة 289 من نفس القانون الخاصة بالجروح بعدم الاحتياط الذي يؤدي الى العجز الكلي عن العمل لمدة ثلاثة أشهر، فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين الى سنتين و غرامة مالية من 500 الى 15 000 دج أو احدهما .

1- المادة 35 من قانون العمل لسنة 1983 مشار له سابقا : "يتعرض بصفة شخصية لكل مخالفة ثابتة ...". - المادة 36 نفس القانون فقرة 2 : " و عندما تنسب المخالفة

الجنحة في هذه الحالة تحتوي على الحبس فهل يمكن ضمها بعقوبة قانون العمل ؟ الأمر جائز في القانون الجزائري لأن الجرائم ضد أحكام قانون العمل هي مخالفات ، و على الرغم من تعددها أحيانا إلا أنها تحتفظ بطبيعتها الأصلية كما تنص على ذلك المادة 28 من قانون العقوبات العام الجزائري : " لا يتغير نوع الجريمة اذا صدر القاضي فيها حكما يطبق أصلا على نوع آخر منها نتيجة لظرف مخفف للعقوبة أو نتيجة لحالة العود التي يكون عليها المحكوم عليه " .

المبحث الثاني : الوضع في القانون الفرنسي :

القضاء الفرنسي لا يتفق عن حدود نص المادة 5 من قانون العقوبات العام الفرنسي التي تنص على أنه : " في حالة مساهمة عمدة جنح أو جنديات ، العقوبة الأقوى هي المقررة دون الأخرى " . انطلاقا من هذه الفكرة يبدو أن ضم عقوبات قانون العمل بعقوبات القانون الجنائي أمر محتمل . إلا أنه التمييز بين مرحلتين عرفت تطور قانون العمل الفرنسي ضروري .

1 - مرحلة ما قبل قانون 1972 :

المرحلة السابقة لقانون 1972 كانت شبيهة بالحلول التشريعية الجزائية حيث كانت تعتبر فيها الجرائم ضد أحكام الصحة و أمن العمل من المخالفات فكانت اذا بعيدة عن مفهوم المادة الخامسة ، و بالتالي كان من الممكن ضم عقوبات قانون العمل بعقوبات القانون الجنائي من جهة ، و عقوبات قانون العمل ببعضها البعض من جهة ثانية .

2 - قانون 1972 الخاص بجرائم قانون العمل :

أختلف الأمر بعد صدور قانون 1972/07/05 الذي حوّل جرائم قانون العمل من صنف المخالفات الى صنف الجنح

مع امكان تعدادهما أو ضمهما كالسابق ، ولكن ما هو الحل بالنسبة
لضمهما بضمهما بعقوبات قانون العقوبات العام ؟

مبدئيا لا يجوز ضمهما و يكفي اذا القاضي بتقرير
العقوبات الخاصة بعدم الاحتياط نظرا لدرجة خطورتها
دون العقوبات الخاصة بالصحة و أمن العمل .

و لكن حكم الغرفة الجنائية الصادر مؤخرا بتاريخ
1975/10/21 - 1 - يميل الى عكس "قاعدة عدم الضم" ، يؤكد
هذا الحكم دون تقديم أي مبرر لهذا التأكيد أن قانون
1972/07/05 يسمح بضم الغرامة الصادرة بشأن قانون
العمل بالعقوبة المنصوص عليها في المادتين 319 و 320 من
قانون العقوبات العام الفرنسي .

مقدمة :
X=X=X=X=X=X=X=X=X=X=X=X=X=X=X

من القواعد التي تحكم المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة يمكن أن نستنتج من الوهلة الأولى أن المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة لها طابع تكليفي من جهة ، و آخر تعويضي من جهة أخرى .

تعويضي حالة تحمل المسؤولية الجنائية من المندوب محل رئيس المؤسسة و لا يتحقق هذا التعويض أو تحويل محل المسؤولية الا باجراءات قانونية تتمثل في " اثابة أو تفويض السلطة " يمكن أن تتحول هذه المسؤولية أيضا الى عاتق أشخاص أجانب عن المؤسسة حققوا " الحالة الاجرامية " بقيامهم بتصرفات يمكن اعتبارها تدخل في اطار صلاحيات رئيس المؤسسة .

تكليفي لأن المندوب أو العامل يمكن أن يتحملوا المسؤولية الجنائية بالإضافة الى رئيس المؤسسة ، ولا سيما البحث في المشاكل الصعب للمسؤولية المضافة أو التكليفي التي تهتم بصفة رئيسية العمال .

الباب الأول :

x=x=x=x=x=x=x=x=x=x

المسؤولية الجنائية :

x=x

التعويضية :

x=x

(حل مسؤولية شخص آخر محل مسؤولية)

رئيس المؤسسة :

تطور موقف القضاء اتجاه المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة يبدو باطئاً حتى لا نقول جامداً، لأن هذا الأخير يتحمل "المسؤولية المبدئية" ولكن ليس بطريقة آلية أو شكلية، فالقضاء مع تطور المؤسسة في مفهومها كشخص معنوي يبحث من جهة على الفاعل الحقيقي ولا يثق في الوظائف الشكلية المتفق عليها في "عقد الشركة"، ومن جهة أخرى إذا أدى رئيس المؤسسة باعفائه من المسؤولية الجنائية لأن هناك "تفويض سلطة"، فالقضاء يبحث جيداً وبالتدقيق عن محتوى هذه الإثابة التي تجرده من كل نتيجة قانونية.

الفصل الأول : اعفاء رئيس المؤسسة من المسؤولية :

الجنائية :

حسب قضاء متشدد، اعفاء رئيس المؤسسة من المسؤولية الجنائية مسألة غير بسيطة، تطبيقياً يوجد حل واحد : الإثبات أنه تنازل أو منح لأحد أعوانه تفويض أو إثابة تحتوي على كل الشروط

— 2 — م.ن.ف.غ.ج : 1975/04/28 ج.ج رقم 111 صفحة 311 .

1- تدخل الغير :

تدخل الغير لا يعفي رئيس المؤسسة من المسؤولية الجنائية - 1 - (سرقعة وسيلة حماية على آلة) ، تنازله أيضا عن صيانة الآلات الى مؤسسة مختصة ليس بسبب الاعفاء - 2 - أو أن المؤسسة ليست مالكة للمحلات التي تعمل فيها - 3 - .

2- فعل الضحية :

لا يجوز لرئيس المؤسسة ادعاء فعل الضحية لتجنب المسؤولية فالأحكام الخاصة بالنظافة و أمن العمل أميلت لصالحهم حتى وان كان بسبب عدم احتياطهم أو أخطائهم - 4 - عصيانهم تطبيق الأحكام الخاصة بهذه القواعد لا يعفي أيضا رئيس المؤسسة من المسؤولية الجنائية - 5 - عدم استعمالهم وسائل الحماية الموضوعية في متناولهم أيضا يؤدي الى نفس النتيجة - 6 -

في كل هذه الحالات الفكرة أنه لا بد على رئيس المؤسسة أن يمارس سلطة كافية على عماله حتى يخضعوا للأوامر .

-
- 1 - م.ن.ف.غ.ج : 1957/02/27 ج.ج رقم 208 صفحة 354 .
 - 2 - م.ن.ف.غ.ج : 1966/03/22 غ.ق 1966 ، 1 ، 392 .
 - 3 - م.ن.ف.غ.ج : 1964 / 03 / 16 ج.ج رقم 102 صفحة 230 .
 - 4 - م.ن.ف.غ.ج : 1953/01/13 ج.ج رقم 15 صفحة 23 .
 - 5 - م.ن.ف.غ.ج : 1975/01/23 ج.ج رقم 30 صفحة 80 .

و بالتالي يتحمل المسؤولية الجنائية على الجرائم المرتكبة في المؤسسة
 - 1 - هذا الحكم الذي يعين مسير عددي عوض المسير القانوني يبين بوضوح
 ارادة الغرفة الجنائية لمس الشخص الذي يمارس واقع السلطة و الادارة
 و المراقبة في المؤسسة .

ثانيا : تحديد المسؤول على أساس العقود :

الشخص في هذه الحالة لا يخضع لسلطة رئيس المؤسسة ، فإذا تصرف بكل حرية فعليه أن يتحمل النتائج الجنائية لهذا الفعل . طرحت المسألة أمام محكمة بمناسبة نوعية مثالية .

مالك عقار كانت تشغله مؤسسة أهمل صيانة شبك معدة على الرغم من أن الالتزام كان يطرأ على عاتقه من خلال شروط التعاقد. هذا هو الركن المادي للمخالفة المنصوص عليها في المادة 266 فقرة 2 قانون عمل جزائري - الموافق للمادة 3-233 قانون عمل فرنسي - و حكم على المالك على أساس هذه الصفة . طعننه تأسس على السبب أن المالك لا يدخل في تعداد الأشخاص الذين يعينهم قانون العمل مسؤولين جنائيين حالة مخالفة أحكام النظافة و أمن العمل - 2 - على الرغم من هذا الادعاء فانه ليس بأجنبي عن المؤسسة ، ولكن حتى يعاقب فلا بد من الاعتماد على فعل يمكن أن يعاقب عليه كل شخص . في النوعية الصفة هي المخالفة للجروح و عدم الاحتياط (المادة 40 قات الموافقة للمادة 442 قشرة 2 قانون عقوبات جزائري) لأن الاهمال أدى الى وقوع حادثه . لولا هذا الظرف لمنع المالك عن كل جزاء جنائي على الرغم من عدم تنفيذ التزامه التعاقدى المتمثل في الصيانة

1- م.ن.ف.غ.ج : 11/01/1972 ج.ج رقم 14 - 08/07/1971 ج.ج ر
183 - 11/06/1974 ج.ج عاقبت المسير الفعلي لنقابة مهدي
على من أن منصبه في العقد مندوب فقط .

2- م.ن.ف.غ.ج : 1966/6/3 ج.س.ب. 1967، 30971 - 1966/2/2 ج.ج.رقم 32

على العكس بوقوع الحادثة أو عدم وقوعها المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة المستأجر تأخذ بعين الاعتبار لمخالفة الأحكام القانونية لأمن العمال ، وذلك لأن الالتزام القانوني لا يطفي التزامه القانوني المتمثل في السهر على أمن مستخدميها - 1 - .

نفس القاعدة طبقت في حالة المسؤولية لرئيس المؤسسة الناتجة عن نمر قضائي و ليس قانوني : الصيانة السيئة لعجلات شاحنة ملكية مؤسسة نقل تحملها الرئيس عول مدير المرائب على الرغم من وجود عقد خاص بالصيانة الجيدة للعجلات - 2 - .

ثالثاً : حالة الجرائم العمدية : =====

طبقت القاعدة السابقة الإشارة طويلاً بدون تمييز ، وكانت في صالح المسيرين الفعليين بالآخر حتى في حالة ارتكابهم جرائم عمدية منصوص عليها في القوانين الخاصة بالشركات التجارية ، بسبب أن صفة المسير القانوني كانت ضرورية لتحقيق هذا النوع من الجرائم - التفليس بالتدليس - خيانة أموال الشركة حتى يعاقب المسير الفعلي فلا بد من إيجاد صفة إجرامية تطبق على الكل ، مثلاً " خيانة الأمانة " محل " خيانة أموال الشركة " - 3 - هذا الحل لا يكفي ففي الحقيقة لأن المسير الفعلي يمكن أن يخرب أكثر من المسير القانوني وإذا تدخل في إدارة الشركة ، فإنه يتمتع بسلطة حقيقية .

1 - م.ن.ف.غ.ج : 1952/02/21 ج.ج رقم 60 من 98 - 1964/03/16 ج.ج رقم 102 من 220 .

2 - م.ن.ف.غ.ج : 1964/05/06 ج.س.ب. 1964 ، 2 ، 74192 ، 74525 .

3 - م.ن.ف.غ.ج : 1956/01/17 ج.ج رقم 68 من 119 - 1957/11/12 ج.ج رقم 725 من 300 1964/01/16 مشار إليه سابقاً .

المبحث الأول : مجال تفويض السلطة :
=====

المطلب الأول : أهمية تفويض السلطة :
=====

أولا : دور قاعدة "تفويض السلطة" % :

تطبيق قاعدة "تفويض السلطة" في مجال يحكمه خاتم "النظام العام" يبدو أمرا غير عادي ، و لا سيما اذا علمنا أن العمل بهذه القاعدة ناتج عن الارادة الخاصة لرئيس المؤسسة . لا يجوز لأي سلطة أن تعرض بصفة أمرة على رئيس المؤسسة توزيع السلطة الادارية مع المتعاونين لتحقيق احترام القانون فرئيس المؤسسة هو الحاكم الواحد في أخذ القرارات داخل المؤسسة في أعين القضاء .

الحقيقة أنه حتى و ان كانت هذه القاعدة من مبادرات رئيس العمل الا أن الشروط المقررة من القضاء لقبولها و اعتبارها صحيحة تفلت تماما عن ادارة رئيس المؤسسة و الدليل على ذلك أن هذه القاعدة جزء من القانون الوضعي . وللتذكير فقط نشير الى الحكم الصادر عن الغرفة الجنائية في 1902/06/28 - 1 - و هو الأول الذي أكد على امكانية تنظيم تحويل المسؤولية الجنائية . منذ ذلك الوقت أتيحت عدة فرص للقضاء للتأكيد من جديد على وجوده - 2 - .

1 - م.ن.ف.غ.ج : 1902/06/28 ، د ز 1903 ، 1 ، ص. 585 ، الأستاذ ليغال يعتبر أن الحل المبدئي لنظام تفويض السلطة أكد عليه قبل هذا الوقت من الغرفة الجنائية محكمة النقز 1897/3/3 س 1898 ، 1 ، ص. 190 .

2 - م.ن.ف.غ.ج : 1911/01/21 ج.ج رقم 54 - 1952/06/26 قانون أ ج 1952 ص. 2 - 1963/01/10 ج.ج رقم 19 - 1968/11/13 ج رقم 297 - 1973/01/18 ج رقم 25 - 1973/11/31 ج.ج رقم 431 - 1975/01/23 د ز 1975 ، أخبار موجزة صفحة 56 .

والملا حظ أنه اذا كان النظام القانوني لتفويض السلطة من خلق القضاء، فالبدأ نفسه غير مجهول من النصوص و لا سيما تلك التي تحكم قانون العمل . فالمادة 324 قانون عمل جزائري- الموافقة للمادة ق. 260 - 1 قانون عمل فرنسي - تنص على أن "أصحاب العمل مسؤولين مدنيا عن الإحكام التي تصدر ضد المديرين و المندوبين و المسيرين لمصالحهم " . يفترض من خلال ذلك أن المشرع لم يهتم امكانية معاقبة مسؤولين آخرين .

ثاني- أ : أسباب وجود نظام " تفويض السلطة " :

1 - سبب وظيفي :

حتى يسهل علينا فهم الأسباب التي جعلت القضاء الجنائي يهتم بهذا النظام فلا بد من الرجوع الى القانون الاداري الذي يعرف " تركيب قانوني " مماثل منذ زمن طويل . في هذه المادة يمكن لجهاز اداري صاحب اختصاص معين التنازل لمصالح جهاز آخر يحل محله . طبعاً لا بد أن يتمتع المفوض بحق التفويض لمصالح المفوض لـه . هذا النظام اجراء عادي بين المصالح الادارية و ذلك بالأخير لتجنب البيروقراطية و نظراً لتزايد حجم و تعقد القضايا المعالجة .

سوسيولوجيا لا يوجد اختلاف أساسيا بين الادارة و المؤسسة فكلاهما عبارة عن تنظيمات لها هيكل تسلسلي خاص يكون فيها الاعفاء مهمات محددة على مستواهم فتفويض السلطات يدخل نوع من اللامركزية للتخفيف على قمة الهرم لمصالح المستويات الأدنى .

فالتفويض السلطة اذا دور " وظيفي " تحقق تحسينات علي صعيد التسيير الداخلي للمؤسسة و من أجل هذا الغرض خصصت المحاكم الجزائية مكانة في قضائهم .

2- حجج المؤسسات :

أشرنا يخصوص المسؤوليـة الجنائية المبدئية لرئيس المؤسسة
حرم الغرفة الجنائية على مطابقة النصوص الجزائية بالايطار الخاص للمؤسسة
حتى لو تنحرف عن هدفها الشروري هذا السبب نفسه يشرح قضاء المحكمة
العليـا آتجاه "تفويض السلطة" فيلاحظ أن زيادة حجم المؤسسة
أصبح أمرا واقعا، مع زيادة تعقد الهياكل الداخلية يستج من هذه الحالة
أنه يصبح من الصعب على رئيس المؤسسة السهر شخصيا على تطبيق القانون
التنظيمي الاقتصادي والاجتماعي من طرف العاملين . التطبيق الجيد
لمهمة المراقبة يفوق حاليا كفاءات شخص واحد، حتى وان تمتع
بكل السلطات وانتاء مسؤوليته الجنائية في كل الافتراضات لم يعد حل يرضي
الغرفة الجنائية من زاويتين: جودة الوقاية من جهة، والعدالة في
الجزاء من جهة أخرى .

فان لم يتمكن رئيس المؤسسة من القيام بمهامه ، فعليه أن يحيط
نفسه بمتعاونين يقومون بمهمة المراقبة في الأماكن التي تفلت
عن سلطته أو مراقبته . ولا يمكن أن يتحقق ذلك الا عن طريق "تفويض
السلطة" .

ثالثا : نقد نظام "تفويض السلطة" :

هذا المفهوم لم يجلب اليه كل الأصوات وبالخصوص من طرف
المراكز النقابية ملاحظين أنه على الرغم من وضعيته التسلسلية
العالية صاحب التفويض عامل كالأخرين ، خاضع لأوامر رئيس
المؤسسة وسجين هيكل لا يسيطر عليها . كيف يمكن له اذا أن
يأخذ الاجراءات الضرورية لوقاية الجرائم ؟ و ينهون النقد قائلين
أن تفويض السلطة وسيلة ممنوحة لرئيس المؤسسة تجرده عن التزاماته
الشرعية

أولا : النصوص الاجرامية التي تسمح لرئيس :

المؤسسة بادعاء تفويض السلطة :

1- جرائم النظافة و أمن العمل :

بالنسبة للنصوص الاجرامية التي يجوز آتخاذها لرئيس المؤسسة بادعاء تفويض سلطة ، وجدت مرحلة أولى فسرت فيها الغرفة الجنائية تفسيراً ضيقاً للنصوص وفعددت تحويلات المسؤولية بالنصوص التي تنص صراحة على مسيرين غير رئيس المؤسسة . هذا الحل الذي يجعل من الجرائم ضد قواعد النظافة و أمن العمل الاطار الخاص للتفويض ، لقي تأييد خاص من الفقه حارس على احترام المبادئ الكلاسيكية للقانون الاجرامي -1 .

2- امتداد مجال تفويض السلطة :

القضاء الأعلى غير من موقفه بأعتناقه حلول أقل احتراماً لحرفية النصوص بحكم مؤرخ في 1950/06/29 قلب قضائه -2- هذا التغيير أكدت عليه أحكاماً لاحقة و من بينها الحكم الصادر في 1963/01/10 المجسد لهذا التراجع -3- في حكم لها بصدد تشغيل غير قانوني لعامل أجنبي جريمة تنص عليها المادة 172 القديمة لقانون العمل - الموافقة للمادة 138 و 335 مركبة قانون عمل جزائري . و التي تعين رئيس المؤسسة مسؤولاً ، نقضت الغرفة الجنائية الحكم المطعون بسبب أنه لم يسمح لرئيس المؤسسة الذي أراد أن يثبت أن الجريمة تحققت في مصلحة كانت تحت مراقبة مدير جهوي .

— 1 — لو فاسور قانون اجتماعي 1962 ص. 320 — لوجي قانون اجتماعي 1961 ص

— 2 — م.ن.ف.غ.ج : 1950/06/29 مجلس قانون العقوبات 1950 ص. 195 .

— 3 — م.ن.ف.غ.ج : 1963/01/10 ج.ج رقم 19 .

