

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of High Education and Scientific Research

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج -

University of Mohamed el Bachir el Ibrahimi - Bba

كلية الحقوق والعلوم السياسية

Faculty of Law and Political Sciences



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق

تخصص: قانون أعمال

الموسومة بـ

الحماية القانونية للعامل في التشريع الجزائري

إشراف الدكتور:

* بن داود الحسين

- إعداد الطالبتين:

✓ بعطوش إيمان

✓ رمضاني رؤى

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر - ب-	سي حمدي عبد المؤمن
مشرفا	أستاذ محاضر - أ-	بن داود الحسين
ممتحنا	أستاذ محاضر - ب-	حمزة عشاش

السنة الجامعية 2023/2022

إهداء

إلاهي لا تطيب اللحظات إلا بذكرك وشكرك.... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا

تطيب

..الجنة إلا برويتك

أهدي تخرجي إلى

من كلة الله بالهبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... إلى من

أحمل اسمه

والدي العزيز بكل فخر واعتزاز

..وإلى ملاكي في الحياة... إلى منبع الحب والحنان

...إلى من وضعت الجنة تحت أقدامها

أمي الغالية

إلى كل أقبائي وعائلي وكل من ساهم في مساعدتنا ولو بالقليل من قريب أو بعيد

وخاصة إلى زوجي العزيز

إلى الأستاذ بن داود الحسين على ما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات لإكمال هذا

العمل.

أدعو الله ان يوفقتني على رد جميل عطائكم ومساندكم لي.

إيمان

إهداء

إلى روح أمي الطاهرة

إلى من فضلهم على انفسنا ولم لا فلقد ضحوا من أجلنا، ولم
ييخلوا علينا من فضلهما في سبيل إسعادنا على الدوام

عائتي الكريمة

والى من كانوا بمثابة العضد والسند في سبيل انجاح حياتي
الدراسية

. جميع افراد عائلتنا

و الى كل من ساعدنا من قريب او من بعيد وخاصة *الأستاذ بن داود حسين*

أهدي لكم بحث تخرجي هذا

داعياً المولى عز وجل أن يطيل في أعماركم ويرزقكم

بالخيرات.

مقدمة

مقدمة:

يقصد ببيئة العمل المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه المهني، ومن ثم يجب أن يوفر له صاحب العمل كل الوسائل التي من شأنها حمايته من الأخطار المهنية، لكون حقه في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية، والدستور الجزائري، يسهر على حماية وتنظيم جملة من النصوص التشريعية لحماية العمال الأجراء من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

مع بداية القرن 19م، وتنامي النشاطات الصناعية والتجارية، ظهرت التكتلات العمالية التي أخذت شكل اتحادات ونقابات، كانت أولها تلك التي نشطت في مجال الفحم والسكك الحديدية في كل من بريطانيا وألمانيا وفرنسا، لكن دائما لم ترتق نتائج احتجاجاتها ونضالاتها إلى تحقيق التوازن بين مطالبها ومصالح أرباب العمل، لذلك سرعان ما تدخلت الدولة بوضع نصوص قانونية تتسم بطابعها الأمر، المتعلق بالنظام العام، والتي تهدف إلى إقامة السلم الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل وهذا ما ظهر فيما يسمى بقانون العمل هذا التدخل فرضته عوامل فكرية واقتصادية تتمثل الأولى في انتشار الأفكار التحررية التي تنادي بضرورة تدخل الدولة لحماية العمال، وتتمثل الثانية في ظهور الآلة وتفاقم مشكلة البطالة ، بالإضافة إلى مساعي التنظيمات النقابية التي استطاعت أن تفرض على الدولة التدخل لسن تشريعات تضمن حماية أكبر للعامل في عالم الشغل، فأصبح هذا التدخل من المبادئ الثابتة والمكرسة في التشريع الاجتماعي وهذا ما يوضحه Lacoraire بقوله في علاقات القوى مع الضعيف والغني مع الفقير والسيد مع الخادم الحرية هي التي تضطهد والقانون هو الذي يحرر.

يعتبر قانون العمل الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية من زاوية كونه المعني الأول بتنظيم قوة العمل التي تشكل مع رأس المال القوة الاقتصادية للدولة، وانطلاقا من هاته الأهمية بادرت مختلف الدول أيا كان منهجها الاقتصادي إلى تنظيم هذا القانون حسب ظروف ومتطلبات كل دولة.

نظرا لما عانته الطبقة العاملة من استغلال واضطهاد من أصحاب الأعمال كنتيجة للثورة الصناعية وما صاحبها من أفكار اقتصادية وقانونية والتي أحدثت انقلابا بالحياة الصناعية في أوروبا أبان القرن التاسع عشر أدى إلى حلول الآلة في الإنتاج محل العامل والاستغناء عن عدد كبير من العمال مما ترتب عليه تنازل العمال عن العديد من حقوقهم مقابل الحصول على فرصة عمل.

شهدت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل وتناديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار القانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية بقيت هذه القوانين سارية المفعول إلى غاية 1966 أين صدر الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي حصر مجال تطبيقه على الموظفين العاملين بالإدارات العمومية ، دون العمال الأجراء.

يعتبر الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر، الملاحظ على هذا القانون أنه حدد مفهوم لتمييزه عن غيره من الموظفين ، وأصحاب المهن الحرة ، كما كرس هذا القانون مبدأ حق العامل مشاركة العمال في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج وبذلك أصبح العامل منتجا ، لم تكن الغاية من هذا القانون أي الأمر 74/71 إقامة نظام قانوني خاص ومسيرا في آن واحد بتنظيم علاقات العمل ، بل كان الهدف منه إقامة وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية الذي يقوم عليه الاقتصاد الموجه والمخطط ، وهو نفس ما كرسه الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1975 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص. في سنة 1975 صدرت مجموعة من النصوص التشريعية المنظمة للمسائل الإجرائية التقنية في

مجال قانون العمل أهمها الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.¹

بقي الأمر على حاله إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للعامل 12_78² صدر هذا القانون لينظم كافة جوانب علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط، فصدر كذلك القانون رقم 03/81 ليحدد المدة القانونية للعمل والقانون رقم 07/81 المحدد للقواعد المتعلقة بالتمهين والقوانين التطبيقية رقم 06/82 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل والقانون رقم 06/82 المؤرخ في المؤرخ في 27 فبراير 1982 الذي يحكم العلاقات الفردية للعمل، والقوانين المرتبطة به وهي القوانين 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، والأمر 07/88 الصادر بتاريخ 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

إن العمل وزيادة على كونه قيمة اجتماعية فهو عامل من عوامل الإنتاج الأساسية، سواء عند حساب تكلفة الإنتاج ، أو عند تحديد كتلة الأجور المؤثرة في القدرة الشرائية ، ووسيلة من وسائل دخل للمجتمع ، الذي يولد تراكم رأس المال المغذي للدورة الاقتصادية المنشئة لمناصب العمل ، ومصدر للرزق والدخل بالنسبة لطرفي علاقة العمل، وهما المستخدم والعامل، ولتنظيم العلاقة بين طرفي علاقة العمل، استقر المشرع الجزائري أخيرا على اعتماد مصطلح العامل لكل من قدم جهدا عضليا أو فكريا مقابل

¹ . الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975. المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر، ع 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 ص 527.

² . القانون 12/78، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر، ع 32 المؤرخ في 8 أوت 1978، ص 724.

أجر يحصل عليه ، ومصطلح المستخدم لكل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يستفيد من الجهد العضلي أو الفكري المقدم من العامل مقابل أجر يدفعه. تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية القانونية للعامل، وألاها عناية كبيرة، إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي وجعل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية البحث في موضوع " الحماية القانونية للعامل في القانون الجزائري". في عدة جوانب نذكر منها:

الجانب الأول: يتمثل في كون موضوع الحماية بصفة عامة هو موضوع المجتمع بأسره باعتبارنا جميعا أي يخص جميع الأفراد وخاصة العمال، مما يعطي للموضوع بعدا واقعيا.