هذا الحكم كان نقطة انطلاق للتخلي عن مبدأ التفسير الضيق و أصبح من غير المفيد التمييز بين النصوص التي تنص على مسؤولية رئيس المؤسسة و النصوص التي تعين عدد من المسؤولين . لكن يوجد بعض الجرائم لا يمكن تحقيقها الا على المستوى الأعلى للتسيير الاداري للمؤسسة و من بينها نشر الى جريمة عدم دفع الحصة المقررة في المادة ق 151 قانون الضمان الاجتماعي . الى يومنا هذا القضاء لم يكن فرصة النظر في هذا النوع من النزاعات - 1 - الفقه من جهته أخذ موقفه . فيرى الأستاذ روديار - 2 - أن تفويض السلطة يعمل به بخصوم هذه الجريمة ، لأنه ليس في استطاعة الادارة العامة أن تنوع بكل المهام ، و لابد من التنازل عن بعض المهام لصالح العمال الأدنى درجة . البعض الآخر يرى أن المادة ق 151 لا تقبل أي تفويض سلطة - 3 - لأن مبادرة الدفع و قرار عدم الوفاء في تاريخ الدفع من صلاحيات رئيس المؤسسة وحده .

ثانيا : الأشخاص الذين لهم الحق في تعويض رئيس المؤسسة :

الامتداد القضائي لمجال انابة السلطة لم يختر الا النصوص الاجرامية كما لاحظنا سابقا ، و لكن ظهر أيضا بخصوم الأشخاص المتحمل حلهم محل رئيس المؤسسة ، و في هذه الحالة أيضا نلاحظ التخلي عن مبدأ التفسير الضيق للنصوص الجوائية .

1 - م.ن.ف.غ.ج : 1970/06/16 ج : شهرية جولييه ، ديسمبر 1970 ص. 723 الذي حكم على رئيس مدير عام بسبب عدم دفع الحصة على الرغم من أن المحمـ كانت ملقاة على عاتق مدير مستأجر في النوع قانون الشركة وضع أن الرئيس المد العام يضمن الادارة العامة اراديا و تحت مسؤوليته الشخصية .

2 - روديار ملاحظة تحت م.ن.ف.غ.ج : 1973/03/15 ، مجلة الشركات 1973 صفحة 350 .

3 - سان جور مشار اليه سابقا .

1 - تحديد مجال تفويض السلطة بالايطارات العليا للمؤسسة :

في مرحلة أولى التفويض منح لعدد قليل من الأشخاص يوجدون على قمة تدرج المؤسسة، وخاصة الأشخاص المنصوص عليهم في أهم النصوص الاجرامية وهم : المديرون، المديرون، رؤساء المصالح و المندوبون فالقضاء لم يتعد حرفة النص و اكتف بالتفسير الضيق للنصوص الاجرامية .

2 - التفويض الواسع لمفهوم المندوب :

بحكم صدر بتاريخ 1966/04/23 - 1 - تخلت الغرفة الجنائية لمحكمة النقز الفرنسية عن التفسير الضيق، فأعطت لمفهوم المندوب تعريف أوسع يشمل مستخدمين المديرية و أيضا الايطارات الموجودين في درجة أدنى في سلم المؤسسة و نذكر أن في هذه النوعية نقضت الغرفة الجنائية حكم الاستئناف لتفسيره الخاطيء للمادة 2 - 262 قانون عمل فرنسي و أقرت أن : "رؤساء العمل، المراقبون و رؤساء الفرق الغير منصوص عليهم في تعداد المادة و بالتالي لا يمكن متابعتهم بسبب الجرائم ضد تشريع النظافة و أمن العمل ."

الحل واضح كما نرى و يمكن أن نستنتج من خلاله أن رئيس المؤسسة مأذون بأختصاصات مساعده من كل فيئات الايطارات و لكن هل هذا الحل يتحدد بالجرائم الخاصة بأحكام النظافة و أمن العمل ، أم يمتد الى النصوص الاجرامية التي يمكن تقرير تفويض سلطة اتجاهها ؟ حتى و ان تحددت بالنوع الأول من الجرائم - نظافة و أمن العمل - نلاحظ على كل أن دائرة الأشخاص المعنيين توسعت بكثرة . هذا الحل الذي يسمح بتعيين ايطارات و مسؤولين جنائيين نظرا لقربهم للحالة التي تحققت فيها الجريمة ، يتطابق بدون شك مع فكرة الغرفة الجنائية المنسدة في "وقاية الجرائم في المؤسسة" . فعادت الغرفة الجنائية تأذن بتعيين انابات من كل الفيئات لأن اصطلاح "المندوب" يتراوح في الوقت الحالي بين المدير الموجود في

أعلى قمة السلم الى رئيس الأعمال أو المراقب القريب من القاعده فمسير هؤلاء المسؤولين بلد مخيف لأنهم يتحملون العقوبه لوحدهم دون الاستفادة ماديا بالأجر الممنوحه للإيطارات العليا القريبه من رئيس المؤسسه . هذا الخوف يزيد درجه اذا علمنا أن المفوض له يتحمل النتائج الجنائيه للجرائم ضد أحكام النظامه وأمن العمل وأيضا القتل أو الجروح الغير عمدية الناتجه عن هذه الجرائم -1-

من هنا نأخذ الانابه معنى اجتماعي سلبى يعارض روح و حرفيه قانون الحماية المخصص للعامل . ولهذا فلما تلحق العقوبه الجنائيه المفوض له المسؤول الذي يربا بال : هل كان في امكان المفوض له فعليا أن يواجه حدوث الجريمة ؟ للإجابة عن هذا السؤال ~~مطلوب~~ فالشروط التي قررها القضاء لاعتبار هذا النظام جدي و صحيح تأخذ أهميه كبيره و تستحق بالتالي بحث مفصل .

المبحث الثاني : النظام القانوني لتفويض السلطه :

المطلب الأول : شروط تفويض السلطه :

قبل البحث في شروط تفويض السلطه ملاحظتين تمهيديتين تفرض . أولا لا يكفي أن توجد هذه الشروط ولكن على القضاء تطبيقها بشده ، ولكن في هذا الصدد نلاحظ أن قضاء الموضوع غالبا ما اكتفى بملاحظه تفويض السلطه شكليا ، حتى وان كان نادرا في الوقت الا أن هذا الموقف لا زال موجودا على الرغم من حرص الغرفه الجنائيه وتذكيرها أنه على قضاء الموضوع مراقبه " فعليه التفويض " - 2 - .

- 1 - م.ن.ف.ع.ج : 1969/10/29 ج رقم 274 - 1970/11/17 ج رقم 725 -

1971/01/12 ج رقم 369 - 1973/05/22 قانون عمل 1974

ص 235 - 1973/01/27 ج رقم 27 - 1973/05/27 ج رقم 155

- 2 - م.ن.ف.ع.ج : 1968/11/13 ج رقم 297 - 1973/05/22 مشاعر اليه سابقا .

ثانياً ، التأكيد أن التفويض ليس ملجأً لرئيس المؤسسة حتى يتجرد من الغرامات الشرعية على حساب معاونيه يتعلق بطبيعة هذه الشروط نفسها . لا بد أن تكون ذات "آستعمال" بسيط حتى تسمح للقاضي التحقق . نظراً لتعدد النوعيات " أن الجريمة فعلاً يتحملها المفوض له .

مؤكد عليها من خلال النوعيات شروط تفويض السلطة تبدو فوضوية نوعاً ما ترتيباً ضروري . هذا المصدر القضائي يبرر ضعف تعريفها الذي لا يزال ناقصاً الكون على العموم يمكن تقسيم هذه الشروط الى مجموعات مختلفة تخص اما الايطار الموضوع صاحب التفويض و حتى بعض الظروف الخاصة بالجريمة .

أولاً : الايطار الموضوعي لتفويض السلطة :

القضاء يعتبر أن نظام تفويض السلطة لا يكون مبرراً الا اذا تعدت المؤسسة حجماً معيناً ، وتصل الى تعقد حقيقي في هيكلها
- 1 - اذا انعدم توفر هذه الصفات يعتبر أنه في امكان رئيس المؤسسة السهر بنفسه على احترام القانون .

الايطار المفضل لتفويض السلطة هو الموجود في المؤسسة المركبة ذات هيكل أفقية تجمع عدة وحدات جغرافية متميزة عن بعضها البعض " - 2 - .

ثانياً : موضوع تفويض السلطة :

تتعلق الشروط بموضوع تفويض السلطة ذاته ، و ينتج عنها آثارين ، تحديد مجال هذا النظام من جهة ، و أن يكون لها صفة فعلية من جهة أخرى .

- 1 - ج 1936/12/16 د ز 1937 م . 102 - ج . 1964/01/03 غق : 1964 ، 1 ص 13

- 2 - الأستاذ بيزيار يعتبر جدياً أن " وحدة المكان تجعل تفويض السلطة مستحيل

1- تحديد مجال تفويض السلطة :

أثارت الغرفة الجنائية منذ زمن طويل أن التفويض يكون لجزائيا و أكدت علي هذه النقطة مرارا - 1 - هذا الشرط يمنع رئيس المؤسسة من تفويض كل الصلاحيات الخاصة بالتنظيم و مراقبة الوحدات أو المصالح هكذا يبقى رئيس المؤسسة مسؤولا عن الجرائم المحققة في جهات المؤسسة التي يديرها شخصيا " كرئيس مباشر " .

2- أن يكون تفويض السلطة فعلي :

لا بد أن يتكسب تفويض السلطة صفة فعلية و نعني بذلك أنه "تحويل فعلي" للصلاحيات الى المفوض له وحده يحمله المسؤولية الجنائية و حتى لا تكون أيضا لهذا النظام "صفة شكلية" . نستنتج من هذا الشرط أنه لا يجوز الاكتفاء بالإشارة الى التفويض في "قوانين الشركة" أو "جدول المؤسسة" - 2 - و لكن من اللازم أن يكون محسوب على مستوى السير اليومي للمؤسسة ، و خاصة أن يكون العمال الموعين تحت رقابة المفوض له على علم بكل إجراءاته و أوامره ، هذا الشرط يؤدي كذلك الى ضرورة وضع كل الامكانيات اللازمة في حوزة المفوض له حتى يقوم بمهمته على الوجه الصحيح - 3 - و لا سيما اذا تعلق الأمر باحترام أحكام النظافة و أمن العمل ، فآ نعدام الوسائل و رفع تفويضها من طرف رئيس المؤسسة يجعل التفويض غير عملي .

-
- 1 - ج . 1902/06/28 - 1954/02/02 ج . س.ب 1954 ، 2 ، 3313 - 1957/6/4 ج رقم 486 - محكمة الجناح قران كوران 1955/09/27 غق 1956 ، 2 ، ص. 308 .
- 2 - ج : 1955/10/06 ج . س.ب 1956 : "في النوعية أدى مع شركة للدفاع عن نفسه بمادة من قانون الشركة تنص على أن المدير الفني وحده مسؤول على المستخدمين في مجال العمل و الضبط على مستوى الوحدات . نلاحظ اذا أن التفويض عام غير مصحوب باجراءات فعلية لتحويل الصلاحيات .
- 3 - ج . 1954/02/02 ج . رقم 50 .

على هذا الأساس صدرت عدة أحكام رفضت تحويل المسئولية الجنائية لصالح رئيس المؤسسة . و ذلك لعدم دقة المهمة المفوض له - 1 - .
فعلى تفويض السلطة كما نلاحظ أن دقيق في محتواه بالمطابقة مع الأحكام اللازم تنفيذها .

3 - مدة تفويض السلطة :

حتى يكون جدي على المستور الجنائي ، لا بد أن يكسب هذا النظام أدنى حد من المدة و الاستقرار ، فعمل المفوض له يكون وهمي اذا لم يمارس التفويض على فترة من الوقت كافية و اذا كان موقوفا من حين الى آخر بتدخلات رئيس المؤسسة - 2 - .

ثالثا : صاحب تفويض السلطة (المفوض له) :

صفة تفويض السلطة تفتقر أيضا توفر شروط ترتبط بشخص المفوض له . يجب أن يكون لهذا الأخير الكفاءة و السلطة الشروريتين للسهر جيدا على احترام القانون ، هذا من جهة ، و من جهة أخرى عليه أن يكون على علم بالنتائج الجنائية المترتبة من التفويض اتجاهه . بعبارة أخرى يقبل هذا الدور بكل دراية .

1 - ضرورة الكفاءة و السلطة :

من خلال الأحكام القضائية  "الكفاءة" و "السلطة" ليسا أصلا حين مترادفين . الكفاءة تعني "حالة المعارف التقنية" اتجاه الأحكام الشرعية و التنظيمية المكلف بتنفيذها - 3 -

-
- 1 - ج 1957/02/27 ج رقم 203 - 1957/06/04 ج رقم 486 - 1975/01/28
1975 أ.م. ص 56 قرر هذا الحكم أن مهمة عامة للمراقبة و تنظيم الأمن المعني بخصوص مدير أعمال لا تعني "تفويض السلطة" نظرا لعدم دقة المعلومات لتنفيذ المهمة .
- 2 - ج 1973/11/21 ج رقم 431 رفقة الغرفة اعتبار رئيس مصلحة الصيانة لمؤسسة نقل مسؤول جريمة ضد الأحكام التنظيمية بسبب أن التفويض لم يتمتع بدوام كافي .
- 3 - ج 1992/06/23 مشار اليه - 1963/01/10 ج رقم 19 - 1966/04/22 د ز 66
1970/11/17 ج رقم 725 - 1971/01/12 ج رقم 9 - 1971/01/27 ج رقم 58 -
1972/05/22 قانون العمل 1974 ص 325 .

تقيم بالتالي حسب محتوى المحمة الملوطة له . أما السلطة فتعني تمتع المفور له بسلطة قيادة كافية على العمال الموضوعين تحت مراقبتهم لأن الطاعة ضرورية لاحترام القانون - 1 - و المهم أن لا نقوم بقياس التأثير الشخصي للمفور له ، ولكن التحقيق من أن جزء من سلطة المديرية قد حول له بالفعل . فعلى غرض ما هو مفروض للكفاءة هذا الجزء من السلطة يختلف هو الآخر حسب أهمية مجال التفويض على كل يبدو من الضروري أن يتمتع صاحب التفويض بحق المبادرة ، و لم يكن مجبر باستشارة الرؤساء قبل اتخاذ القرار . سلطة المفوض له تفترض الاعتراف في حقه بنوع من الحرية - 2 - .

السلطة اذا الى ذلك تمنح للمفوض له مباشرة من رئيس المؤسسة .
القضاء يشترط أن يفور بمهمته مباشرة من رئيس المؤسسة - 3 - .

2 - علم المفور له بالنتائج الجنائية المترتبة على تفويض الاتابة :

على المفور له أن يكون على علم بالنتائج الجنائية المترتبة على تفويض الاتابة ، و التي يمكن أن يتحملها و للاشارة فقط و تدعيما لحماية المفور له ، ففي حالة ما اذا منح رئيس المؤسسة تفويض الى أحد العمال أثناء ، و أدى هذا الاجراء الى تغيير جوهري في عقد العمل ، و رفر المعني هذا التفويض ، فقطع العلاقة التعاقدية تكون على حساب رئيس المؤسسة .

رابعاً : الظروف الخاصة بالجريمة :

الشرط الأخير الذي فرغته الغرفة الجنائية حتى يتمكن رئيس المؤسسة لادعاء تحويل المسؤولية ، أن لا يكون للجريمة صفة تكرارية من جهة ، و من جهة أخرى أن لا يكون الجريمة ناتجة عن سبب سبب للمؤسسة .

- 1 - ج 1902/01/24 د ز 1903 ، 1 ، 463 - 1950/6/29 مشار اليه - 1950/11/30 غ 1951 ، 1 ، 63 - 1952/06/26 مشار اليه - 1968/02/21 ج رقم 57 - باريس .
- 2 - ج 1963/03/4 . ن . ب . 1963 ، 2 ، 13259 - محكمة الجناح بولونيا سورمار 1901/6/12 د ز ، 1902 ، 2 ، 118 .
- 3 - 5 باريس 1963/03/04 مشار اليه - 6 - ج 1971/06/16 ج رقم 192 .

1 - حالة تكرار الجريمة :

إذا كانت للجريمة مفة التكرار فلا يجوز طبعا لرئيس المؤسسة أن يجهل نقائص المفور 1- ينعدم طبعا هذا الشرط اذا عرف حكم قانوني عدة مخالفات في زمني ظرف قصير، اذا لم يأخذ رئيس المؤسسة الاجراءات لتفادي تكرار الجريمة فضعفه يبرز جهرا و يخفي لعف المفور له الذي يمكنه أن يبرر موقفه بموقف رئيسه و من هنا رئيس المؤسسة يتابع لوحده ، لا لأنه لم يحن اختيار معاون ولكن يبقى على الرغم من التفوير "حامل السلطة" في المؤسسة 2- .

2 - تشغيل عام سيء للمؤسسة :

يطرح في هذا الصدد المشكل المهم لمستوى المسؤولية . فالجريمة التي تحققت ماديا في جهة المؤسسة المخصصة للتفوير لا تنتج حتما عن تصرف شخصي من المفور له . يمكن أن يكون مصدرها قرارات أو اهمالات

تحققت في مستوا أعلى ، أي فلا بد من البحث عن العلاقة و

في حكم مؤرخ ب 2 / 13
حكمهم بسبب قتل غير عمدي على
سلطة لصالح رئيس مكان الأعمال

1 - ج 1954 / 02 / 2 ج.س.ب

ج رقم 360 محكمة ا

2 - ج 1955 / 10 / 06 مشار ا

ج.س.ب 1956 / 02 / 28

ج : رقم 1965 / 12 / 22

3 - مشار اليه سابق

مكة تحت	رقم القارة	يوم تسليم
الرقم :		

مكة تحت : 1965 / 12 / 22

القضاء الأعلى لم يأخذ هذا الوجه بعين الاعتبار ملاحظاً أن الجريمة ليس عبارة عن خطأ بسيط في التنفيذ ولكن غلط منهجي يتحملها المسير الذي له وحده سلطة وكفاءة وتخطيط ومراقبة أعمال البحث، والذي لم يجهل سوء متن الأرض التي أدت إلى الحادثة. في هذه القضية السبب الحقيقي للجريمة يكمن في اختيار مناهج التسطيط واختيار ليس في تناول مبادرة رئيس الأعمال الذي عليه فقط تقرير أساليب تنفيذ الأعمال فالمفوض له لا يتابع المسؤولية الجنائية تصعد إلى المسير من الصعب تحديد الانطلاقة بين الجرائم التي يتحملها المفوض له وتلك الناتجة عن التشغيل العام السيء للمؤسسة. في بعض النوعيات نلاحظ أن "نقر" رئيس المؤسسة يموه أحياناً بأعمال مظهري من المفوض له، أوحت من ضحية الحادثة.

قضية حكمت مؤخراً تسمح لنا ببيان هذه الصعوبة : عاملاً مكلف بتغطية سطح حوض حديدي توفي من جراء سقوطه داخل البرميل

1- فالمرء لشركة البناء المدعو أمام محكمة الجناح نذكر كل مسؤولية مدعي من جهة، أن الضحية قامت بأخطاء لا يمكن إلقاءها على مديرها أو باهماله عدم ربط حزام الأمان ومن جهة أخرى أنه منح تفويض سلطة لرئيس الأعمال أين وقع الحادث. هذه التبريرات لم تقنع القضاة الذين بينوا أن في النوعية تقنية البناء المفروضة من الإدارة تجعل مستحيل وضـع التبريرات وبالتالي قدر حزام الأمان، فالسبب الحقيقي للحادث يتحدد هذه المرة أيضاً على مستوى "اختيار منهجية البناء" الذي كان من الضروري رفضها أو على الأقل أن تكون مصحوبة بتوصيات إضافية تسمح باستعمال إجراءات الأمان. فأخطاء الضحية ورئيس الأعمال كما نلاحظ مظهرية لأنها ناتجة عن تصرف كان ضروري بقرار من رئيس المؤسسة ولم يكن في إمكانهما مناقشته.