الجانب الثاني: يتمثل في أن موضوع الحماية القانونية للعامل يعد من المواضيع الجديدة والهامة، لما يشكل من خطورة تهدد مبدأ الائتمان في العلاقات العمالية وما يترتب من آثاره سلبية على المستوى الاقتصادي للفرد والمجتمع بشكل عام.

أهداف الدراسة:

الهدف الأساسي لهذا البحث هو دراسة الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل الوطني والأجنبي في القانون الجزائري من تعسف أرباب العمل في الإخلال بالتزاماتهم. كما يكمن الهدف من هذه الدراسة في إبراز الحماية المقررة للعامل ضد المخاطر التي تهدده سواء منها الحماية الوقائية من الأثر السلبي الذي يخلفه الاعتداء غير مشروع على حقوق العمال، والتي لا تتحقق إلا بمراقبة مدى توافر الشروط القانونية لتشغيل العمال ومدى عدم التزام الهيئة المستخدمة بالتصريح بالعمال.

أسباب اختيار الموضوع

الأسباب الذاتية:

تعود الأسباب الذاتية إلى الرغبة في معالجة هذا الموضوع والتي شكلت لنا حافزا ودافعا لتناوله بطريقة موضوعية ودقيقة ومتطابقة مع مبادئ وأسس إعداد البحوث الأكاديمية.

الأسباب الموضوعية:

كون موضوع الدراسة من الموضوعات التي يهتم بدرستها قانون أعمال، هذا الأخير يعتبر مجالا لاختصاص دراستنا (ماستر قانون أعمال).

كذلك محاولة إيجاد ربط علمي ممنهج عن ما هو متوفر حول موضوعنا بما هو موجود في الواقع العملي، كذلك معرفة ما إذا كانت الحقوق العمالية قد تبلورت فعلا في الوسط العمالي، أي المرحلة التي وصل فيها الوعي العمالي بالحقوق العمالية، وهذا نابغ من احتكاكنا بطبقة العمال يوميا من خلال الدفاع عنها أمام المحاكم..

كما أن سبب اختيارنا لهذا الموضوع هو راجع للأهمية التي تكتسبها علاقة العمل منذ نشوؤها بين العامل ورب العمل وما نتج عنها من حماية قانونية للعامل خلال مساره المهني وكيفية تعويضه عن الأضرار التي تلحق به خلال تأدية لعمله سواء في شخصه أو من هم تحت رعايته.

الدراسات السابقة:

إن الدراسات حول موضوع " الحماية القانونية للعامل قليلة جد.

وأهم هذه الدراسات.

الدراسة الأولى: أطروحة دكتوراه بعنوان: " حماية الحياة الخاصة للعامل، مقدمة من طرف الباحثة بنور سعاد، حيث تطرقت في الباب الأول حماية الحياة الخاصة للعامل العمل، أما في الباب الثاني فتطرقت إلى حماية الحياة الخاصة للعامل في العمل.

الدراسة الثانية: رسالة الماجستير بعنوان: " الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة"، مقدمة من طرف الطالبة بلهور فاطمة الزهراء حيث تطرقت في الفصل الأول تأصيل فكرة الحماية للعامل في عقد العمل محددة أما في الفصل الثاني فتطرقت إلى آليات الحماية لتدعيم مركز العامل في عقد العمل محدد المدة.

الدراسة الثالثة: رسالة الماجستير بعنوان: " المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة مقدمة من طرف الطالبة بن سطا علي جميلة حيث تطرقت في الباب الأول ماهية الهيئة المستخدمة وشروط قيام مسؤوليتها القانونية، أما في الباب الثاني فتطرقت إلى آثار المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة.

إشكالية الدراسة.

ونظرا لهذه الأهمية من جهة، وحادثة هذا الموضوع من جهة ثانية، وتعلقه بحقوق فئة تشكل أغلب شريحة في المجتمع (فئة العمال وأرباب العمل) من جهة ثالثة، ارتأينا اختيار هذا الموضوع لدراسته، حيث سنحاول من خلاله الإجابة على الإشكالية العامة والتساؤلات الفرعية التالية:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في توفير الحماية القانونية للعامل الوطني والأجنبي من أجل تكريس الثقة في العلاقات العمالية؟.

حيث يتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية.

- فيما تتمثل الحماية القانونية للعامل الوطني؟

- ما هو نظام حماية العامل الأجنبي؟

المنهج المتبع.

للإجابة على هذه الإشكالية حرصنا على إبراز النصوص التشريعية المتعلقة بالأحكام الوطنية، وعلى تتبع اجتهاد القضاء ولاسيما الإداري منه، حيث كان لهذه النصوص وقع كبير في مجال حماية العامل معتمدين في ذلك على عدة مناهج علمية، فرضتها طبيعة الموضوع، للإلمام بجميع جوانبه، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي، الذي لا يمكن

الاستغناء عنه والمنهج التحليلي من خلال تحديد نظام حماية العامل الوطني والأجنبي في التشريع الجزائري.

تقسيم الدراسة:

تماشياً مع إشكالية الدراسة تم تقسيم الموضوع إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول الحماية القانونية للعامل الوطني الذي قسم بدوره إلى مبحثين، تضمن المبحث الأول أحكام المسؤولية الجزائرية لحرية التعاقد في مجال العمل والذي تفرع إلى مطلبين، جاء في المطلب الأول تصريح الهيئات المستخدمة بالعامل الذي تفرع إلى فرعين، أما المطلب الثاني حرمة الحياة الخاصة للعامل والحق في المساواة بينما تضمن المبحث الثاني تحرير عقد العمل، والذي قسم إلى مطلبين، تناولنا في المطلب الأول عقود العمل محددة المدة، أما المطلب الثاني نظام أجر العامل وأما بالنسبة للفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى نظام حماية العامل الأجنبي والذي قسم إلى مبحثين، تناول المبحث الأول النظام القانوني لتشغيل الأجانب، والذي تفرع إلى مطلبين، في المطلب الأول شروط تشغيل الأجانب، ثم في المطلب الثاني جزاء مخالفة المستخدم التصريح بالعمال الأجانب أما المبحث الثاني حقوق وواجبات العامل الأجنبي وقد قسم إلى مطلبين كذلك، تناول المطلب الأول منهما حقوق العامل الأجنبي، أما المبحث الثاني فخصصناه لدراسة حقوق وواجبات العامل الأجنبي.

و في الختام تم إدراج مجموعة من النتائج والتوصيات.

الفصل الأول

الحماية القانونية للعامل

الفصل الأول: الحماية القانونية للعامل الوطني

تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية القانونية للعامل الوطني، وأولاها عناية كبيرة، إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي¹ وجعل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات وأكد على هذا الجانب المهم في حياة العامل الاجتماعية والمهنية، حيث يعتبر موضوع علاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية من الجوانب الهامة للمؤسسات المستخدمة في مختلف القطاعات والنشاطات الاقتصادية العامة منها والخاصة، على أساس أن عنصر العمل والذي يعتبر من الأركان الأساسية في العملية الإنتاجية، فالعمل هو ذلك الجهد الذي يبذله العامل مقابل أجر يضمن له العيش الكريم.

للعامل حقوق يتمتع بها ويمارسها في حرية دون ان يعوقه في ذلك أحد، ودون أي إخلال بتحقيق التوازن بين تلك الحقوق وحقوق المجتمع في حماية النظام العام، ولعل من بين هاته الحقوق الحق في العمل الذي يتميز عن بقية حقوق الانسان الأخرى في أنه العنصر المجدد لوجود الانسان، حيث برزت في نطاق الحماية القانونية لعلاقات العمل فكرة التجريم.

وعليه سنتناول بالدراسة في هذا الفصل الأول أحكام المسؤولية الجزائية لحرية التعاقد في مجال العمل(المبحث الأول)، ثم إلى تحرير عقد العمل(المبحث الثاني).

¹ القانون 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، ع 28، الصادرة بتاريخ 5/جويلية/1983.