1- فالرئيس المدير العام ٩.٥.٩٠

ففي كل هذه الافتراضات ، وأخرى أيضا ، المفوض له لا يمكنه أن يتحكم في الحالة ، لأن السلطات التي منحت له تظهر ناقصة وغير مطابقة . مهما كانت يقاتله ليس له أي قوة على تسلسل الأسباب التي مصدرها يوجد في مستوى أعلى ، أين تركز سلطة القيادة على الرجال من جهة ، وأيضا وبالأخص " السلطة الاقتصادية والمالية " التي تؤثر على السير العام للمؤسسة .

المطلب الثاني : الآثار الناتجة عن نظام تفويض السلطة :

إذا توفرت الشروط السابقة الذكر تبرز آثارها بتحويل المسؤولية الجنائية من المبدأ إلى الاستثناء أي من رئيس المؤسسة إلى المفوض له نتيجة تترتب بهذا التحويل .

1 - متابعة المفوض له جنائيا :

المفوض له يتابع جنائيا و يعاقب من جهة عن الجرائم التي يحققها بنفسه في ممارسة صلاحياته الشخصية . وأيضا من جهة أخرى على الجرائم المرتكبة من العمال الموضوعين تحت مراقبة من جراء نفاذ تفويض السلطة . فما طبق على رئيس المؤسسة مبدئيا يحول إلى المفوض له .

2 - ائفاء رئيس المؤسسة :

الآثار الثاني التحويل المسؤولية الناتج عن تفويض السلطة هو ائفاء رئيس المؤسسة ، حيث توقف المتابعات الموجهة ضده . ولكن هل هذا ائفاء يكتسي صفة آلية أي مسؤولية رئيس المؤسسة لا تلعب بالتوازي مع مسؤولية المفوض له ؟ منذ حكم 1975/01/23 هذا الضم آتفئ

- 1 -

المبحث الأول : كيفية تحديد العامل مسؤولاً جنائياً :

المطلب الأول : في المفهوم الإداري :

يحاول حالياً تحليل الخطأ الجزائي بالمفهوم الإداري الذي يعرف منذ القدم التمييز بين خطأين على المستوى الإداري .

1 - الخطأ المصلحي :

يؤدي في هذه الحالة الخطأ إلى المسؤولية المدنية للدولة ، وبالتالي يخضع النزاع للقضاء الإداري . و يعرف الأستاذ هوريو الخطأ المصلحي أنه : " السير المتوسط للمصلحة "

2 - الخطأ الشخصي :

هذا الخطأ لا علاقة له بالوظيفة ، يتحملها صاحبه و يخضع النزاع للمحاكم القضائية . و يعرف الأستاذ لا فيريار الخطأ هذا قائلاً : " الخطأ الشخصي هو الذي يبين الموظف بضعفه و أهوائه و عدم احتياطاته " .

أما القضاء فيعرف بدوره هذا المفهوم : " الخطأ المرتكب بنية سيئة " ، لأعمال العنف مثلاً أو أخذ سيارة عمدا ... كما يعرف أيضاً " الخطأ الجسيم حتى بدون سوء نية " . مثلاً تلقيح عدة أناس دون اتخاذ الاحتياطات الضرورية ، تصرفات مفتشية بوليس تتعدى حدود القانون ...

القضاء شديد في تحديد مفهوم الخطأ الشخصي ، و في حلة شك حول الطبيعة الشخصية للخطأ تلجأ الإدارة النزاع أمام المجلس الأعلى - محكمة النزاع في فرنسا - إذا ظهر أن طبيعة الخطأ مصلحية و ليست شخصية و حكم على الموظف أمام المحكمة القضائية ، فتحميته الإدارة في العقوبات المدنية .

3 - حالة المسؤولية المضافة :

يكفي حاليا أن يرتكب الخطأ الشخصي وقت المصلحة أي في الوظيفة لتعيين الادارة و الموظفين مسؤولين : مثلا حادثة رمية رصاص في معرض، عييين رئيس البلدية مسؤولا . حتى وان كان الخطأ مرتكب خارج الوظيفة، يمكن ادخال مسؤولية الادارة مع الموظف اذا كان للخطأ الشخصي علاقة بالوظيفة مثلا سلاح الحادثة مسلم من الادارة للموظف .

المساهمة النهائية في المسؤولية الادارية المضافة أنه يمكن لكلا المسؤولين أن يرجعا على بعضهما .

المطلب الثاني : تحويل هذه العناصر في المجال الجزائي

إذا حولنا المفاهيم الادارية المشار اليها سابقا ، التمييز يؤدي الى المبدأ المطبق داخل المؤسسة أي مسؤولية رئيس المؤسسة باعتباره المعنوي الوحيد باحترام الأحكام الخاصة بسير المؤسسة . وهذا ما قرره القضاء و أعده عليه مرارا - 1 - استثناء يمكن منه أن يقوم العامل بخطأ شخصي بمعنى القانون الاداري . فهل يمكن متابعتة الى جانب رئيس المؤسسة ؟ يكون ذلك تحت نفس الوضع أم لا بد من ايجاد وصف يلائم وضعيته أتجاه القانون ؟

أولا : تحديد نوعية العامل في ارتكاب الجريمة :

ينتج عن البحث في المسؤوليات الجنائية التي يمكن أن تضاف الى تلك التي يتحملها رئيس المؤسسة ، صعوبة لغوية و تقنية : الأشخاص المعاقبين معه تحت نفس الوصف هم شركاء أم فاعلين رئيسيين مع رئيس المؤسسة ؟

الفقه يسمى عادة "الفاعل الرئيسي" كل من يشارك أو يساهم مباشرة في تحقيق الركن المادي للجريمة و الشركاء باقي الفاعلين الاجراميين . - 1 - .

و لكن في حالة النصوص الاجرامية الخاصة برئيس المؤسسة سواء كانت شرعية أم قضائية ليس لهذا المعيار تطبيق لأن الفاعل الرئيسي ليس بالفاعل المادي . يمكن الحكم على أشخاص آخرين معه بسبب نفس الفعل الاجرامي .

لولا نصوص قانون العقوبات العام المشكل لم يطرح و لكن هذا الأخير يميز بين حالات معينة . تنص المادة 1/44 قانون عقوبات عام جزائي أنه : " يعاقب الشريك في جناية أو جنحة ... " و في الفقرة الرابعة : " لا يعاقب على الاشتراك في المخالفة على الإطلاق " - 2 - .

ثانيا : أهمية التمييز :

على الرغم من النتائج الجنائية المترتبة على التمييز بين "الفاعل" و "الشريك" بالنسبة للأشخاص المعاقبين مع رئيس المؤسسة . إلا أن هذا الاجراء لم يعبر عليه صراحة الى يومنا هذا . فالقضاء لم يفصل خصيصا في المسألة . و التطبيق القضائي المرن جزائيا آتجاه العمال أعطى لهذا التمييز حل أمريقي : تقرر السياسة المزعمة آتباعها ثم نختار في وصف "الشريك" و وصف "الفاعل" على أساس النتيجة المرجوة تحقيقها

لهذا فالعمال و نادرا الغير لما حكموا عينوا بالمشاركة حالة الجنحة و فاعل رئيس حالة المخالفة . نظريا العامل المحكوم عليه تحت نفس الوصف رئيسه هو دائما "فاعل رئيس" ، و سبب تسميته أحيانا بالمشارك راجع الى قاعدة قديمة : "الفاعلين مشاركين لبعضهم البعض" .

- 1 - ج . مارل وأ . قيتو : " معالج القانون الجنائي 1967 رقم 409 ، 3 .

2 - المادة 59 و 60 قانون عقوبات عام فرنسي .

المبحث الثاني : آفتراض عقوبة الفاعل المادي :

الوصف الذي يتابع على أساسه الفاعل المادي لا يمنعنا في البحث عن أهم نقطة : العامل الفاعل للركن المادي يعاقب أم لا ؟ سؤال غير متفق عليه الى يومنا ، والقانون الوضعي من جهته لم يقدم حلول نهائية على الرغم من أن القواعد الخاصة بمسؤولية رئيس المؤسسة واضحة و غير مشكوك فيها .

المطلب الأول : وضعية العامل في هيكلية المؤسسة :

(أفتراض عدم مسؤولية العامل) .

أولا : حالة العامل : (الخضوع والطاعة) :

للدفاع عن عدم مسؤوليته الجنائية غالبا ما يدعي العامل أنه مجبر بالطاعة و أن الأخطاء التي يمكن أن يقوم بها لا يمكن تفاديها احصائيا نظرا لعدد العمال و أوقات الشغل . حدوث الأخطاء يتعلق بشروط العمل أكثر مما يتعلق بإدارة كل واحد على احترام القانون .

لا يمكن للعامل أن يحل محل رئيس المؤسسة في تأديته مهمته هذا ما أكدته الغرفة الجنائية لمحكمة النقز الفرنسية في حكم صدر بتاريخ 1964/05/06 - 1 - في قضية خاصة بشاحنات شركة تسيير بعجلات سيئة . هذا الحكم قرر أن السائق ، منفذ بسيط ، لم يتابع ، فبصفته مندوب لم يرتكب أي خطأ شخصي ، وبالعكس رئيس المؤسسة هو المسؤول نظرا للالتزامات الملقاة على عاتقه و الخاصة بالقواعد التقنية لسير السيارات - 2 -

- 1 - ج.س.ب 1964 ، 2 ، مكرر 13746 .

- 2 - ج . 1963/06/11 ، ج .س.ب ، 2 ، 13391 .

عدة أحكام أخرى صدرت في نفس الاتجاه لتبرير غياب
"الخطأ المنعزل" من جهة العامل، و ملاحظة "الخطأ" في جهة المسؤولين
- 1 - .

ثانيا : المبررات القانونية في صالح العامل :

إذا بحثنا على قاعدة "عدم مسؤولية العامل" شرعيا ، فالحل أيضا
غير واضح ، فيمكر التصريح بعدم مسؤوليته مقارنة بنصوص قانون
العقوبات العام ، فالمادة 277 الى 282 أعذار معفية في حالات معينة
- 2 - .

هذه الأعذار ينص عليها القانون بالتحديد المادة 52 و لا يمكن
بالتالي تحويلها الى المؤسسة الخاصة لحماية المندوب أو اغفائه .

ثالثا : نظرية التمثيل في العمل :

مطالبة العمال بعدم المسؤولية الجنائية يمكن أن تأخذ شكل آخر في
النظرية القانونية هي " التمثيل في العمل " هذه النظرية - 3 - موضوعها
يحتوي كالتمثيل في القانون العام على تحويل آثار قانونية من الشخص الذي تصرف
ماديا و هو "الممثل" الى شخص آخر و هو "الممثل" ، و لكن
في تمثيل أو وكالة القانون العام ، الفعل الذي يقوم به الوكيل "تصرف
قانوني" ، أي التمثيل في العمل فيحول آثار فعل قانوني شرعي أم غير شرعي .
فالفعل المشترك تطبيق لهذا النوع من التمثيل الذي هو أحيانا تعاوني
و أحيانا أخرى من فاعل الى آخر دون مقابل . فعل مشترك من هذا النوع
يمكن أن يجمع رئيس المؤسسة و العامل .

- 1 - ج . 1955/10/06 ج . س . ب . 1956 ، 2 ، 9098 (نقص الوسائل العامة المأخوذة لضمما
سير المؤسسة) - 1955/01/26 ج . ج . رقم 63 (اجراءات عامة غير متطابقة
بسير المؤسسة) .

- 2 - المادة 114 فقرة 2 و المادة 190 قانون عقوبات عام فرنسي .

- 3 - د . آليكي ، "محاولة في الفصل المشترك" ، المساهمة في دراسة عناصر مفهوم قضائي ،
رسالة باريي 2 ، 1974 رقم 73 ، 124 ...

مدعمة بهذه القاعدة النظرية، مبررات العامل تكون فعالية محسوسة، فاذا أتبع كفاعل مع رئيسه، يبدو أنه يستفيد من وجه دفاع متين: "القانون فور لا غير غيري الالتزام بأحكام الأحكام، اذا حكم علي سأكون مدين بنفس الالتزام". هذا ما أدعاه تقريبا ثلاث متهمين عمال بنا ما حكم عليهم كمشاركين لعون مصرفي قام بعمليات بنكية لحسابه الخاص، جريمة منصور و معاقب عليها في المادة 35 و 87 تجاري فرنسي طعنهم رفر بسبب أن "أحكام المادة 50 و 60 عقوبات فرنسي تطبق على كل الجرح، ما عاد نص صريح" — 1 — هذا المبرر يمكن نقده لان القانون اذا عين مسؤولا يمنع في نفس الوقت البحث عن أشخاص آخرين و يقرر ضمنا أن المادة 50 و 60 عقوبات فرنسي لا يمكن تطبيقها . و لهذا المحكمة أتمت المبرر الأول بما يلي: "الصفة الشخصية لفاعل الجريمة عنصر مكون و ضروري لها" بمعنى آخر، صفة الفاعلين الرئيسيين حتى و ان لم تكن شرط لتحمل المسؤولية الا أنها أداة المص الى مصلحة محمية من قانون العقوبات .

لنفس السبب يعاقب الخير تجاري في جنحة الافلاس البسيط أم بالتدليس — 2 — المادة 384 عقوبات جزائي — .

المطلب الثاني : حالة تحمل المسؤولية من المسير شرعيا :

أحيانا الجنحة المحققة بمناسبة سير المؤسسة يتحملها شرعيا المسيرين، هل هذا يعني أن "علاقات الخضوع" تشكل أسبابا كافية لاعتبار أن القانون عين مقدما مسؤولا جنائيا ؟

أولا : اعفاء العامل : (الجرائم المادية أي الغير عمدية)

الاجابة بنعم هي الأكثر ترجيح، على الأقل لما يكون النص الاجرامي الخاص برئيس المؤسسة ناتجا عن القانون . في تنظيم بشري متسلسل كالمؤسسة، مساهمة

— 1 — ج . 1936/03/13 : د ه 1926 ، 254 ، 1936 . 410 .

— 2 — ج . 1972/06/06 ، د ز 1972 ، 637 — ملاحظة كوسطا .

عدة ممكنة ، ما يقرره المسؤول ، ينفذه العامل . اذا اختار المشرع معقبة رئيس المؤسسة ، يعفي ضمناً العامل حتى وان كان شريكاً ، اذا عين ايطار أو مسير يمنح رحمته للأشخاص الأقل مرتبة لأنه يعلم أن العمال يساهمون في "الفعل الاجرامي" .

اخراج العمال من وصف الشريك في حالة النمر الاجرامي الشكلي وحتى القضاة لرئيس المؤسسة يدو ضرورة لأن هؤلاء الذين ندعي أنهم مشاركون في الجريمة هم في الحقيقة المستفيدين من حماية النصوص الاجرامية الخاصة .

هذه المبررات قدمت بنجاح في مواد اجرامية أخرى ، جريمة مخرقة بالحياة ضد قاصر المادة 224 عقوبات جزائري ، فلا يمكن اعتبار القاصر شريكاً حتى وان كان الفعل رضائياً - 1 - : القانون يعين الراشد وحده مسؤولاً ، والقاصر يأخذ مكان الضحية طبعاً ، لا يكون شريكاً ولا فاعلاً ، كما لا تكون المرأة التي تعمل في الدعارة شريكة البروكسينيتي .

هذه الحلول لا تتماشى مع كل الجناح المرتكبة في المؤسسة . فهي غير معمول بها لما يكون الفاعل الرئيسي مسير الشركة مخالف لنصوص القانون التجار (ميزانية خاطئة ، تقارير توثيقية كاذبة ، خيانة أموال الشركة ...) . القضاء يعاقب حتى المشاركين حتى وان لم تكن لهم الصفة المفروضة قانونياً - 2 -

1 - محكمة الجناح سان : 1965/02/09 ، نشر عام 1965 ، 83 .

2 - حكم كمشارك لجنة تقرير توثيقي كاذب : مدير الشركة ج 1927/01/25 .

1928 ، 399 - المكتسبون الخياليون 1928/01/27 1928 ، 109 -

1929/04/03 1929 ، 1 ، 95 - كمشاركون لجنة خيانة الأموال : عون الأعمال

مساعداً المسيرين 1963/05/23 - مخفي الأشياء المختلسة 1970/01/06 ج.ج

- المسير الفعلي في فترة لا يمكن له أن يكون الفاعل الرئيسي للجنة 1956/01/18

56 ، 58865 ، 59044 - كمشارك في لجنة الميزانية الخاطئة رئيس المحاسبة 1956/05/31

529 ، 1933 /5/5 .

حالتهم تقارن بتلك التي المعروضة سابقا للمشاركين في الافلاس البسيط أو الافلاس بالتدليس و حالات عمال الصرف .

فالعقاب الخاص الشرعي أو القضائي المتعلق برئيس المؤسسة يبعد العمال بشرط أن تكون الجريمة غير عمدية، أو مادية أي ناتجة عن عدم تنفيذ رب العمل للالتزامات القيادة . انطفا الى ذلك لا بد من التمييز بين الجرائم الحامية للعمال و تلك الحامية للغير .

ثانيا : الجرائم الحامية للعمال : (نظافة وأمن العمل)

الجرائم المقررة من قانون العمل و خاصة تلك المتعلقة بالنظافة و أمن العمل حامية للعمال . و لكن نشك أنما تحميمهم من المتابعة كشاركون أو فاعل ثاني - المادة 324 من الأمر رقم 31-75 بتاريخ 9 20/04/1975 الخاصة بالظروف العامة للعمل في القطاع الخاص - المادة 263 ج قانون عمل فرنسي - لا تبعد العمال من التعداد الخاص بالمسؤولين الشرعيين ، فتدخل أيضا " المندوب " و تتعامل معه بشدة أكثر من الغير الذين لا يهتم بهم القانون الا في حالات معينة و قليلة مثلا : منع ادخال المشروبات الكحولية في المؤسسة - المادة 245 من نفس الأمر - المادة 232-2 قانون عمل فرنسي .

هل هذا يعني من باب المخالفة أن المندوب مصيره العقوبة بصفة فاعل ثاني أو شريك للجريمة المنصوص عليها في المادة 324 عمل جزائي ؟ هل يمكن محاكمتهم حالة مخالفة أحكام النظافة و أمن العمل ؟ عقوبة رئيس المؤسسة أو المفوض له تبعد متابعة الفاعل المادي للجريمة ؟

الغرفة الجنائية تقول لا و قرارها الأوضح في هذا الموضوع هو حكم صدر في 1954 أين يمكن قراءة : " القضاة كما قرروا أن الجريمة يتحملها رئيس المؤسسة و ليس مراقبي الأعمال .

قاموا بتطبيق دقيق للمادة 263 - 2 فرنسي - 324 جزائري - 1 - أحكام أخرى صدرت أكدت على هذه القاعدة المستنتجة من الجنايات ، و التي تقدم "المخالفات الخاصة بقواعد الصحة و أمن العمل كجرائم متصلة بالضرورة بممارسة السلطة " .

و ما يجب توضيحه ، أن حرف القانون يعد محاكمة العامل الخالي من كل سلطة "المندوب" الذي يشير له في قانون العمل ، المعتمد مسؤولا ليس بأي عامل في الشركة ، ولكن هو مهما كانت مرتبته منح تفويض سلطة . هذا ناتج من اصطلاحية قانون العمل الذي يميز بين العامل الذي لا يتمتع بأية سلطة ، و المندوب الذي يدخل في فئة ، الأشخاص أصحاب السلطة و المعني بالمسؤولية الجنائية كباقي الأشخاص المنصومين شرعيا في المادة 324 عمل جزائري و حتى في حالات أخرى كما تشير الى ذلك المادة 263 ، 264 ، 267 عمل جزائري .

فالفاعل المادي لجريمة ضد أحكام الصحة و أمن العمل لا يعاقب بالتالي تطبيقا لنص المادة المذكورة أعلاه و المادة 263 - 2 عمل فرنسي أيضا فكلما يقرر جريمة مرتبطة " بممارسة السلطة " .

الفصل الثاني : المسؤولية المضافة بخصوص الجرائم الحامية للغيب

العامل في الحقيقة لا يتمتع بعدم مسؤولية جنائية مطلقة ، و حتى يمكن متابعته اضافة الى رئيس المؤسسة ، فلا بد من التمييز في أساس العقوبة و أيضا مصدر " تحمل المسؤولية الخاصة " لرئيس المؤسسة أي قانوني أم قضائي .

المبحث الأول : أساس العقوبة الناتجة عن نص شرعي دقيق :

أولا : اتجاه العامل المنفذ أو الفاعل المادي :

الفاعل المادي لا يعفى من العقوبة الا في الحالات أو الأوصاف التي تخص رئيس المؤسسة .

فيمكن بالتالي معاقبته على أساس وصف آخر يخبر " الكل " ، ففي مادة الصحة وأمن العمل يمكن أن يحدث ذلك حالة القتل أو الجروح بعدم الاحتياط أمثلة معاقبات العمال بسبب هذه الجريمة عديدة - 1 - .

هذا الاختلاف في الأوصاف لفعل إجرامي واحد ضد رئيس المؤسسة و ضد العامل يجسد الأساسيين المتميزين للعقوبة : العامل يعتبر مواطن عادي أما رئيس المؤسسة فيخضع لنوع من القانون التأديبي .

هذا التمييز له مكانة في جرائم أخرى التي على عكس تلك المقررة في قانون العمل و الحماية بالأخص لأعضاء المؤسسة ، تحمي الغير و الجمهور : حماية المستهلك ، الدائنين المحيط .

ثانيا : حالة تعيين المسؤول قانونيا و بالتدقيق :

تعيين المسؤول الجنائي بالتدقيق في نص قانوني يسمح للعامل بالادعاء أن القانون أعفاه صراحة ، و ذلك بعدم الاشارة اليه في لائحة المسؤولين .

تحكم المسؤولية القانون الخاص برئيس المؤسسة و اطاراته يعفي بالطبع العامل من المسؤولية ، و لكن بشرط أن يعفي يعني المسؤولين الجنائيين بالتدقيق في النص الجنائي ، كما هو الحال في القوانين الحديثة . فقانون الطيران المدني في مواده ق. 150 فرنسي يقرر عدة جرائم ، البعض منها يمكن أن يتحملها المالك ، الأخرى يتحملها السائق ، و تارة " الكل " نفس التدقيق يوجد في القانون التأديبي و الجنائي للبحرية التجارية في مواده من 39 الى 87 مكرر فرنسي ، تمت المسؤولية أحيانا القبطان وحده ، أحيانا القبطان ، الضباط و الأسىاد ، أحيانا رجال الخدمة أحيانا المسافرين ، و أحيانا كل واحد .

بالعكس العمال المساعدون يتابعون حالف التهمة كفاعل ثاني أو شريك و يكون منصوب عليهم من بين المسؤولين الشرعيين . اذا حدث ذلك نلاحظ في التقنيين المشار اليهما أعلاه أن الجريمة تقرر لصالح الغير و أمن السفينة أو الطائرة : جريمة ضد بوليس السير في المياه الإقليمية (المادة 68 تقنين التأديب و الجنائي للملاحة التجارية) ، الإهمال في الأربع و القيادة الناتج عنهما أضراراً (نفس التقنين مادة 81 و 82 مع عقوبات مختلفة حسب رقبة المجرم) ، نقل في طائرة لأشياء ممنوعة أو خاضعة لتصريح (تقنين الطيران مادة ق 6 - 150) ، رمي خطير لأشياء (المادة 9 - 150) .

نلاحظ أن قاعدة " تحمل المسؤولية " من طرف عامل لها صفة تأديبة تتميزها عادة عن المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة .

المبحث الثاني : أساس العقوبة الناتجة عن نص شرعي عام أم قضائي

في غياب نصوص شرعية دقيقة أي لما يكون تحمل المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة ناتج عن القضاء أو يعني النص الشرعي رئيس المؤسسة بصفته المهنية : ناقل وبائع ، تاجر ... هل يمكن أيضاً متابعة العامل كفاعل ثاني أو شريك ؟

أولاً : الجرائم المحققة لمصلحة الغير :

في هذه النقطة ، القضاء الصادر من محكمة النقض الفرنسية نادى بالقواعد التي التي يمكن أن نستفيد اليها ليس لها الشدة و الوضوح ، و لكن لها الفضل في أنها تكذب من طرف الأحكام الموجودة .

أول هذه القواعد الأكثر تأكيداً ، يمكن معاقبة العامل مع رئيس المؤسسة كفاعل ثاني في جريمة مقررة لمصلحة الغير و المعاقب عليها قضائياً لرئيس المؤسسة . حكم قديم قرره في الأسباب بخصوص مخالفات البوليس - 1 - في مادة الخس ، حكم صادر في 1945 يؤيد صراحة العقوبة كشريك للعامل الفاعل

المادي للأفعال الاجرامية رؤىة الذي طعن في الحكم ، عقب كفاعل رئيسي - 1 -
آخر ، حكمين أكثر حداثة خصص احتمال المسؤولية الجنائية للعامل مع رئيس المؤسسة
حكم يتعلق بكسر الأشجار دون ترخيص - 2 - و الآخر تلوث مياه ساقية - 3 -

ثانيا : شروط اءفاء العامل من المسؤولية الجنائية :

على الرغم من هذه الحالات الاستثنائية ، يفت على العموم العمال من
العقوبة ، موقف النيابة له كلمته في هذه الرحمة ، و الطريقة التي
تحرر بها الغرفة الجنائية حيثهما ليست بغيرية على هذه الرحمة
اذا قرأناهم بانتباه ، نلاحظ أن عدم مسؤولية العامل مؤسسة قانونيا اذا توفر
شروطين : من جهة أن يستفيد رئيس المؤسسة وحده بالعملية الاجرامية دون
العامل - 4 - ، و هذا الأخير من جهة ثانية ويكون قد تصرف " دون خطأ " يعني
بدون نية التخريب ، دون عدم الاحتياط و بصفته مندوب منضبط - 5 - ، تحقيق
هذا الشرط يعفي العامل ، حتى لما تكون الجريمة التي يتابع فيها رئيس المؤسسة
غير عمدية قانونيا ، لحظنا سابقا هذا الاختلاف في العلاج بين رئيس المؤسسة
و العامل في المادة 56 من الأمر الصادر ب 1945/06/30 و في القواعد القضائية
المعبرة عنها في تطبيق المادة 42 من قانون 1881/07/29 ، ما يعتبر جريمة
غير عمدية بالنسبة لرئيس المؤسسة يتحول الى جريمة عمدية أو عدم احتياط بالنسبة
للمندوب .

1 - ج : 1945/11/2 د ز ، 1946 ، 8 .

2 - ج : 1956/07/18 ج . ج رقم 547 ص . 990 .

3 - ج : 1955/10/06 مشار اليه .

4 - ج : 1364/03/04 ج . ج رقم 53 ص . 101 (اءفاء عامل بأعتباره " اليد التي نفذت ")

غش لمصلحة رئيسه ، تصرف العامل دون مصلحة) .

ج : 1385/06/26 س . 1886 ، 1 ، 487 (مقال نقل آستعمل سكة القطار مخالفة لقرار ولائري

و منع كل السائقين تقديم الأسماء حالة القبض عليهم) .

ج : 1956/12/12 ج . ج رقم 1481 (تكوين غير شرعي لثلوج غذائية مصنوعة من العامل
حسب تعليمات رب العمل على رب العمل المستفيد وحده من العملية السهر على تطبيق القانون) .

5 - ج : 1964/05/06 مشار اليه .

الشروط الخاصة بعدم مسؤولية العامل تخالف القواعد المدروسة في قانون العقوبات العام : الشرط الأول يعارض القاعدة التي تؤكد على أن غياب الفائدة لا يحمي تحمل المسؤولية -1-، الشرط الثاني يحمل النصوص الاجرامية التي يمكن على أساسها متابعة العامل حالة تقريرها الجرائم غير عمدية . بأنضمامها يعدم هذين الشرطين صورة خاصة لحالة الجنائية أين يختلط قليلاً من الضغط و كثير من الدوتيين و الطاعة . هذا الخلط ليس بغريب على قانون العقوبات العام الذي يقرر أحياناً أعذار قانونية .

إذا أردنا أن نجد عبارة تصف بوضوح سبب عدم مسؤولية العامل يمكن أن تستعمل عبارة قضائية متقدمة - 2 - ولكن ما زالت مستعملة في الفقه - 3 - ، "العامل المادي ليس إلا آلة بين أيدي الغير" .

- 1 - ج : 1024/10/25 س. 1936 ، 1 ، 236 .

- 2 - ج : 1842/12/10 ج. رقم 324 (رفضت الغرفة الجنائية الطعن : "على المحكمة البحث هل كان العامل آلة بين أيدي المييد أم على العكس تصرفوا بوعي و بنية اجرامية .

- 3 - ج : ب - دوسي : "أشار الاكراه و القوة القاهرة في قانون العقوبات غ.ق. 1972 ، 1 ، 328 .

الجزء الثاني

الوقاية الفعلية

ضد الجرائم

المرتكبة بمناسبة

سير المؤسسة .

مقدمة :
=====

المجهودات المبذولة من طرف الهيئات المختصة - المشرع
و القاضي - لمحاربة الأخطار المهنية معتبرة و لا يمكن
انكارها على الرغم من الاختلافات الفقهية الملاحظة في
هذا الموضوع .

هذه الخطوات في الحقيقة غير كافية حيث لا تزال المهنة
تمثل تهديد كبير بالنسبة لعدد هائل من منفي الأعمال
هذه الحالة تبدو غريبة في عصر التكنولوجيا ، و لا سيما اذا علمنا
أن لهذه الأخطار نتائج سلبية على عدة مستويات منها البشرية
الاجتماعية و المالية .

رغبة في محو هذا الضعف ذهب المشرع الى أبعد من العقوبة
فدعم آليات وقاية الحوادث و الأخطار الممكن حدوثها
أثناء سير المؤسسة ، كما أكد أيضا على ضرورة تكوين
الأشخاص و الظروف الخاصة به بمحلات العمل و تنظيمه .

الباب الأول : =====

المسؤوليات حالية : =====

الخطر الكبير و الحال : =====

من الصعب جمل الحقوق التي منحت لمختلف العناصر
الموجودة في المؤسسة و منها العامل ، و الأجهزة التي تسهر على
أحترام تطبيق القانون . لكن هذه الحقوق تقابلها التزامات
أي مسؤوليات . و تبرز أهمية هذه المفاهيم حالة حدوث ظروف
خاصة في المؤسسة كالخطر الكبير و الحال مثلا . هذا الأمر
يتطلب اتخاذ إجراءات معينة لمنع وقوعه .

القانون لا يوضح أساليب ممارسة السلطة الممنوحة لكل
المعنيين بهذا الظرف العامل - رئيس المؤسسة - لجنة النظافة
و أمن العمل - أمام هذا الفراغ القانوني نجبر بالرجوع الى القانون
العام للعمل و القانون العام للمسؤولية للبحث عن شروط و حدود
ممارسة الاجراءات الخاصة بالخطر الكبير و الحال .

الفصل الأول : موقف العامل حالة "الخطر" =====

الكبير و الحال : =====

الخطر يمس بالدرجة الأولى العامل داخل المؤسسة
لأنه الأقرب الى الآلات ، فيمنحه القانون الجديد - رقم 88 - 07
المؤرخ في 1988/01/26 - الخاص بوقاية الصحة و الأمن و طب العمل على
عكس القانون القديم حقوق معينة حالة حدوث الخطر الكبير و الحال :

- حق الاشعار حالة وجود خطر كبير و حاله .
- اتخاذ كل الاجراءات الضرورية اتجاءه هذا الحدث .

المبحث الأول : حق الاشعار :

هو حق شخصي تمنحه المادة 34 الفقرة الأولى من قانون العمل المذكور أعلاه لكل عامل مهما كان منصبه في المؤسسة و مهما كان أيضا عدد عمال هذه الأخيرة . القانون لا يوضح أساليب ممارسة هذا الحق ، عدة أسئلة تطرح .

المطلب الأول : الاشعار حق أم واجب :

هل العامل مجبر باشعار رب المؤسسة عن وجود خطر كبير و حال ؟ و هل من حقه اتخاذ الاجراءات الضرورية ؟

أولا : حق الاشعار من زاوية مسؤولية العامل :

إذا بحثنا في "حق الاشعار" من زاوية مسؤولية العامل ، نلاحظ من خلال قراءة تحليلية ضيقة للمادة 34 الفقرة الأولى قانون عمل جزائري ، أنه لا يوجد أي التزام من جهة العامل . القانون لا يربط رسميا "حق الاشعار" بممارسة "حق الانسحاب" ، وبالأخص التشريع الجزائري الذي يمنح العامل البسيط "حق الاشعار" فقط دون أي حق آخر ، فهذا الأخير كما سنرى فيما بعد لما نتعرض لمعالجته في المبحث المقبل مخصص لفئة معينة من العمال . و يتمثل في "اتخاذ الاجراءات الضرورية" - 1 - .

1 - القانون الكلاسي صريح في هذا الميدان - وهذا راجع الى التنظيم الجيد في المؤسسة حيث ينص بالتدقيق : "إذا رفض عاملا تنفيذ عمل ، لا بد عليه اشعار المسؤول المباشر رئيس المؤسسة ، أو ممثل هذا الأخير " . المادة 15 .

فالمادة 36 الفقرة 5 من قانون 1975 للعمل تنص على أنه : " إذا رفض العامل دون سبب مقبول تنفيذ أوامر صاحب العمل لانجاز أشغال كانت موضوع استخداامه ، فإنه يسرح فرديا " . هل هذا يعني من باب المخالفة أنه يجوز للعامل الانسحاب من مكان العمل اذا لاحظ خطرا كبيرا و حالا ؟

فالمشرع الجزائري كما نلاحظ لم يربط حق الاشعار بأي حق آخر و يكفي على العامل أن يشعر فوراً أحد المسؤولين في المؤسسة كما جاء في المادة المذكورة أعلاه (المادة 34) .

ثانياً : النظر الى حق الاشعار من زاوية :
مسؤولية صاحب العمل :

الوضع يختلف اذا نظرنا الى حق الاشعار من جهة مسؤولية صاحب العمل . هل امتناع العامل عن تبليغ رئيس المؤسسة بوجود خطر كبير و حال ينقص من مسؤولية هذا الأخير حالة تحققه ؟ فلا بد هنا من التمييز بين حالتين :

1 - حالة الخطأ الغير معذور قانونيا :

أتجاه المسؤولية بسبب الخطأ الغير معذور قانونيا الذي أسسه قانون 1983 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي فالحل موجود في نص المادة 45 من هذا القانون رقم 83 - 15 المؤرخ في 02/07/1983 فهذا الأخير يحدد الشروط التي تخضع رئيس المؤسسة الى " المسؤولية بسبب الخطأ الغير عمدي " . وهذه الشروط على العموم يمكن ايجازها في فكرة بسيطة مفادها أن رئيس المؤسسة كان على علم بهذا الخطر و من المستحيل أن يستدل بأي مبرر و - المادة 231 - 8 - 1 من قانون 1982/12/23 .

2- في المجال الجنائي :

يختلف الأمر على هذا الصعيد ، فالتزام تنظيم وقاية الحوادث في المؤسسة يرجع الى رئيس المؤسسة . فعليه أن يضع كل الامكانيات الضرورية و المطابقة سواء على الصعيد البشري أو التقني أو الاداري ... فالاشارات بأخطار الحوادث من طرف العمال المعنيين يشكل بالضبط أحد هذه الامكانيات .

اقرار قاعدة " الخطأ الغير معذور قانونيا " في القوانين المقارنة حتمت على أغلبية رؤساء المؤسسات وضع " خطة اعلام " تسمح بظهور الاشارات في أقرب الأجل الى الشخص المؤهل لاتخاذ الاجراءات الضرورية حالة الخطر الكبير و الحال .

المشرع الجزائري من جهته ينص في المادة 34 - 2 عمل على ضرورة تقييد هذا الاشارة المشفوع بجميع الملاحظات في سجل خاص - 1 - هذا الاجراء طبعا في صالح الوقاية و العامل المعني الأول لأنه يسمح بتحديد الخطر و بالتالي تقييم طبيعة الاجراءات اللازمة لاتخاذها .

بالاضافة الى ذلك فوضع " اجراء الاشارة " يتطلب من رئيس المؤسسة التصريح بوضوح من هم الأشخاص الذين بسبب كفاءتهم و سلطة الادارة الممنوحة لهم تصل اليهم الاشارات و يتخذون القرار الملائم .

المطلب الثاني : الحالات الأخرى لحق الاشعار :

أولا : الممارسة الخاطئة لحق الاشعار :

القانون لا يخضع ممارسة " حق الاشعار " من طرف العامل لأي شرط ما عدا ذلك المتجسد في "سبب عقلائي ليظن أن حالة العمل تمثل خطرا كبيرا و حالا لحياته وصحته " .

التقييم من طرف العامل شخصي ، و ما عدا حالة التعسف الواضح فمن الصعب على رئيس المؤسسة أن يثبت الممارسة الخاطئة لحق الاشعار .

بالعكس اذا ظهر أن استعمال هذا الحق هو في غير موضوعه ، كتصفية نزاع خاص مع رئيس المؤسسة مثلا أو مع عضو من الايطارات ، فيجوز في هذه الحالة لصاحب المؤسسة تطبيق جزاء تأديبي .

ثانيا : حق الاشعار للغير :

القانون يمنح حق الاشعار للعامل المعني شخصا بالخطر الكبير و الحال مبدئيا لا يتدخل لصالح الغير . هذا الاحتمال الأخير مخصص لأعضاء لجنة الصحة و أمن العمل .

اتجاه الرقابة ، فمن صالح الكل الاشعار على كل الأخطار الكبيرة و الحالة حتى من طرف عامل غير معني مباشرة بهذا الظرف .

المبحث الثاني : حق اتخاذ الاجراءات الضرورية :

حقوق الاشعار ، ممارسة العامل أو مجموعة من العمال لحق " اتخاذ الاجراءات الضرورية " بسبب وجود خطر كبير و حال خاضع لتقييم شخصي هذا من جهة ، و من جهة أخرى ، المشرع الجزائي

عام في هذه العبارة عكس المشرع الفرنسي الذي يغير الحق الثاني بتوقف عن العمل و امكانية الانسحاب من العمل .

إذا افترضنا أن نية المشرع الجزائي تنهج نفس تفكير المشرع الفرنسي فيفتح تلقائيا عن حالة التقييم الشخصي للخطر الكبير و الحال شرط موضوعي يلزم العامل الذي يسحب من مكان عمله على عدم خلق حالة جديدة لخطر كبير و حال للغير .

المطلب الأول : غياب الخطر الكبير و الحال :
=====

القانون يمنع رئيس المؤسسة من تطبيق جزاء تأديبي أو خفض الأجرة للعامل بحسن النية الذي يدعي أنه كان معرض لخطر كبير و حال طبعاً حالات تعسف استعمال حق التوقف عن العمل أكثر من الحق الأول . و لكن من الصعب تحديد المسؤولية الشخصية للعامل على الصعيد التأديبي ما عدا حالات التعسف الواضح .

أولاً : الامتناع التعسفي عن العمل :

السؤال الذي يطرح نفسه هو معرفة متى يمكن اعتبار الامتناع عن العمل تعسفياً الى درجة يصبح فيها تطبيق نص المادة 34 الفقرة الأولى قانون عمل جزائري - ق 231 - 8 - 1 فرنسي - باطل، و يمكن بالتالي تبرير الجزاء التأديبي و النقص في الأجرة .