المبحث الأول: أحكام المسؤولية الجزائية لحرية التعاقد في مجال العمل

أقر المشرع الجزائري لحرية العمل والتعاقد، حيث يتعاقد العامل مع صاحب العمل بالشروط والظروف التي يضعها هذا الأخير، بغية حماية العمال من تعسف المستخدم أو التقصير في الحماية الصحية منح المشرع الجزائري الحق لمفتش العمل أن يحرر محضر مخالفة باعتباره ضابط شرطة قضائية في حدود الصلاحيات المخولة له قانونا، كما تتمتع محاضر المخالفة التي يحررها مفتش العمل بالحجية ولا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير، وغالبا ما يتم تحرير مثل هذه المحاضر عند مخالفة القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي والتي رتب عليها المشرع أحكاما جزائية.

من خلال هذا المنطلق سيتم تناول تصريح الهيئات المستخدمة بالعامل (المطلب الأول)، ثم إلي حرمة الحياة الخاصة للعامل والحق في المساواة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الهيئات المستخدمة للعامل والجزاء المترتبة عن إخلالها.

حماية العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية أثناء أدائهم لعملهم، يعد أحد الالتزامات الأساسية الملقاة على عاتق الهيئة المستخدمة، إذ يتعين عليها تأمين بيئة العمل لضمان الوقاية الصحية والسلامة المهنية للعمال، باعتبارهم أهم عنصر للدفع بعجلة التنمية والنهوض بالاقتصاد الوطني ودعم الإنتاج والإنتاجية لذا يجب تعزيز حمايتهم.

وعليه سيتم التطرق إلى التزام الهيئة المستخدمة بوقاية العمال وتوعيتهم من مخاطر العمل (الفرع الأول)، ثم إلى الجزاءات المترتبة عن إخلال الهيئة المستخدمة بتأمين بيئة العمل (الفرع الثاني).

الفرع الاول: التزام الهيئة المستخدمة بوقاية العمال وتوعيتهم من مخاطر العمل

تحتوي بيئة العمل على عدة مخاطر تختلف باختلاف النشاطات المهنية والتي يتوجب حماية العامل منها، حيث تشكل الآلات والعمليات الميكانيكية مصدرا لعدة مخاطر تؤثر بشكل كبير على العمال، إذ يمثل هذا النوع من المخاطر أعلى نسبة من الإصابات التي قد تتسبب في عجز العامل أو وفاته.¹

حيث تلتزم المؤسسة المستخدمة باتخاذ كل الإجراءات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل ضمان الصحة والسلامة المهنية للعمال في أماكن العمل، وتجنبيهم كل ما قد ينجر من أخطار ناشئة عن آلات ومعدات العمل، أو كل خطر ينشأ من أعمال التشييد والبناء.² ولتفادي هذا النوع من الأخطار لابد من تخصيص هيئة للعمال أقنعة الرأس مثلا بغرض حمايتهم من أي خطر قد يتعرضون له، أو ارتداء ألبسة مضبوطة غير فضفاضة خاصة للعمال الذين يتعاملون مع الآلات المتحركة، وأن تكون المعدات والآلات سواء من حيث مواصفاتها وتركيباتها سليمة وآمنة بالنسبة للعامل أثناء تأديته العمل الملزم به ولضمان ذلك يبقى من مسؤولية المستخدم صيانتها بصفة دورية، وذلك من طرف مستخدمون مؤهلون لهذا الغرض الذين تعينهم الهيئة.

كذلك في حالة ما إذا تعلق نشاط الهيئة المستخدمة بالشحن والتفريغ ينبغي حماية العمال وذلك من خلال توفير أجهزة ميكانيكية لنقل الأشياء الثقيلة. تتطلب حماية العمال من إمكانية وقوع حرائق في أماكن العمل من خلال توفير أجهزة الإطفاء، وضرورة توفر مكان العمل على إنذار والتحذير من حالة نشوب حرائق،

¹. جهل محمد، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، ع 03، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة معسكر، الجزائر، 2003، ص 87.

². حمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 373.

الفصل الأول:.....الحماية القانونية للعامل الوطني.