حالات التعسف الظاهر يمكن تحديدها بسهولة مثلاً الاضراب المموه و لكن هذا الاجراء غالباً ما يصدر من عدد كبير من العمال . و يكون تحديد المسؤوليين بسهولة في هذه الحالة ، و لا سيما اذا علمنا أن القانون الجزائي يخصص سلطة اتخاذ الاجراءات الضرورية حالة الخطر الكبير و الحال

الى فئة معينة من العمال كما تنص على ذلك المادة 34 الفقرة الثالثة قانون عمل جوائي 1988 : " يتعين على العامل أو العمال الأكثر تأهيلاً والذين يتحققون من وجود سبب خطير و وشيك أن يتخذوا كل الاجراءات الضرورية " . نأمر التوقف عن العمل و الانسحاب من مكان العمل لا يمكن أن يصدر الا من هذه الفئة .

الحقيقة أن المشكل يخص بصدد هذا الركن الثاني و بالدرجة الأولى العمال المعيّنين في مناصب عمل تكون الشروط العادية للعمل فيها في حد ذاتها خطيرة . حتى وان أخذت كل اجراءات الأمن الضرورية فخطر الحادثة لا يتحقق . يحس . في هذه الحالة من الصعب التمييز بين الامتناع عن تنفيذ العمل الشاق و الامتناع عن تنفيذ عمل يقدم خطر كبير و حال .

ثانياً : أساس ممارسة حق الامتناع عن العمل :

هل يمكن للعامل الامتناع عن عمل خطير في حد ذاته مع العلم أن صاحب العمل آخذ كل الاجراءات الرقابة اللازمة .

ينص قانون العمل لسنة 1975 في المادة 36 الفقرة الخامسة على أنه " يجوز لصاحب العمل تسريح العامل اذا رفض دون سبب مقبول تنفيذ أوامر صاحب عمله للانجاز أشغال كانت موضوع استخدلمه " .

كما تنص المادة 43 قانون عمل 1988 على أن : " يتعين على العامل الامتناع التام للقواعد أو التعليمات المتعلقة بالرقابة الصحية و الأمن في مجال العمل " . كما تقرر الفقرة 2 من نفس المادة عقوبات تأديبية ضد العامل المخالف .

المشرع الفرنسي على العكس لم يتطرق الى هذا الجانب من المسألة . أما القانون الكندي فيص صراحة في مادته 13 أن :
" لا يجوز للعامل الامتناع عن العمل اذا كانت شروط تنفيذ العمل عادية في نوع العمل الذي يمارسه . "

مهمة تقييم هذا الاجراء ، ومتى يمكن اعتباره خطأ يرجع الى القضاء . فهذا الأخير يعتبر الامتناع عن العمل تعسفي " اذا أحترم رئيس المؤسسة أحكام الأمن القانونية " .

و يمكن استنتاج هذه القاعدة من الحكم الصادر بتاريخ 1983/01/20 حيث أيدت محكمة النقز الفرنسية قضاة الموضوع الذين قرروا حسن أساس التسريح بسبب " خطأ خطير " الصادر ضد عامل رفض القيام بمهمته بسبب قوة الرياح ، حيث يلاحظ أن متابعة العمل على الرغم من شدة الرياح لا يعتبر خطرا ، وأن رئيس المؤسسة لم يقم بأيئة مخالفة - 1 - .

المطلب الثاني : الخطر المحقق للغير بسبب :
=====

أنساب غير للعامل من منصبه
=====

على الصعيد التطبيقي هذه الحالة ليست جديدة . ولكن الشيء الجديد هو أن القانون يمنح العامل المعني مسؤولية التقييم بنفسه اذا كان استعمله " لحق الرفض " قد يكون سببا في حادثة للغير . فالمادة 43-1 عمل 1988 هي الوحيدة في القانون التي تأخذ بعين الاعتبار حالة مسؤولية العامل الشخصية اتجاه قانون

- 1 - حكم رقم 137 ، هاريدا ضد كودار ش ، لم يشتر .

العمل . القانون الفرنسي للعمل أوضح من ذلك حيث تنص
المادة ق 231 - 8 - 2 عمل فرنسي على المسؤولية الشخصية الصريحة
للعامل في ممارسته " لحق الرفض " . ولكن ما هي طبيعة هذه المسؤولية
و الآثار المترتبة عنها ؟

أولا : طبيعة مسؤولية العامل في ممارسته لحق الرفض:

إذا أثبت وجود علاقة سببية بين الحادثة و انسحاب
العامل من مكان عمله ، فمخالفته للالتزام المنصوص عليه في المادة
43 - 1 عمل جزائري 1988 قد تشكل خطأ جنائيا و خطأ مدنيا
فعقوبة جريمة عدم الاحتياط يمكن أن تطبق . و في المجال المدني
رئيس المؤسسة العامل المجروح له الحق في طلب التعويض من العامل
المخطئ* (اضافة في نفقات حوادث العمل - ضياع الأجرة ...) .

هذه بنيات نظرية محضة . فمن الناحية الطبيعية نادرا ما يتابع
العامل جنائيا كما أشرنا سابقا . و تطبيق المسؤولية المدنية يمكن أن تواجه
صعوبات كبيرة .

ثانيا : الآثار الناتجة عن مسؤولية العامل :

مخالفة العامل لأحكام الصحة و أمن العمل و لا سيما منمما
ما يتعلق بعدم تحقيق خطر على الغير لها آثار معينة .

فأتجاه العامل المخطئ* يجوز لصاحب العمل تطبيق جزاء*

تأديبي - المادة 43 - 2 عمل جزائري 1988 . و السؤال الذي يطرح
هو معرفة درجة الخطأ أي هل هو بسيط ، خطير أم ثقيل ؟ درجة

الخطأ تتعلق فعليا بكفاءة تقييم العامل للحالة المخلوقة للغير من جراء ممارسته
لحق الامتناع عن العمل - 1 - .

بالإضافة الى هذا مخالفة العامل تكون نتيجتها اعفاء رئيس المؤسسة كليا
أو جزئيا من المسؤولية الجنائية .

الفصل الثاني : وضعية رئيس المؤسسة في حالة الخطر الكبير والحا

المشروع الجزائري لم يأت بجديد في قانون 1988 للعمل بخصوص هذه الحالة
على عكس القانون الفرنسي الذي أضاف التزامات جديدة على حساب رئيس المؤسسة
يحتوي عليهما تشريع العمل لسنة 1982/12/23 ، و من هذه الواجبات ما يتعلق طبعا
بحالة الخطر الدوشيك و الكبير :

- منع فرض القيام بالعمل ما دام الخطر الكبير و الحال موجود .
- التزام القيام بالتحقيق مع عضو لجنة الصحة و أمن العمل الذي نبه الى
الحالة .

المبحث الأول : واجبات رئيس المؤسسة :

المطلب الأول : حق فرض القيام بالعمل :

السؤال الذي يطرح في هذه الحالة هو معرفة الظروف التي يجوز فيها
لصاحب العمل فرض القيام بالعمل على العامل الذي انسحب من منصبه بسبب خطر كبير
و حال ؟

- 1 - م.ن.ف.غ. الاجتماعية - 1983/04/15 - بريوتي ضد م.ن.و.ل.ر.غ. غير منشور :
" يعتبر خطأ خطر كبير اهمال مكان العمل دون اذن و الذي يخلق خطر حديثة
على عامل آخر يعمل على نفس الآلة ، على الرغم من أن المعني كان على علم بالصفة
الأمرة بتوصية الأمن التي تفرض وجودا دائما لشخص على الآلة .

للاجابة عن هذا السؤال لابد من التمييز بين حالتين تعكس
و لو جزئيا عن الفرق الموجود بين المؤسسة الصغيرة و المتوسطة من
جهة و المؤسسة الكبيرة من جهة ثانية .

أولا : الاشعار يصدر مباشرة من العامل المعنى بالخطرا :

الكبير و الحمال :

تحدث هذه الحالة بالأخص في المؤسسة التي لا توجد فيها لجنة
الصحة و أمن العمل حيث يمارس العامل مباشرة حق الاشعار الممنوح له قانونيا
فما عاد التزام اتخاذ الاجراءات الضرورية حالة الخطر الكبير و الحال المنصوص
عليها في المادة 34 الفقرة 1 . لا يمكن استنتاج مبادرة رب العمل حالة انسحاب
العامل من منصبه بسبب خطر كبير و حال .

المشروع الفرنسي من جانبه في المادة ق 231 - 8 - 2 عمل ينص
على عدم جواز الأمر بالقيام بالعمل ما دام الخطر كبير و حال . فالقانون
صراحة الحالة الموضوعية الموجودة في المؤسسة بترك لرئيس المؤسسة
مهمة تقييم ذرجة الخطر . و سلطة التقييم يتمتع بها رئيس المؤسسة باطلاق
القانون الفرنسي لا ينص على تحكيم خارجي في هذه الحالة . و اذا لحظ
أن الخطر الكبير و الحال فقد هذه الصفة تبعا للأجراءات التي اتخذها
يجوز له فرض متابعة العمل حتى و ان ظل العامل يفكر أن الخطر الكبير و الحال
لا زال موجودا .

بالمقابل مسؤولية رئيس المؤسسة تزيد حالة الغلط في التقييم يعني اذا

تحقق الخطر الملاحظ، فمسؤولية رب العمل أو المندوب عنه في تسجيل

الاشعار تؤخذ بعين الاعتبار في المجال الجنائي .

و لهذا ، فالأفضل للمؤسسة أن تقوم بصفة آلية بالتحقيق حالاً

لما تشعر بوجود خطر كبير و حال .

ثانياً : الإشعار الصادر من عضولجنة الصحة و أمن العمل :

من الناحية النظرية ، القرار الخاص من جهة بواقع الخطر الكبير و الحال الملاحظ و من جهة أخرى الاجراءات اللازمة اتخاذها لمحوه يؤخذ بالاتفاق مع عضو لجنة الصحة و أمن العمل . تحري أو تطبيق هذا الاجراء يطرح سؤاليين أساسيين اتجاه السير الحسن لاجراء الخطر الكبير و الحال المقرر قانونياً .

1 - درجة المسؤولية الشخصية لرئيس المؤسسة :

في هذه الحالة كما نلاحظ رئيس المؤسسة يأخذ قرار معالجة حالة الخطر الكبير و الحال باتفاق مع لجنة الصحة و أمن العمل . لجنة الصحة و أمن العمل تتمتع في هذا الظرف بسلطة حقيقية للقرار حيث يمكن لها معارضة الاجراءات المقترحة من رئيس المؤسسة و طلب التحكيم من مفتش العمل أو تدخل خبير . هل يمكن اعتبار أن مسؤولية القرار المأخوذ باتفاق عام ، و الخاص بالخطر الكبير و الحال يقتسما رئيس المؤسسة و لجنة الصحة و أمن العمل ؟ اذا كان الجواب نعم ، فلا بد اذا حتى يكون رئيس المؤسسة مسؤولاً شخصياً على الصعيد الجهائي ، أن تتوفر عناصر دقيقة يبرز من خلالها الخطأ المميز الذي يتحمله رئيس المؤسسة لوحده (اعلام ناقص أو خاطئ من لجنة الصحة و أمن العمل) .

من الصعب تخيل جواب فريد لهذا السؤال . الكل يتعلق بالظروف الفعلية

لحالة النوعية و بالحالة الخاصة بكل مؤسسة .

2- حالة عدم الاتفاق مع لجنة الصحة و أمن العمل :

الاجراءات الخاصة بمواجهة الخطر الكبير و الحال تضع رئيس المؤسسة في مأزق . القانون يمنح سلطات حالة هذا الطرف لأجهزة أخرى بالإضافة الى رئيس المؤسسة - لجنة الصحة و أمن العمل - مفتش العمل - الوالي - زد على ذلك غياب مدة محددة تخص الجواب عن هذا الطرف من هذه السلطات . فهذه الوضعية تؤدي طبعا الى تجميد عدة مناصب شغل لمدة غير محددة . هل يبقى رئيس المؤسسة ينتظر دون اتخاذ أي مبادرة للقيام بالعمل ما دام القرار النهائي لم يتخذ ؟

إذا قرر صاحب العمل القيام بالعمل دون انتظار نهاية اجراء التشاور ربما يقوم بجريمة عرقلة السير المنتظم للجنة الصحة و أمن العمل الاجابة تكون من القضاء طبعا لأن اجراء الخطر الكبير و الحال لا ينزع شيئاً من سلطة الادارة لرئيس المؤسسة .

المطلب الثاني : المسؤولية بسبب الخطأ الغير مسموح قانونياً :

تنتج هذه الحالة أو هذا الجزاء عن " غلط تقييم " من طرف رئيس المؤسسة أو مثليه للخطر الكبير و الحال الملاحظ أو نقص في التدابير المأخوذة لمعالجته .

فحسب نية المشرع اذا قصر صاحب المؤسسة في التزامه و لم يمنع تحقيق الخطر الكبير و الحال الذي أخطر به ، الخطأ المرتكب من طرفه يكون له قانونياً الصفة الغير مسموح بها في هذه الحالة العمل ضحية الحادث معفي من تقديم الاثبات حول العناصر الضرورية لاعتبار الخطأ غير مسموح به ،

و لكن يبقى ملزم باثبات خطأ رئيس المؤسسة بمعنى نص القانون — المادة 34 الفقرة 1 عمل جزائي 1988 ، المادة ق 231 — 8 — 1 فرنسي — فحسب نص المادة الفرنسية هو خطأ دقيق و العناصر المكونة له محددة صراحة .

أولا : اشعار صاحب العمل من العامل أو عضو لجنة الصحة :

و أمن العمل بوجود خطر كبير و حال :

الاثبات أن الخطر الكبير و الحال قد أشعر به رئيس المؤسسة لم يطرح أية صعوبة خاصة نظرا لتسجيل الاشعار سواء صدر من العامل الضحية أو من عضو لجنة الصحة و أمن العمل — المادة 34 الفقرة 2 عمل جزائي 1988 .

نشير أيضا الى أن القانون الجزائري كالفرنسي يحدد رئيس المؤسسة وحده المستقبل للاشعار بالخطر و لذلك يتحقق العنصر الأول المحقق للخطأ من وقت اشعار رئيس المؤسسة أو ممثليه بوجود الخطر الكبير و الحال .

ثانيا : علاقة السببية بين الحادثة و الخطر الملاحظ :

إذا كان العنصر الأول سهل التحديد ، فبالعكس العنصر الثاني هذا يطرح عدة أسئلة خاصة بمدة الخطر من جهة ، و بالطبيعة الحقيقية لعلاقة السببية اللازمة بين الحادثة و الخطر الملاحظ أو المشعر به .

1 — مدة الخطر :

هل من اللازم أن يتحقق الخطر أي الحادثة فوراً أم في مدة قريبة من تاريخ الاشعار ؟ الجواب الايجابي ناتج من نص المادة ذاته — 31 / 1 و 32 / 2 عمل جزائي 1988 — لأن الخطر الذي يتحقق هو ذلك الذي أخطر به

رئيس المؤسسة، ولا يمكن أن يكون الا خطرا حالا . امتداد
المدة يزيد بالطبع في مجال تطبيق النصوص القانونية المشار اليها سابقا ،
و يجعل من كل خطر كبير حتى وان لم يكن حال سبب لتقرير الخطأ الغير
مسموح به قانونيا على رأس صاحب العمل . هذه طبعا ليست يسة المشرع .

2- طبيعة علاقة السببية اللازمة بين الحادثة و الخطر الملاحظ:

نعني بطبيعة علاقة السببية اللازمة بين الخطر الملاحظ
و الحادثة درجة سبب الحادثة ، بعبارة أخرى تحقيق الخطر الملاحظ هو السبب
القاطع للحادثة أو أحد الأسباب التي جعلت الحادثة ممكنة ؟

إذا رجعنا الى أساس الجزاء المشدد الذي يشكله الخطأ الغير مسموح به
قانونيا ، فيبدو أن المشرع يعني بهذا المفهوم خطأ
رئيس المؤسسة الذي لم يأخذ بعين الاعتبار اشعار بخطر كبير و حال أو الذي لم
يأخذ التدابير الخاصة لمعالجة الظرف .

هل هذا يعني أن فعل عدم منع تحقيق خطر الحادثة المشعر به
أنه كبير و حال يشكل لوحده خطأ غير مسموح به قانونيا ؟

تطبيقا ، في حالة ظهور نزاع حول هذه النقطة ، فعلى رئيس المؤسسة
أن يجمع العناصر الضرورية لاثبات خطأ العامل أو تدخل مندوب أو حتى
الغير ساهموا في تحقيق الحادثة - المادة 3/34 جزائي عمل 1988 ، مادة
43 نفس القانون - (عدم احترام التوجيه أو عدم استعمال الأجهزة الشخصية للأمن
مبادرة غير متوقعة ...) .

القضاء الفرنسي في تدخلاته بصدد الخطأ دون عذر يقرر الى يومنا

أن خطأ العامل أو فعل الغير الذي له علاقة بالحادث يمنع الخطأ المرتكب من رئيس المؤسسة من صفة عدم العذر .

فالخطأ بهذا المفهوم حسب المشرع يعني أن رئيس المؤسسة لم يمنع تحقيق الخطر الكبير و الحال المخطر به حسب الاجراءات القانونية .

المبحث الثاني : موقف أعضاء لجنة الصحة و أمن :

العمل حالة الخطر الكبير و الحال :

يمنح القانون أعضاء لجنة الصحة و أمن العمل سلطات كبيرة في المؤسسة و لا سيما ما يخص اجراءات التشاور مع رئيس المؤسسة ، هذا الوضع طبعاً يؤثر على مسؤوليتهم الشخصية التي يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار لتبرير تطبيق عقوبات تأديبية أو على الأقل تخفيف المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة حالة حادثة ناتجة عن خطر كبير و حال مشار اليه .

المطلب الأول : تحريك اجراء الاشعار :

هل يجوز لرئيس المؤسسة أن يعاقب أحد أعضاء لجنة الصحة و أمن العمل لتحريكه اجراء الاشعار دون مبرر ، بعبارة أخرى لما يظهر أن الخطر الملاحظ لم يكن كبيراً و لا حالاً ؟

من الناحية النظرية ، يمكن أن يوجد الخطأ حالة ممارسة حق الاشعار في ظروف غير مطابقة لتلك التي يقررها القانون الملاحظ في هذا المجال أن تقييم الخطر الكبير و الحال من طرف عضو لجنة الصحة و أمن العمل هو مبدئياً تقييم موضوعي — المادة 34 عمل جزائري 1988 — . لكن اثبات العناصر

المكونة لهذا الخطأ تصطدم فعلياً بعراقيل فعالة ، كلما يكون هناك اختلاف تقييم بين رئيس المؤسسة و لجنة الصحة و أمن العمل ، و لا سيما اذا علمنا أن الجزاء التأديبي الغير مبرر المأخوذ ضد عضو لجنة الصحة و أمن العمل يمكن أن يشكل " جنحة عرقله " بالنسبة لرئيس المؤسسة .

بالعكس ، في حالة " التعسف في الحق الواضح " ، تطبيق الجزاءات التأديبية لا تطرح أية صعوبة خاطئة خاصة . يكفي الاثبات أن عضو لجنة الصحة و أمن العمل مارسوا هذا الحق بهدف آخر بعيد عن وقاية الخطر الكبير و الحال (رفض شروط العمل ، اضراب ...) .

المطلب الثاني : تدابير الوقاية المقررة باتفاق مع صاحب العمل :

اذا كانت التدابير المقررة بين رئيس المؤسسة و لجنة الصحة و أمن العمل غير كافية لمنع تحقيق الخطر الملاحظ ، هل تدخل مسؤولية اللجنة في الحساب ؟ سؤال حرج ، ولكن أساسي لتحديد شروط ممارسة هذا الحق المقرر لأعضاء هذا الجهاز .

اذا اعتبرنا أن سلطة تقييم ظرف الخطر الكبير و الحال و سلطة التقرير بخصوص تدابير الأمن اللازم أخذها مقسمة بين رئيس المؤسسة و اللجنة هذه ، فالمسؤولية الشخصية لعضو اللجنة يمكن أن تلعب على الصعيد الجنائي ، في نفس درجة رئيس المؤسسة حتى و ان كانت العناصر المكونة خاطئة ، كل واحدة مختلفة أحياناً .

أما إذا اعتبرنا أن المسؤولية تلقى على صاحب العمل وحده ،
فالمقابل يحتفظ بسلطة المبادرة الخاصة بالتدابير اللازمة أخذهما
(تدابير محافظة ، القيام بالعمل) ، و يكون الأمر كذلك حتى وقت سـ
اجراء التشاور مع أعضاء هذه اللجنة ، دون خشية تحقيق لجنة
عوقلة السير الحسن للجنة الصحة و أمن العمل .

فلاحظ من خلال هذه الحقوق و الالتزامات التي تقرها النصوص
القانونية أن هدفها الوحيد هو تحسين وقاية الحوادث ، و لا سيما بالتسؤول
الشخصي لكل واحد في منصب عمله . و من اللازم أن يعرف كل طرف
معني ، عامل ، صاحب العمل ، أعضاء لجنة الصحة و أمن العمل المسؤوليات الموزعة
عليهم .

و إذا أردنا أن يلعب القانون دوره كلياً ، لا بد من
تطوير أساليب الوعي ، و يكون ذلك خاصة عن طريق " التكوين
في الأمن " ، و تحسين شروط العمل شاكياً و موضوعياً حتى
يسهل على العامل التأقلم مع منصب شغل ، و يكون عمله ايجابياً
و مفيد للاقتصاد الوطني ، و عوض أن يفكر دوماً في وضعيته
عمله ، و السلبيات التي يمكن أن تنتج عنها نظراً
لسوء ما يحيط به .

من خلال قرائتنا لنصوص قانون العمل نلاحظ أن المشروع
يعتبر أن خفض الأخطار المهنية له علاقة وثيقة بضرورة تهيئة المحلات
و استعمال المناهج و العتاد و المتنوعات الأكثر ضمانا هذا من جهة ،
و من جهة أخرى ، التكوين الجيد و المطابقة المنسجمة للرجال مع
مناصب شغلهم .

المبحث الأول : تهيئة المحلات ، شروط آستعمال :

عتاد و انتاجات خطيرة :

آهتم المشرع بالجانب التقني ، حيث ألزم رئيس المؤسسة على ضرورة تهيئة المحلات الصناعية أو التجارية من جهة ، و من جهة أخرى حدد شروط آستعمال العتاد و الانتاجات الخطيرة .

المطلب الأول : بناء و تهيئة المحلات :

1 - الاهتمام بمحلات العمل :

جاء قانون العمل الجزائري لسنة 1988 بأحكام جديدة تخص بناء و تهيئة المحلات و هذا ما تحتوي عليه المواد 3 و 4 و 5 من هذا القانون ، و الجدير بالاشارة أن المشرع الجزائري لم يميز بين نشاط المؤسسة حيث جاء بأحكام عامة تتعلق بالصحة و أمن العمال أما المشرع الفرنسي جاء بقانون 1976/12/06 الذي أكد فيه على مقاولات بناء العقارات المخصصة سواء للتجارة ، الصناعة أو الفلاحة .

فالمادة ق 235 - 1 فرنسي و ما يتبعها و الخاصة بعمليات بناء أو تهيئة تلك العقارات تعتبر من أحدث ما جاء به هذا القانون ، فهذه النصوص تلزم أسياد الانجازات تحت تهديد العقوبات التي تليها المادة 84 - 4 - 5 من القانون الحضري الفرنسي ، على احترام الأحكام المتعلقة بالصحة و أمن العمل سواء من ذلك الانجاز العقار أو تهيئته .

أحكام أخرى تطبق خاصة على أماكن بناء العمارات ، فالعمال في هذا النوع مهددون بأخطار أكبر ، فتحقيق سياسة حيدة للوقاية تواجهه

عدة عراقيل منها : تشتت أماكن العمل ، الصفة المؤقتة لمكان العمل
عدد المؤسسات التي تعمل في نفس مكان العمل . فمن الضروري للقضاء على
هذه الصعوبات العمل من فوق المؤسسات و تنسيق الحركات ... دون المساس
بلامتيازات و الصلاحيات و المسؤوليات الخاصة بكل مؤسسة .

2- التنسيق بين مختلف المسؤولين :

فرض أيضا التشريع العمل الفرنسي على المقاولين الذين يتدخلون من
أماكن العمل بالتسليم الى أرباب الانجازات - و للعلم الى ممثلي العمال
و أطباء العمل للمؤسسات المعنية - مخططا للصحة و الأمن يحتوي بالتدقيق
على تدابير خاصة بكل واحد منهم لتحقيق أمن عماله .
بالنسبة للمشروعات الأكثر أهمية - عدد المؤسسات و عدد
العمال - يمكن أن يجبر سيد الانجاز على ادماج شوط في الاتفاقية
مفاده خلق لجنة ما بين المؤسسات للصحة و أمن العمل ، دورها تنسيق
مخططات الأمن و المساهمة في تنسيق التدابير المقررة في نفس الميدان
دون تغيير صلاحيات الأجهزة الأخرى المؤهلة في مادة الصحة و أمن
العمل و مدى مسؤوليات كل مؤسسة فهو جهاز مؤقت مركب
على الأجهزة الأخرى .

المطلب الثاني : استعمال آلات أو انتاجات :

أعطى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لهذا الجانب حيث نهج
نفس الفكرة التي جاء بها القانون الفرنسي .

أولا : استعمال الانتاجات الخطيرة :

تنص المادة 10 من قانون العمل الجزائري لسنة 1988 -

المادة ق 231 - 6 فرنسي - على الالتزامات الخاصة باستعمال العناصر
أو المواد أو المستحضرات الخطيرة .

كما تنص نفس المادة في فقرتها الثانية - ق 231 - 7 فرنسي - على
تدابير تسمح بمعرفة الأخطار التي تحتوي عليها هذه الانتاجات الخطيرة
" يتعين على المؤسسات المستخدمة ، و لا سيما الصناع و المستوردين أن
يقدموا للمؤسسات و الهيئات المعنية و خاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجا
الوقاية الصحية و الأمن المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها
المواد أو المستحضرات على صحة العمال و ذلك قبل ادخالها السوق . "

كما يجيز القانون الفرنسي اعذار رئيس المؤسسة من طرف مفتش
العمل باشعار من طبيب العمل أن يعين جهازا ~~مهيئا~~ مؤهلا لتحليل النتاج
خطير حتى يحدد تشكيله و آثاره على الجهاز الانساني .

بالاضافة الى ذلك تنص المادة ق 231 - 7 عمل فرنسي على تحديد

تنظيم أو منع صنعا .

ثانيا : استعمال الآلات الخطيرة :

المشروع لم يجهل دور الآلات داخل المؤسسة و علاقتها بالعامل

فنص في المادة الثامنة عمل جزائري 1988 - المادة ق 5 - 233 فرنسي - على

منع استيراد آلات خطيرة أو مواد الحماية التي لا تضمن حماية العمال .

كما تشير المادة التاسعة عمل جزائري الى ضرورة المصادقة على المنتجات و الأجهزة و الآلات ... لتحديد ضوابط فعاليتها .
يسمح القانون الفرنسي لمفتش العمل باعذار رئيس المؤسسة على القيام بالتحقيق من طرف جهاز معتمد حالة مطابقة الآلات و الأجهزة و العتادة .

المبحث الثاني : تكوين الرجال و تنظيم العمل :

المطلب الأول : تكوين الرجال :

أولا : ضرورة التكوين :

يؤكد قانون العمل لسنة 1988 على ضرورة التكوين كما يدعم نصوص قانون 1975 الخاصة بالتكوين و الاعلام .

1- حق الاعلام :

جاء المشرع الجزائري بنصوص جديدة في قانون العمل لسنة 1988 و تخص حق اعلام العمال عن الأخطار المهنية ، و هذا ما نصت عليه صراحة المواد 19 ، 20 و 21 ، حيث يشكل هذا الحق التزاما يفرض على رئيس المؤسسة ، و هو حق و واجب على العمال .

2- مفهوم التكوين :

اضافة الى هذه المواد الجديدة ، قرر قبل ذلك قانون 1975 للعمل ضرورة التكوين المهني في مواده من 111 الى 123 . و الملاحظ على هذه الأحكام أن المشرع لم يهتم فقط بالجانب التقني للتكوين و لكن زاد عن ذلك

الزام خلق " مصلحة الترقية الثقافية " ، حيث يعنى العامل في هذه الحالة بتربية شاملة تتعدى المعرفة الفنية الضرورية لسير المؤسسة .

ثانيا : طبيعة التكوين :

أكد المشرع الجزائري في قانون 1988 على ضرورة تنظيم تكوين تطبيقي و مطابق في مادة الأمن و ذلك لصالح العامل الجديد أو الذي يغير منصب شغله ، أو يغير مناهج أو وسائل العمل ... المادة 21 قانون عمل 1988 - ق 231 - 3 - 1 عمل فرنسي - .
بخصوص هذا التكوين - لا يكون عاما و نظريا ، و لكن مطابقا للصفات الخاصة بكل فرع مهني و بكل مؤسسة ، و بالأخص يعني فعليا الأخطار المرتبطة بمناصب الشغل و كيفية مواجهتها - يجب أخذ أي ممثلين العمال (مدوبوا العمال - لجنة المؤسسة - لجنة الصحة و أمن العمل) ، حيث يسهرون على تحقيقه .

تمويل هذه العملية يكون على حساب المؤسسة المستخدمة كما جاء في المادة 28 من قانون العمل لسنة 1988 .

بالإضافة الى هذا التكوين العام الذي يمكن أن يستفيد به كل عامل في المؤسسة ، يمكن : " تنظيم عمليات تكوينية خاصة ، من أجل الرقابة لصالح العمال المعنيين ، من قبل كل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الرقابة الصحية و الأمن و طب العمل ، و ذلك حسب درجة اطراد وحدة الأخطار الملحوظة " - المادة 22 قانون عمل جزائري 1988 .

المشعر الفرنسـي من جهته يلمح نفس الفكرة مضافا الى ذلك امكانية تدخل طبيب العمل لاقتراح ، و ذلك حسب القوة الجسمية و الحالة الصحية للعامل ، تغيير أو تحويل في منصب الشغل — ق 241 — 10 — 1 — و اذا سكـت رئيس المؤسسة عن هذا الاقتراح فعليه تقديم الأسباب التي تؤسس هذا الرفض ، في حالة النزاع أو عدم الاتفاق القرار يأخذ مفتش العمل بعـض رأي الطبيب —

المطلب الثاني : تنظيم العمل :

بالنسبة لهذا العنصر أي تنظيم العمل ، القانون الجزائري عام في نصه و يكفي المشعر بالنص في المادة السابعة من قانون 1988 أنه :
" يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات و التكنولوجيا و كذا في تنظيم العمل " .

أما المشعر الفرنسي فقد خـص هذا العنصر بأحكام تسمح بمركـز سلطات رؤساء العمل في مصلحة أكر أمن العمال .

أولا : تحديد الأجرة :

يمنع المشعر الفرنسي تغيير الأجرة خلال الأسبوعين اللاحقين للتغيير أو التحويل لأسباب أمن ، و ذلك حتى يقبل العمال دون حرج هذه التغييرات حتى و ان كان الأجر مرتبط بالانتاج ، فأجرة العامل تحدد بالمقارنة مع أجرة الأسبوعين السابقين التعيين — اعادة ق 231 — 3 — عمل فرنسي .

ثانيا : تحديد أساليب العمل :

يسمح المشعر الفرنسي للسلطة التنفيذية بعـد مشاورة الأجهزة المهنية و النقابات الممثلة ، أخذ قرارات لتنظيم فرع معين من نشاط المؤسسة ،

" حسب الأخطار الملاحظة ، التحديد التدريجي لأساليب العمل بالفرق المتتالية ، وأنماط العمل اذا كانت في طبيعتها تمدد الصحة وأمن العمل " - ق 231 - 3 - 2 .

حسب هذا الحكم ، وأهميته كبيرة للمناس الذي يحقق على الامتيازات التقليدية لرؤساء العمل في مادة تنظيم العمل ، يجوز للإدارة فرض " تحديد أنماط للعمل ، تحويل عمل متتابع ، الى فرق متتالية . هذا النص لم يحدد المعايير التي تعتبر من خلالها أساليب وأنماط العمل ممددة للصحة وأمن العمل .

الفصل الثاني : تعدد الهيئات المكلفة بالحماية :

و مضاعفة امتيازاتها :

الهيئات ، عامة أم خاصة ، التي تساهم في المكافحة ضد الأخطار المهنية متنوعة وكثيرة ، و امتيازاتها تزداد من يوم لآخر .

القانون الفرنسي من جهته يمتن العلاقة بين ادارة العمل و صنادق الضمان الاجتماعي و يزيد في تحسين التنسيق بينهم .

أما بخصوص تحويل أعضاء مفتشية العمل سلطات واسعة فالقانون الجزائري لا يهمل هذا الجانب .

المبحث الأول : تعدد الهيئات المكلفة بالحماية :

أولا : تشكيل لجن ما بين المؤسسات الوقاية :

لم يغفل المشرع الجزائري عن حالة المشروعات التي تفوق

حجم معين حيث يقرر في المادة 24 من قانون 1988 على أنه : "عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة... تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن..."

دور هذه اللجان مهم لأنها تتركب على لجان الصحة و أمن العمل الموجودة على مستوى كل مؤسسة ، فتعمل على تنسيق خطط اللجتي الأدنى لمواجهة الخطر و القضاء عليها في حالة ظهوره . - ق 235 - 6 فرنسي -
آلعدم تشكيل هذا النوع من اللجان أو عرقلة سيرها معاقب عليه في المادة 38 من نفس القانون .

ثانيا : خلق أجهزة مهنية للصحة و الأمن :

في فروع النشاطات ذات الخطورة الكبيرة :

أخذ المشرع بعين الاعتبار النشاطات ذات الخطورة الكبيرة فحث في المادة 25 قانون 1988 على "ضرورة انشاء أجهزة مكلفة بأعمال مكلفة و خصوصية في مجال الوقاية الصحية و الأمن على مستوى قطاعات النشاطات ذات درجة عالية من الأخطار..."

هذه الأجهزة بالطبع تتركب على أجهزة الوقاية الصحية و الأمن

المصوص عليهما في المادتين 23 و 24 قانون 1988 .

تتضمن هذه الأجهزة بالطبع ممثلين عن رؤساء المؤسسات و آخرين عن العمال ، و تمويلها يكون على حساب المؤسسات المعنية و يتركز عملها حول التكوين في الأمن : تحديد الأسباب التقنية للأخطار المهنية

تشجيع المبادرة المهنية في مادة الوقاية و الاقتراح الى السلطات العامة
عن كل تدابير مفيدة من خلال تجاربهم .

يمكن أن تحل هذه الأجهزة محل لجنة الصحة و أمن العمل
في بعض الحالات كضعف حجم المشروع مثلا . حيث تنخرط المؤسسة في
احدى الأجهزة المشار اليها أعلاه ، التي تتكفل بمجموع الأنشطة
المنصوص عليها في مجال الوقاية الصحية و أمن العمل .

دور الجهاز مفيد دون شك ، ولكن نتساءل عن حالة حدوث الخطر
الكبير و الحال . فحق الاشعار مخصص لأعضاء المؤسسة ومع العلم أن
أعضاء هذه الأجهزة ليسوا من أعضاء المؤسسة ؟

ثالثا : ضرورة انشاء لجان الصحة و أمن العمل :

أهم جهاز مكلف باشاءه صاحب العمل لوقاية الأخطار المهنية
كما تنص على ذلك المادة 23 من قانون 1988 : "تؤسس وجوبا لجان متساوية
الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل
أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة ..."

معييار العدد و طبيعة عقد العمل لا يعني أن هذه الأجهزة
تتعدم في باقي المؤسسات بل حرص المشرع على مراعاة الظروف الوقائية
مهما كان حجم المؤسسة أو عدد عمالها ، فينص في نفس المادة الفقرة
الثانية أنه : "إذا كان عدد العمال أكثر من تسعة ذوي علاقة عمل محدودة
فيعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية و الأمن ..."

أما في الوحدات التي تشغل أقل من تسعة عمال فيعين مندوبا من

طرف رئيس الوحدة يكلف بنفس المهمة — المادة 23 الفقرة الثالثة .

و تنص المادة 26 من نفس القانون أنه : " تنشأ وجوبا مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل ، كلما اقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة ، و طبعا نشاطها " .

بالإضافة الى الامتيازات المقررة لهذا الجمار في ميدان الوقاية و أمن العمل ، يتمتع أعضاؤه بحق الاشعار حالة ملاحظة جريمة ضد أحكام قانون العمل أو وجود خطر كبير و حـال .

رابعاً : انشاء مجلس وطني للصحة و الأمن و طب العمل :

قرر أيضا تشريع 1988 للعمل انشاء أو تأسيس مجلس وطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ... " - المادة 27 - ويكون مكلفا من خلال التوصيات و الآراء التي يديها بالمشاركة في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية لهذا الغرض .

كما يكلف هذا المجلس بالمشاركة عن طريق تقديم التوصيات و الآراء في اعداد برامج سنوية و متعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية و تنسيق الراج المطبقة 1 المادة 27 - 2 .

كما يساهم أيضا في تحديد الطرق و الوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل - المادة 27 - 3 و يقوم بدراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع ابداء الآراء حول النتائج المحصل عليها - المادة 27 - 4 .

في التشريع الفرنسي للعمل حل المجلس الأعلى لوقاية الأخطار المهنية محل ثلاثة أجهزة كانت موجودة من قبل و التي تساعد وزير العمل في بحث المشاكل الخاصة بالصحة و أمن العمل و تقرير الأحكام الضرورية

(لجان أمن العمل و الصحة الصناعية ، المجلس الأعلى لطب العمل) .

هذا المجلس يتدخل بأرائه في مشروعات قرارات الإدارة

العامة بخصوص الصحة و الأمن - المادة ق 231 - 3 - .

تتعدد الهيئات المتخصصة على مستوى المؤسسات و الوحدات

هدف المشرع أن يساهم رؤساء المؤسسات بصفة فعالة في المكافحة

ضد الأخطار المهنية . و لكن نلاحظ أن هذه الاجراءات غير

كافية حيث ضاعف في امتيازات من يراقب رؤساء المؤسسات .

البحث الثاني : تمديد النصوص الاجرامية وعقوبتها :

تنسيق و تطوير حركة أجهزة الضمان :

الاجتماعي و مفتش العمل :

القوانين الوضعية و من بينها القانون الفرنسي تعدد حاليا

مصادر الاجرام مع تطوير امتيازات الصنادق الجموية للضمان الاجتماعي

و مفتش العمل ، و التحقيق الأحسن لتنسيق حركتهما .

المطلب الأول : امتداد النصوص الاجرامية :

و تغيير العقوبات :

أولا : ضم العقوبات :

1 - مرحلة ما قبل 1976 في القانون الفرنسي :

قبل هذا التاريخ كانت المخالفات ضد أحكام قانون العمل معاقب

عليها جنائيا - المادة 263 - 2 عمل - أما الجرائم ضد أحكام الصنادق

الجمهورية للضمان الاجتماعي. آتفى المشرع بتقرير عقوبات مالية
(خاصة بالنفقة) .

لكل نوع من الأحكام خصص القانون الفرنسي كما نلاحظ عقوبات
خاصة، أما جنائية وهي المخالفات ضد أحكام قانون العمل، أو مالية
ضد أحكام الصنادق الجمهورية للضمان الاجتماعي . المهم أنها لم تكن
تضم قبل هذا التاريخ .

2- مرحلة ما بعد 1976 في القانون الفرنسي :

الأمر يختلف بعد هذا التاريخ حيث أضف للمادة ق 431 تقنين
الضمان الاجتماعي الفرنسي فقرة تمنح شتفي العمل سلطة الملاحظة
بمحضر لعدم احترام الأحكام التي تقرها هذه الأجهزة - أي الصنادق -
جريمة يمكن المعاقبة فيما جزاء بوليس، فبالإضافة إذا إلى الأحكام
المقررة من قانون العمال و ما تحتوي عليه من عقوبات جنائية تضاف إلى
أحكام خاصة بهذه الصنادق و التي تضم أيضا عقوبات جنائية (بوليس) .

يجوز للصنادق منح خفض أو فرض إضافات في النفقات على أصحاب
العمل نظرا للمجهودات الوقائية، أو الأخطار الاستثنائية الملاحظة، هذه
الأخطار حسب القانون الجديد، تلاحظ سواء حالة مخالفة أحكام قانون العمل
- إعادة ق 611 - 10 قانون العمل - أو ضد أحكام تقنين الضمان الاجتماعي
- المادة ق 424 و ق 43 ض.أ . ج -

فيمكن إذا للصنادق ممارسة سلطة الجزاء المالي حالة الجريمة ضد
أحكام قانون العمل : لا يتم كون القاعدة المجهولة تنتمي إلى قانون

العمل أو هي صادرة من جهاز ضمان اجتماعي ، فمخالفتها تحرك في المستقبل الجزاءات المالية المنصوص عليها في المادة ق - 123 تقنين الضمان الاجتماعي الفرنسي .

القانون الفرنسي الجديد يحقق ضم العقوبات التي كانت من قبل موزعة بين قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي .

ثانيا : تغيير نظام الاضافة و الخفض :

يعتبر القانون الفرنسي الجديد نظام الخفض و النفقات الاضافية الأولى يمكن منحها من الصنادق بنسبة قيمة تعادل 1% من مبلغ النفقات المهيمنة من مؤسسات الذائرة ، ولكن في المستقبل تكون على الأقل مساوية لنسبة الانتاج للنفقات الاضافية التي يحددها قرار . أما بخصوص هذه النفقات الاضافية فتكون واجبة الدفع من يوم ملاحظة الأخطار الاستثنائية ، و ليس من يوم قرار الصندوق .

المطلب الثاني : التنسيق بين حركة أجهزة الضمان :

الاجتماعي و حركة مفتشي العمل :

أولا : نقص التنسيق بين الميثلين :

في المرحلة السابقة للقانون الجديد لوحظ نقص واضح في التنسيق بين الحركة الوقائية لأجهزة الضمان الاجتماعي (الصندوق الوطني لضمان الأمراء ، اللجان التقنية الوطنية و الوطني لوقاية حوادث العمل ، من جهة و الصنادق الجهوية و اللجان التقنية الجهوية من جهة أخرى) و حركة وزير العمل ، وجدت لجان التنسيق الموضوعة سنة 1961 جانب وزير العمل

و سنة 1965 على مستوى الجهات ، و لكن لحظ المشرع ضرورة تدعيم هذا التنسيق .

ثانيا : الالتزامات المتبادلة بين الهيئتين :

تنص المادة ق 422 ج قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي على أن مصالح مفتشية العمل و مفتشية طب العمل ملزمة بالتسليم الى الصنادق الجهوية لضمان الأمراض ، المعلومات و الوثائق التي في حوزتهم . حتى تتمكن هذه الأخيرة من دراسة المسائل التي تدخل في اختصاصاتها . بالعكس الصنادق تعلن الى المديرين الولا ئيين للعمل النتائج للتحقيقات التي تقوم بها و المعلومات التي في حوزتها بخصوص !أخطار المهنية (المواد المستعملة ، نتائج التحليلات ...) . و يجوز لهذه الصنادق أن تطلب تدخل مفتش العمل لضمان تطبيق التدابير المقررة في قانون العمل .

إذا كانت حقيقة فعلية ، تزيد تبادلات المعلومات و التنسيق بين الهيئتين في فعالية الجهودات المبدولة من طرف هذه الأجهزة لمكافحة الأخطار المهنية .

المطلب الثالث : مضاعفة صلاحيات مفتشية العمل :

يمنح القانون الجزائري كالفرنسي صلاحيات واسعة لأعضاء مفتشية العمل ، و ذلك يظهر على بوضوح في ميدان الوقاية ضد الأخطار المهنية و نص المادة 31 من قانون 1988 غنية عن كل تعليق : " تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل الى مفتشية العمل ، طبقا للصلاحيات المخولة لها " .

أولا : الاجراء القانوني المقرر لمفتشي العمل :

1 - اجراء الاعذار :

يمكن تعريف هذا الاجراء أنه : " يتمثل ، قبل أي متابعة قضائية ، في منح مهلة لرئيس العمل الذي هو في وضعية مخالفة ، تسمح له بالقيام بالتمهيلات الضرورية " . يقوم هذا العنصر على فكرة أن " تعقد و أهمية الأحكام التنظيمية الخاصة بالصحة و أمن العمل لا تسمح دائما لرئيس المؤسسة أن يكون على علم بمختلف التزاماته " .

2 - القوة الانزامية لاجراء الاعذار :

على الرغم من أن أهمية و تعقد الأحكام التنظيمية تزداد حجما القانون ، دون أن يلغي في مبدئه اجراء الاعذار ، يمنح لمفتشي العمل قدرة عدم اللجوء اليه ، و ذلك في حالات معينة .

أ - الاستغناء عن اجراء الاعذار :

تنص المادة 34 الفقرة الرابعة من قانون 1988 أنه : " عندما يتحقق مفتشي العمل ، أثناء زيارته التفقدية لوحدة ما ، من وجود سبب خطير ، وشيك اما على من العمال أو على حماية الوحدة ، يقوم باخطار الوالي الذي يتخذ أي اجراء مفيد " .

القانون الفرنسي من جهته يمنح هذه مفتشي العمل القدرة على تحرير محضر في الحين و ذلك : " حين تحتوي الوقائع التي يلاحظها أو تأخذ صفة الخطر الكبير و الحال " . - المادة 4 - 231 عمل فرنسي - .

الاستغناء عن اجراء الاعذار لا يجد أساسه في تشريع العمل نظرا لعمومية النصوص أحيانا و عدم دقتها ، فمن بين هذه الأحكام ما تقرر : " يجب تصميم و تهئية و صيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل و ملحقاتها و توابعها ، المشار اليها في المادة الرابعة ، بصفة تضمن أمن العمال . " - المادة 5 الفقرة 1 قانون عمل 1988 .

" يجب أن تكون التجهيزات و الآلات و الآليات و الأجهزة و الادوات و كل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب اجازها و لضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العامل " - المادة 7 الفقرة 2 قانون عمل 1988 .

هذه الأحكام هامة لا شك في ذلك و لكنها غير دقيقة حتى تؤدي مخالفتها الى المتابعة القضائية دون اللجوء الى اجراء الاعذار . فمن الصعب أحيانا معرفة ما اذا كان المحل مهيتا حسب الشروط القانونية ، أو اذا كانت الآلة مطابقة لأحكام القانون ... و لا سيما اذا علمنا في هذا الصدد أن الالتزام الملقى على عاتق رئيس المؤسسة هو " التزام وسيلة " و ليس " التزام نتيجة " .

انعدام اجراء الاعذار قد يؤدي أيضا الى نوع من التحكيم من طرف مفتش العمل ، و بالخاص حالة عدم وجود خطر كبير و حال .

ب- آستعمال اجراء الاعذار :

اجراء الاعذار يزيد في صلاحيات ادارة العمل ، هذا ما يظهر

من خلال نصوص قانون العمل لسنة 1988 :

- " يقوم مفتش العمل ، عند معاينة مخالفات هذا التشريع

باعتذار مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى ~~يعمل~~ يمثل للتعليمات بمقتضى التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل " . - المادة 31
الفقرة الثانية من قانون 1988 .

- " اذا تعرض العمال لأخطار جسمية ناتجة عن مواقع أو كفاءات عمل مضره بصفة خاصة بالصحة أو خطيرة فان المفتش العمل و الشؤون الاجتماعية الحق في أن يدعوا صاحب العمل ... لاتخاذ التدابير الوقائية الملائمة ... " - المادة 10 قانون 1975 .

اذا كان الانذار غير مبرر فبإمكان صاحب العمل أن يبعث قبل انقضاء الأجل المحدد ، بشكوى الى وزير العمل و الشؤون الاجتماعية - المادة 10 الفقرة الثالثة قانون 1975 ، هذا من جهة ، و من جهة أخرى أستعمال اجراء الاعذار يخدم مصالح صاحب العمل سي النية ، حيث يكفي هذا الأخير بانتظار مجي مفتش العمل لتنظيم أمور الصحة وأمن العمل .

ثانيا : أهمية اجراء الاعذار :

في الحقيقة أهمية اجراء الاعذار لا تكمن في الأحكام الخاصة بالصحة و أمن العمل ، لأن صاحب العمل مجبر باحترامها و الا تعرض للعقوبة الجنائية كما سبق و أشرنا . بمعنى آخر فالجرائم التي تحقق في المؤسسة ليست نتيجة جهل القانون ، و لكما غالبا ما تكون من اجراء حالة عادية غير خطيرة مبدئيا : مثل خزن العتاد بجسد هذه الفكرة ، غير خطيرة في حد ذاتها المواد المخزونة يمكن أن تصبح

كذلك اذا كانت ترتيبهما أو حزمهما سي... .

في هذه الحالة يجد اجراء الاعذار مبررا لوجوده ،
حيث يتدخل مفتش العمل لتبنيه رؤساء المؤسسات على أخذ
التدابير الضرورية و ذلك لتفادي الحادثة .

و حتى تكون لاجراء الاعذار قيمة قانونية و بالأخص حالة نزاع
يجب أن يكون مكتوبا ، مؤرخا و موقعا ، و لا بد أن يحدد فيه
مدة المملة الممنوحة لصاحب العمل لاتخاذ التدابير اللازمة .

الهدف طبعاً من كل هذه الأحكام هو تحقيق وقاية أفضل
للحوادث داخل المؤسسة ، و لا يمكن أن يحصل ذلك
الا بتوعية عامة ، لأن الكل يساهم كما لحظنا في وقاية
الصحة و أمن العمال * . . .

الخصائص :

هذه محاولة متواضعة حول أهم عناصر المسؤولية في قانون العقوبات الاجتماعي لأن مبدأ المسؤولية عن أفعال الغير - ولا سيما في تطبيقها على المؤسسة - والحلول المطبقة بصدد ما من القضاء ، مخالفة عند الحاجة صراحة للمادة ، فهي غير عادية و تبدو شديدة بالنسبة لرجل قانون العقوبات العام ، لأنها تبدو خارجة عن مبادئ القانون العام و لا سيما ما يتعلق بمبدأ " شخصية العقوبات "

هل هذه الامتيازات تمنح دمج هذا المبدأ ضمن مبادئ و مفاهيم قانون العقوبات العام ؟ البعض من رجال الفقه يتساءل عن فائدة أساس المسؤولية الجنائية الخاصة برؤساء المؤسسات و يقترحون تعويضاً بالمسؤولية الجنائية للشخص المعنوي و ذلك حالة غياب الخطأ الشخصي من جانب رئيس المؤسسة . - 1 -

نشك في أساس هذه النظرية حتى و ان كانت تستحق التعميق في البحث ، لأنه في الوقت الحالي و لا سيما من ناحية الوقاية لا يمكن تعويض مبدأ المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة ، لأن التهديد الذي يشكله له يذكر هذا الأخير بوجوب فعل كل ما في وسعه - كل ما تسمح له سلطته بفعله - لتحقيق صحة و أمن العمل .

فإذا أردنا أن يكون لهذا المبدأ وجود شرعي
عادي ، فلا يجوز الاكتفاء بالشرح و التفسير
التقليدي لمفاهيم و مبادئ و نصوص قانون العقوبات العام
بل لا بد من استنتاج هذا المفهوم من نفس التقنين
طبعاً ، و من خلال نصوصه .

يمكن تحقيق هذه الغاية إذا نظرنا في
قانون العقوبات العام نظره عالم أكثر تقدماً و عصره
على ما نقول له عادة ، و يسهل هذه المهمة التطور القضائي
لهذا المبدأ حيث يعتبر " قاعده " نظراً لأقدميتها
و تطبيقها .

و أكثر من ذلك ، مسؤوليته جنائية خاضع برئيس المؤسسة
أم قواعد شرعية مسجلة في قانون العقوبات العام تحت
" جنايات و جنح ضد أمن الدولة " . ماهي
الأكثر خروج عن مفهوم قانون العقوبات العام ؟

++++ اشارات +++++

=====

أ	١	ص
<u>- اثباتات</u>		
- تفويض	39	
<u>- اجرام</u>		
- فعل	40, 6	
- نصوص	23, 26, 7	
<u>- اساس</u>		
- المسؤوليه	3	
- قانوني	5	
- فقهي	13	
- قضائي	19	
- العقيد	71	
- ممارسه	113	
<u>- اشعار</u>		
- حق	108	
- عضوا للجنه	118	
- العامل أو العضو	120	
- تحريك	122	
<u>- اعذار</u>		
- اجراء	140	
- قوه الزاميه	140	
- استغناء	140	
- استعمال	141	
- اهميه	142	
<u>- اعفاء</u>		
- رئيس المؤسسه	67-88	
- صعوبه	63	
- العام	97	
<u>- التزام</u>		
- وسيله	27	
- نتيجته	27	
- مراقبه	14-39	
<u>- الغيير</u>		
- تدخل	69	
<u>- ايلتزار</u>		
- موضوعي	82	
ب		
<u>- بولي</u>		
- اداري	19	
- اختفاء	36	

ت

- تحديد : ع

- 22-71 - المسؤولية
- 49 - المؤسسة
- 83 - مجال التفويض
- 93 - وضعه العامل
- 131 - الأجره
- 131 - أسلوب العمل

- تخلي : ع

- 36 - الشرط الأول
- 37 - الشرط الثاني

- تحويل : ع

- 73 - المسؤولية
- 93 - عناصر الجريمة

- تفويض : ع

- 74 - السلطه
- 74 - أهميه
- 80 - مجال
- 82 - موضوع
- 83 - فعاله
- 84 - صاحب
- 89 - آدعاء

- تكوين : ع

- المبدأ

- الرجال

- طبيعه

- تكوين : ع

- تط : ع

- المبدأ

- مفهوم المؤسسة

- تعسف : ع

112 - امتناع عن العمل

ج

- جريمه : ع

- 8 - حاميه الغير
- 15 - حاميه لاعضاء المؤسسة
- 26 - غير عمديه
- 29 - امتناع
- 29 - ارتكاب
- 8-72 - عمديه
- 54 - ابتدائيه
- 55 - العمود
- 73 - الصحه
- 85 - ظروف
- 86 - تكرار

ح

- حاليه : عه

- 48 - السلطه الجماعيه
- 49-50 - تعدد المؤسسات
- 51 - مؤسسه قانونيه
- 52 - مؤسسه فعلييه
- 72 - الجرائم العمدييه
- 97-105 - تحمل المسؤوليه
- 119 - عدم الاتساق

- حقوق :

- 108 - الاشعار
- 116 - فرض العمل
- 129 - الاعلام

خ

- خطا :

- 28 - شخصي
- 29 - مصالحه
- 32 - تحديد
- 33 - ضروره
- 109 - شخصه غير مسموح به

- خطا :

- الحكم على الشخص المعنوي 46

- 112 - كبيير
- 114 - المحقق للغير
- 120 - مده

د

- درجه :

- 56 - جريمه
- 115 - المسؤوليه الشخصيه

ر

- ركن :

- 26-31 - شرعي
- 27-31 - مادي
- 28-35 - معنوي

س

- سلطه :

- 70 - ممارسه
- 84 - ضروره

- سبب :

٢

- مخافه : -

22 - قانون العمل

- معيار : -

23 - الاداره المباشره

47 - تقليدي

48 - حديث

- مؤسسه : -

51 - قانونيه

52 - فعاليه

76 - حجم

86 - تشغييل

- مشكيل : -

58 - الجنح

59 - العقوبات التكمليه

- مسير : -

70 - فعلي

- مندوب : -

80 - منهوم

- عل : -

85 - التفويض

- علاقه : -

34-120 - السببيه

- عمل : -

138 - منتدش

ف

- فقه : -

13 - تقليدي

18 - معاصر

- فعل : -

69 - الضحيه

ق

- قانون : -

12 - العمل والضمان الاجتماعي

12 - الشركات

هـ

- هيكله :

28 - غير صالحه

95 - وضعيه العامل

- ميته :

132 - تعدد

- مده :

84 - التفويض
120 - الخط

- مفعول :

80 - مدوب
92 - اداري
129 - التكويين

- مسؤوليه :

24 - تصميم
93-100 - مضافه

ن

- نظريه :

13... - فقه تقليد
35 - عناصر الجريمه
96 - التمثيل في العمل

- نقل :

17 - النظريات
76 - تفويض

الفهرس
=====

الصفحة
=====

- 1 مقدمة
- 3 عنوان أول : أساس المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير
في تطبيقها على المؤسسه الجزائريه
- 4 الجزء الأول : التكوين التاريخي لمبدأ المسؤولية
الجنائية عن أفعال الغير في تطبيقه على المؤسسه
- الباب الأول : المبادئ العامه التي تحكم الجريمة
- الفصل الأول : الاساس القانوني و الفقهى لمبدأ المسؤولية
الجنائية عن أفعال الغير
- 5 المبحث الأول : الاساس القانوني لمبدأ المسؤولية
الجنائية عن أفعال الغير في تطبيقه على المؤسسه
- المطلب الأول : موقف قانون العقوبات العام من المبدأ
- الفرع الأول : مبدأ شخصيه العقوبات
- 6 أولاً : مفهوم الفعل الاجرامي الشخصي
ثانياً : الواقع القانوني لهذا المبدأ
- 7 الفرع الثاني : النصوص الاجراميه الحديثه
- 8 المطلب الثاني : التشريعات الخلفه بمسؤوليه رب العمل
الجنائيه

الفرع الأول : الجرائم الحامية للغير

أولا : أشكال صياغة النصوص الاجرامية الخاصة

1- الصياغة العامة

2- الصياغة الدقيقة

3- تحمل الجرائم من رئيس المؤسسة

و الصادرة ضد عماله

ثانيا : الجرائم الخارجة عن مجال التعاقد

الفرع الثاني : الجرائم الحامية لأعضاء

المؤسسة

أولا : قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي

ثانيا : قانون الشركات

المبحث الثاني : الأساس الفقهي لمبدأ المسؤولية الجنائية

عن أفعال الغير في تطبيقها على المؤسسة

المطلب الأول : الفقه التقليدي

الفرع الأول : النظريات التي تستند الى المعيار القانوني

أولا : نظريته المشاركة

ثانيا : نظريته التزام القانون للرقابة

ثالثا : نظريته الفاعل المعنوي

رابعا : نظريته الطبيعي الموضوعية

17 الفـرـع الثاني : النظريات التي تستند الي معيار
اقتصادي

الفـرـع الثالث : نقد النظريات

18 المطلب الثاني : نظرية الفقه المعاصر

- أولا : تقديم الظاهريه

- ثانيا : نقد النظريه

19 الفصل الثاني : الاساس القضائي لربط المسؤولية
الجنائيه عن أفعال الغير برئيس المؤسسه

المبحث الاول : تحديد المسؤولية الجنائيه لرئيس المؤسسه على
أساس فكره البوليس الاداري (البوليس الخاص)

المطلب الاول : البحث عن الصياغه القانونيه الملائمه للمبدأ

- أولا : الصياغه الأولى

20 - ثانيا : الصياغه الثانية

- ثالثا : الصياغه الثالثة

21 المطلب الثاني : شروط مسؤوليه صاحب المؤسسه

- أولا : الشروط الاصليه

1- النص الاجرامي

2- شروط المهنه

3- التطبيق القضائي للشروط

المبحث الثاني : تحديد المسؤولية الجنائية لرئيس

المؤسسة على أساس المخالفة لقانون العمل

المطلب الأول : النظريه العامه للمسؤوليه الجنائيه لرئيس

المؤسسة ضد أحكام قانون العمل

أولا : أهم النصوص الاجراميه الخاصه بهذا النوع من المخالفات

22 ثانيا : التطور التاريخي لنظريه المسؤولية الجنائيه

لرئيس المؤسسة عن المخالفات ضد أحكام قانون العمل

23 1- معيار الاداره المباشره لتعيين المسؤول

24 2- تعيين المسؤول الجنائي على أساس الصفه

المطلب الثاني : تعميم المسؤولية الجنائية لرب العمل

26 الباب الثاني : مجال المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة على

الجرائم المرتكبه في المؤسسة

الفصل الأول : الجرائم الغير عمدية (الجرائم الماديه)

المبحث الأول : الصحه وأمن العمل

المطلب الأول : العناصر المكونه لجريمه قانون العمل

أولا : الركن الشرعي للجرائم ضد قانون العمل

27 ثانيا : الركن المادي للمخالفات

1- نوعيه الأحكام الخاصه بالصحه وأمن العمل

2- طبيعته الالتزام المقرر لتحقيق الصحه وأمن العمل

- التزام وسياسه

- آ- زام نتيجته

28

ثالثا : الركن المعنوي

أ- هيكله غير صالحه في المؤسسه

ب- الخطا الشخصي لرئيس المؤسسه

29

المطلب الثاني : طبيعه الجريمه ضد أحكام قانون العمل

أ- جريمه الامتناع

ب- جريمه الارتكاب

30

المبحث الثاني : الجرائم ضد أحكام قانون العقوبات العام

(ضرب أو جروح بعدم الاحتياط)

أولا : عناصر المسؤوليه الجنائيه لرئيس المؤسسه بسبب جرائم

الاهمال وعدم الاحتياط

31

1- العنصر الشرعي لجريمه عدم الاحتياط

2- العنصر المادي للجرائم بسبب عدم الاحتياط

أ- عنصر الضرر

32

ب- الخطأ

ج- تحديد الخطأ

33

د- ضروره الخطأ

34

هـ- علاقه السببه

35

3- العنصر المعنوي

ثانيا : النظره الفقهيه الحديثه امكونات الجريمه المرتكبهه
في المؤسسه (شرح عناصر الجريمه بالطبيعه الموضوعيه)

1- الاشكاليه

2- النظره الموضوعيه لنظريه المسؤوليه الجنائيه لرئيس المؤسسه

36

الفصل الثاني : امتداد مجال المسؤوليه الجنائيه لرئيس

المؤسسه

المبحث الاول : اختفاء فكره البوليس الخاص

أولا : التخلي عن الشرط الاول

37

ثانيا : التخلي عن الشرط الثاني

38

المبحث الثاني : الجرائم المعديه

39

أولا : التزام المراقبه

40

ثانيا : معرفه الفعل الاجرامي

42

الجزء الثاني : تحديد شخص رئيس المؤسسه
و النتائج المترتبه عن المسؤوليه الجنائيه

43

مقدمه

44

الباب الاول : تحمل المسؤوليه الجنائيه من رئيس

المؤسسه

الفصل الأول : تحديد شخص رئيس المؤسسة

المبحث الأول : أسباب تعيين رئيس المؤسسة

مسؤولا جنائيا على الجرائم المرتكبة

بمناسباته سينسب المؤسسة

أولا : ابعاد الشخص المعنوي من العقوبة الجنائية

1- قاعده عدم مسؤوليه الشخص المعنوي

46 2- خطوره الحكم بالعقوبة على الشخص المعنوي

ثانيا : الأساس القانوني و القضائي و الفقهي

لتعيين رئيس المؤسسة مسؤولا جنائيا على

الجرائم الملاحقه في المؤسسة

47 المبحث الثاني : كيفيه تعيين رئيس المؤسسة

مسؤولا جنائيا

أولا : المعيار التقليدي

48 ثانيا : المعيار الحديدي

ثالثا : حاله السلطه الجماعيه

49 الفصل الثاني : تحديد المؤسسة التي ينتهي اليها

المسؤول الجنائي

المبحث الأول : الافتراضات الخاصه بتحديد المؤسسة

التي ينتهي اليها المسؤول الجنائي

أولا : حاله تعدد المؤسسات في مكان واحد

50 ثانيا : حاله تعدد المؤسسات بالنسبه لعامل واحد

51 المبحث الثاني : تطور مفهوم المؤسسة

أولا : حاله المؤسسة القانونية

52 ثانيا : حاله المؤسسة الفعلية

54 الباب الثاني : النتائج المترتبة عن المسؤولية الجنائية
لرئيس المؤسسة

الفصل الأول : نظام العقوبات للجرائم المرتكبة في المؤسسة

المبحث الأول : عقوبة الجرائم ضد أحكام قانون العمل

أولا : العقوبات الأصلية

1- الجريمة الابتدائية

55 2- جريمة العود

ثانيا : العقوبات التكميلية

56 ثالثا : إجراءات الدعوى

المبحث الثاني : عقوبة الجرائم ضد أحكام قانون العقوبات
العام

أولا : درجته جريمة عدم الاحتياط

57 ثانيا : تراكم العقوبات (نم المسؤولية)

الفصل الثاني : آثار المسؤولية الجنائية لرئيس المؤسسة حاله

الثانية الجنائية على أساس الجرائم بسبب عدم

الاحتياط والجرائم ضد أحكام الصحة و أمن العمل

58 المبحث الأول : الوضع في القانون الجزائري

أولا : ضم عقوباته رئيسيه بعقوبه تكمليه

1- مشكل الحنح

59 2- مشكل العقوبات التكمليه

ثانيا : ضم عقوبه قانون العمل بعقوبه قانون

العقوبات العام

1- ضم عقوبات قانون العمل

2- ضم عقوبه قانون العمل بعقوبه

قانون العقوبات العام

60 المبحث الثاني : الوضع في القانون الفرنسي

1- مرحله ما قبل قانون 1972

2- قانون 1972 الخاص بجرائم قانون العمل

62 المعنون الثاني : نظام المسؤوليه الجنائيه على الحرائم

المرتكه اثناء نشاط المومسس

63 مقدمه :

65 الجزء الاول : المسؤوليه الجنائيه لاشخاص آخرين غير رئيس

المومسس

66 مقدمه :

67 الباب الاول : المسؤوليه الجنائيه التعويضي

الفصل الاول : اعاة رئيس المومسس من المسؤوليه

الجنائيه

68 المبحث الأول : صعوبه الاعفاء

أولا : صعوبه الاعفاء لسبب سلبي

1- حجم المؤسسة

2- احترام القانون التنظيمي

ثانيا : صعوبه الاعفاء لسبب ايجابي

69 1- تدخل الغير

2- فعل الضحية

70 المبحث الثاني : حاله المسير الفعلي

أولا : تحديد المسؤول على أساس ممارسه الساطه

71 ثانيا : تحديد المسؤول على أساس العقيد

72 ثالثا : حاله الجرائم العمديه

73 الفصل الثاني : تحويل المسؤوليه الجنائيه

74 المبحث الأول : مجال تفويض السلطه

المطلب الأول : أهميه تفويض السلطه

75 أولا : دور قائمه " تفويض السلطه "

75 ثانيا : أسباب توجود " نظام تفويض السلطه "

1- سبب وظيفي

2- حجم المؤسسات

ثالثا : نقد نظام تفويض السلطه

77 المطلب الثاني : عناصر مجال نظام " تفويض السلطة "

78 أولا : النصوص الاجرامية التي تسمح لرئيس

المؤسسة بأداء تفويض السلطة

1- جرائم الصحة و أمن العمل

2- امتداد مجال تفويض السلطة

79 ثانيا : الاشخاص الذين لهم الحق في

تفويض رئيس المؤسسة

80 1- تحديد مجال تفويض السلطة بالايطارات

العلية للمؤسسة

2- التفسير الواسع المفهوم المندوب

81 المبحث الثاني : شروط تفويض السلطة

المطلب الأول : شروط تفويض السلطة

82 أولا : الاطار الموضوعي لتفويض السلطة

ثانيا : موضوع تفويض السلطة

83 1- تحديد مجال تفويض السلطة

2- أن يكون تفويض السلطة فعلي

84 3- مدة تفويض السلطة

ثالثا : صاحب تفويض السلطة (المفوض له)

1- ضرورة الكفاءة و السلطة

85 2- علم المفوض له بالنتائج الجنائية المترتبة

على تفويض السلطة

رابعاً : الظروف الخاصة بالجريمة

86 1- حالة تكرار الجريمة

2- تشييل عام سيء للمؤسس

88 المطلب الثاني : الآثار الناتجة عن نظام تفويض السلطة

1- متابعه المفوض له جنائياً

2- اغفاء رئيس المؤسس

89 المطلب الثالث : الادعاء بتفويض السلطة

1- اثبات تفويض السلطة

2- المستوى القضائي للادعاء

91 الباب الثاني : المسؤولية الجنائية المضاعفة

الفصل الأول : وضعيه العامل الجنائياً

92 المبحث الأول : كيفيه تحديد العامل مسؤولاً جنائياً

المطلب الأول : في المفهوم الاداري

1- الخطأ الملاحق

2- الخطأ الشخصي

93 3- حالة المسؤولية المضاعفة

المطلب الثاني : تحويل هذه العناصر في المجال الجزائي

أولاً : تحديد وضعيه العامل في ارتكابه الجريمة

94 ثانياً : أهميه التمييز

- 95 المبحث الثاني : افتراض عقوبته الفاعل المادي
- المطلب الأول : وضعه العامل في هيكله المؤسسه
- أولا : حاله العامل (الخضوع و الطاعه)
- 96 ثانيا : المبررات القانونيه في صالح العامل
- ثالثا : نظريه التمثيل في العمل
- 97 المطلب الثاني : حاله تحمل المسؤوليه من المسير شرعيا
- أولا : حاله اغفاء العامل
- 99 ثانيا : الجرائم الحاميه للعمال
- 100 الفصل الثاني : المسؤوليه المضافه بخصوص الجرائم الحاميه الخير
- المبحث الأول : أساس العقوبه الناتجه عن نص شرعي دقيق
- أولا : اتجاه الطاعل المنفذ في الفاعل المادي
- 101 ثانيا : حاله تعيين المسؤول قانونيا وبالتدقيق
- 102 المبحث الثاني : أساس العقوبه الناتجه عن نص شرعي
- عالم أم قضائي
- أولا : الجرائم المحققه لمصلحه الخير
- 103 ثانيا : شروط اغفاء العامل من المسؤوليه الجنائيه
- 105 الجزء الثاني : الوقايه الفعاله ضد الجرائم المرتكبه
- بمناسبه سير المؤسسه

106

107

الباب الأول : المسؤولية حالة الخطأ الكبير و الحال

الفصل الأول : موقف العامل حالة الخطأ الكبير و الحال

108

المبحث الأول : حق الاشعار

المطلب الأول : الاشعار حق واجب

أولاً : حق الاشعار من زاوية مسؤوليه العامل

109

ثانياً : النظر الى حق الاشعار من زاوية

مسؤوليته صاحب العمل

1- حالة الخطأ الغير معذور قانونياً

110

2- في المجال الجنائي

111

المطلب الثاني : الحالات الأخرى لحق الاشعار

أولاً : الممارسة الخاطئة لحق الاشعار

ثانياً : حق الاشعار للغير

المبحث الثاني : حق اتخاذ الإجراءات الضرورية

112

المطلب الأول : غياب الخطأ الكبير و الحال

أولاً : الامتناع التعسفي عن العمل

113

ثانياً : أساس ممارسة حق الامتناع عن العمل

114

المطلب الثاني : الخطأ المحقق للغير بسبب انسحاب

غير موفق للعامل من منصبه

- 122 المبحث الثاني : موقف أممنا لجنة المحه و أمن العمل
حاله الخطر الكبير و الحال
- المطلب الثاني الأول : تحريك اجراء الاشعار
- 123 المطلب الثاني : تدابير الوقايه المقرر
باتفاق مع صاحب العمل
- 125 الباب الثاني : حركه تحسين العمل بطرق قانونيه مختلفه
الفصل الأول : تهيئه ظروف العمل و تكوين الرجـال
- 126 المبحث الأول : تهيئه المحلات ، شروط استعمال عتاد
و انتاجات خطيره
المطلب الأول : بناء و تهيئه المحلات
- 127 1 - الاهتمام بمحلات العمل
2 - التنسيق بين مختلف المسؤولين
- 128 المطلب الثاني : استعمال آلات و انتاجات خطيره
أولا : استعمال الانتاجات الخطيره
ثانيا : استعمال آلات الخطيره
- 129 المبحث الثاني : تكوين الرجـال و تنظيم العمل
المطلب الأول : تكوين الرجـال
أولا : ضروره التكوين
1 - حق الاعمال
2 - مفهوم التكوين

130

ثانيا : طبيعته التكوينية

131

المطلب الثاني : تنظيم العمل

أولا : تحديد الأجهزة

ثانيا : تحديد أسلوب العمل

132

الفصل الثاني : تعدد الهيئات المكلفة بالحماية

و مناعته آلياتها

المبحث الأول : تعدد الهيئات المكلفة بالحماية

أولا : تشكيل لجن ما بين المؤسسات و للوثاية

133

ثانيا : خلق أجهزة مدنية للصحة و أمن العمل في

مروع النشاطات ذات الخطورة الكبيرة

134

ثالثا : ضرورة انشاء لجن الصحة و امن العمل

135

رابعا : انشاء مجلس وطني للصحة و الامن و طب

العمل

136

المبحث الثاني : تحديد النصوص الاجرامية و عقوباتها

تنسيق و تطوير حركة أجهزة الضمان الاجتماعي

و مفتش العمل

المطلب الأول : امتداد النصوص الاجرامية و تغيير العقوبات

أولا : ضم العقوبات

1- مرحلة ما قبل 1976 في القانون الفرنسي

137

2- مرحلة ما بعد 1976 في القانون الفرنسي

138 ثانيا : تغيير نظام الاضامه و الخفض

المطلب الثاني : التنسيق بين حركة الجبهه الضمان
الاجتماعي و حركة مفتش العمل

أولا : نقص التنسيق بين الهيئتين

139 ثانيا : الالتزامات المتبادله بين الهيئتين

المطلب الثالث : مضاعفه صلاحيات مفتشيه العمل

140 أولا : الاجراء القانوني المقرر لمفتش العمل

1- اجراء الاعذار

2- القوه الالتزاميه لاجراء الاعذار

أ- الاستغناء عن اجراء الاعذار

141 ب- استعمال اجراء الاعذار

142 ثانيا : اهميه اجراء الاعذار

144 الخاتمه
=====

12 - ب . دبدبي : " القانون التجاري " جمع تيميس 1970 ص. 229 .

13 - أ . رينهار : " فعل المنفذ و المسؤوليه الجنائيه لرئيس المؤسسه " رساله

ليون 1974

14 - شوطز : " مبدا شخصيه العقوبات قي القانون العقوبات الفرنسي ،

رساله نانسي 1967 ص. 1 الى 85 .

المقالات :

=====

1 - " السلطه و المسؤوليه في قانون العقوبات الاجتماعي " ، لان كوري ،

القانون الاجتماعي ، رقم 8 - 7 ، جولي - أوت 1975 ص. 396

2 - " المسؤوليه الجنائيه لرئيس المؤسسه " ، العميد لوي سوباغ ، غزاله

القانون ، 22 / 09 / 1970 ص. 498

3 - " بعض الاعتبارات للمسؤوليه الجنائيه عن فعل الغير " ، م . كوستانت ،

مجلة العلوم الاجراميه و قانون العقوبات العام 1979 ص. 629

4 - " النزاعات الحاليه لقانون العقوبات الاجتماعي " ، م . كوهان ، القانون

العمالي ، ديسمبر 1981

5 - " المسؤوليه الجنائيه عن فعل الغير في تطبيقها على رئيس المؤسسه

خليط ، هريت دولا قريسي ، 1967 ص. 477 ، آ . ليغل

6 - " المسؤوليه الجنائيه لرب العمل بسبب أفعال مستخدميه " ، موتيليهيت ،

ج . س . ب 1962 ، 1 ، 1060

7 - " الخطأ الغير العمدي لرب العمل و مسؤوليته الجنائيه بسبب تصرفات

مستخدميه " ، ب . لوفال ، ج . س . ب 1960 ، 2 ، 6690

8 - " ملاحظات حول المسؤولية الجنائية عن فعل الغير " ، سالفير ، مجلة العلوم الاجرامية ، 1964 ص. 367

9 - ج . روبار : " الأشخاص الطبيعيه المسؤوله شخصيا على الجرائم المرتكبه بمناسبة سير المؤسسة " ، ج 2 س.ب 1975 ، 2 ، 11716

10 - " المسؤولية الجنائية للمصرفي حاله افلاس زبونه " ، كريستيان موي ، مجمع داروز سيري 1984 ص. 31

11 - " مسؤوليات الصيدلي المانع " ، ج 0. نيالا و أ. فياندار ، مجمع دالوز سيري ، الفقه ، 1983 ، رقم 3106 .

12 - " جرائم تبحت عن فاعل أو تعيين الأشخاص المسؤولين جنائيا عن نشاطات المؤسسات القانوني الفرنسي " ، ر. لوجيبي ، يوم شركة التشريع المقارن 1979 ، ص. 97

13 - " ماده ق . 263 - 2 القانون العمل الفرنسي زيج . قولاسك وج . ميشو ، مجلة العلوم الاجرامية و قلنون العقوبات المقارن ، 1977 ص. 665

14 - " المسؤولية عن فعل الغير في المؤسسة الخاضعه لنظام خاص " ، أ. لينغال ، مجلة العلوم الاجرامية و قانون العقوبات المقارن 1965 ص. 650

15 - " عقوبات في ماده الجنائيات و الجنح " ، مأ . رياغ ، سيري . 1977 ص 11

16 - " تبعض المساسات بمبدأ شخصيه العقوبات " ، ب. لوفال ، لاسبوع القانوني ، رقم 1583 سنه 1960

17 - " الصفات العقوبيه لقانون 1976/12/06 " القانون الاجتماعي

مارس 1977 ص 71 مأ . مودمي

- 18 - "تفويض السلطات في قانون 1976/12/6"، القانون الاجتماعي،

مارس 1977، رقم 3، ص. 82، ب. بوبايي .

- 19- " من يجب عن عدم احترام قواعد الاشهار و الا علام المقرره لشركات

المناهج ج. ه. روبار، مجمع دالوز سياري 1976 ص. 171.

- 20- " قانون 1976/12/6 و المسؤوليه عن الجرائم ضد القواعد الخاصه

بالصححة و امن العمل " أ . رينهار ، مجله العلوم الاجراميه ، 1978 ص . 257 و

- 21 - "وقايه و مسؤليه في ماده حوادث العمل"، (تعليق عن قانون

1976/12/6) مجمع دالوز سیرای 1977 م. 185 .

- 22 - مسؤوليه رؤساء المؤسسات * ب. بيسار، مجمع غزاله القصر، 1961،

2 مافقه ، ص . 59 .

- 23 - "المسؤولية الجنائية للرئيس المؤسسه" م. بواتال، القانون المالي

رقم 54 ، مستعبر 1952 ، ص. 334 .

التفت

[illegible]

1 - القانون الفرنسي :

- التقنين المدني
 - التقنين الجنائي
 - تقنين الشركات
 - تقنين الضمان الاجتماعي
 - تقنين العمل
 - تقنين الجمارك
 - تقنين الميراث

2 - القانون الجزائي :

- التقنين المدني

- التقنين الجنائي

- التقنين التجاري

- التقنين الجمارك

- نصوص تشريع العمـ ل الجزائي :

- الأمر رقم 75 - 31 J 29/04/1975 الخاص

بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص

- قانون رقم 83 - 07 J 26/01/1988 الخاص

بالوقاية الصحية و أمن العمـ ل

- قانون رقم 78 - 12 J 5/12/1978 الخاص

بالقانون العام للمعامل و تشريع العمل

- قانون رقم 82 - 06 J 27/02/1982 الخاص بالعلاقات

الخاصة للعمـ ل

- قانون الضمان الاجتماعي رقم 83 - 13 J 02/07

1983 .