أو قيام الهيئة المستخدمة بعزل أماكن العمل عن كل ما قد يتسبب في نشوب حرائق، إذا ما تعلق الأمر باحتواء مكان العمل على مواد سريعة الإشتعال مثلا¹.

حيث تعد الكهرباء كذلك مصدرا أساسيا وحيويا للطاقة، إذ لا يمكن الاستغناء عنه خاصة مع التطور في مجال الصناعات، واستخدامها لا يخلو من المخاطر التي تهدد سلامة وأمن العامل كإصابته مثلا بصعقة كهربائية.

وعليه يتعين على الهيئة المستخدمة وقاية العمال من هذا النوع من المخاطر وذلك بتغليف أسلاك التوصيل للتيار الكهربائي، كذلك تركيب مولدات الكهرباء والمقابض بعيد عن مكان العمل إلى غير ذلك من طرق الوقاية من خطر التكهرب.²

يتوجب على الهيئة المستخدمة احترام كل القواعد المتعلقة بضمان الصحة في أماكن العمل، والتي تتعلق معظمها بنظافة الأماكن، وكل ما يتعلق بالتهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية.

كما يجب أن تهئ فروج تطل على الخارج وتضمن التهوية الطبيعية بالخصوص إذا تعلق الأمر بالأماكن المغلقة، وأن يكون الهواء بعيدا عن أي مصدر تلوث وأن يصفى إن اقتضى الأمر³، كل ذلك من أجل ضمان حماية العامل من كل ما قد يهدد سلامته.

تلتزم الهيئة المستخدمة بالإضافة إلى توفير أجهزة الوقاية وضمان الأمن والسلامة المهنية للعمال، بتوعيتهم وتحسيسهم بالمخاطر التي تتضمنها آلات العمل، بالأخص إذا

¹. بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع 2، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، الجزائر، جوان 2016، ص 06.

². بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، ص 177.

³. المواد رقم 6 و7 و8 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المرجع السابق.

الفصل الأول:.....الحماية القانونية للعامل الوطني.

كانت جديدة وتتميز بالتكنولوجيا العالية، بالإضافة إلى وجوب مراعاة طبيعة الآلات وقدرات العمال¹، ومن بين صور توعية العمال ما يلي:

- 1- القيام بوضع بطاقات تعريف لكل المواد الكيميائية والتي تتداول بين العمال في بيئة العمل، وذلك من خلال ذكر كل من الاسم التجاري للمادة، درجة خطورتها وكيفية التصرف في حالة ما إذا لامسها العامل مثلاً.
 - 2- تدريب العمال على كيفية التصرف مع المواد الخطيرة والمواد المسببة للسرطان، وأيضاً على كيفية استخدام أجهزة الوقاية وتدريبهم على استخدامها أن يستعمل في ذلك كل الوسائل والسبل التي تسهل وتضمن الحماية والوقاية للعمال.²
 - 3- إعلام وإرشاد العمال بالإجراءات الوقائية الواجب تطبيقها في حالة إصابتهم إما بحادث عمل أو مرض مهني كالتسمم أو التعفن مثلاً.
- فلابد من السعي إلى نشر الوعي بين العمال وتدريبهم وإعلامهم بكيفية التعامل مع مخاطر عمل.³

الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة عن إخلال الهيئة المستخدمة بتأمين بيئة العمل

مثلاً سبق ذكره فإن المؤسسة المستخدمة المطالبة بتوفير أجهزة الوقاية وكل ما يضمن السلامة المهنية للعمال وأن يحرص على تأمين بيئة العمل، وإذا تم استخدام آلات ومعدات في العمل غير مطابقة ولا تستجيب إلى الضوابط الوطنية، وحتى الدولية أو العالمية التي تتعلق بمجال حماية العمال وضمن سالتهم فإنه تترتب عدة جزاءات هي:

- الغرامة المالية التي تتراوح ما بين 1000 دج و 2000 دج.

¹. شاكر فتيحة، غالي محمد، التزام الهيئة المستخدمة بتأمين بيئة العمل لوقاية العمال من المخاطر المهنية، مجلة قانون العمل والتشغيل، م 05، ع 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، نوفمبر 2020، ص 286.

². محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 377.

³. شاكر فتيحة، غالي محمد، المرجع السابق، ص 286.

الفصل الأول:.....الحماية القانونية للعامل الوطني.

- وفي حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وغرامة مالية قيمتها ما بين 4000 دج إلى 6000 دج أو إحدى العقوبتين إما بالحبس أو الغرامة.¹

كما تعاقب الهيئة المستخدمة في حالة إخلالها بتكوين وإعلام العمال بطبيعة بيئة العمل، وكذا المخاطر التي تنتج من العمل وذلك جراء مخالفتها لقواعد النظام العام الاجتماعي، بغرامة مالية قدرها من 500 دج إلى 1500 دج، وفي حالة العود تتراوح من 2000 دج إلى غاية 4000 دج.

وبصدور قانون المالية لسنة 2018² رقم 11/17 والذي عدل وتم المواد رقم 37 و38 و39 من القانون رقم 88-07، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذلك المواد من 151 إلى 154 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك من خلال ما والتي بموجبها تم رفع قيمة الغرامة المالية التي يلتزم بدفعها صاحب العمل إلى 10000 دج و20000 دج، وفي حالة العود تتراوح الغرامة ما بين 40000 دج إلى 50000 دج.

وعليه فإن وقاية المستخدمين وحمايتهم من مخاطر العمل وقبل أن يكون التزام على عاتق الهيئة المستخدمة فهو مسؤولية الجميع بدءا بالعامل نفسه، إذ يلتزم بالحفاظ على صحته وأمنه وسلامته بعدها يأتي دور المؤسسة المستخدمة، ثم الوقاية القانونية وسن النصوص التي تتطلب ضرورة حماية العامل.³

كما تخضع الهيئة المستخدمة للمسؤولية في حالة مخالفتها للتنظيمات والأنظمة الداخلية التي تتضمن حماية العمال ووقايتهم، كعدم حظر تعاطي المستخدمين الكحول

¹ . المادة 37 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، ع 4، الصادرة في 26 جانفي 1988.

² . القانون رقم 17-11 في ديسمبر سنة 2017، المتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر، ع 76 الصادرة في 9 ربيع الثاني 28 ديسمبر، 2017.

³ . شاكر فتيحة، غالي محمد، المرجع السابق، ص 289.

في أماكن العمل مثلا أو عدم حظر بيع واستيراد أجهزة ومعدات ميكانيكية غير آمنة ومن شأنها أن تشكل خطرا على العمال.¹

المطلب الثاني: حرمة الحياة الخاصة للعامل

يعتبر الحق في الحياة الخاصة من الحقوق المقدسة²، حيث لا يُمكن للعامل باعترابه كائناً اجتماعياً أن يبني حياته في الظروف العادية على مشاركة الغير التامة في سائر جوانب حياته في إطار ممارسته لعمله، فهو بحاجة الاختلاء بنفسه، ويمثل هذا الاختلاء حاجة اجتماعية يتم تنظيمها دون تجاهل التركيب النفسي والفسولوجي للعامل، ويصبح الاعتراف بالحق في الحياة الخاصة ضرورة إنسانية على جانب كبير من الأهمية لصالح الحياة الاجتماعية ذاتها³.

وعليه سنتطرق إلى حرمة الحياة الخاصة للعامل قبل التعاقد (الفرع الأول)، ثم حرمة الحياة الخاصة للعامل بعد التعاقد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حرمة الحياة الخاصة للعامل قبل التعاقد

أسفرت تكنولوجيا الاعلام والاتصال عن مخاطر عديدة بشأن الحياة الخاصة للعامل وكيفية احترامها وصور حمايتها وهو ما دفع بالمشرع في عدة دول للتدخل بشكل خاص لمواجهة هذه المخاطر وتظهر التأثيرات السلبية للمعلوماتية في مجال علاقات العمل على مستوى العقد بكافة مراحلها.

أولاً: صور الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل

إن لكل شخص الحق في الدخول أو الاحجام عن العلاقة العقدية المعروضة عليه، وتعتبر مرحلة التوظيف أو التشغيل الأكثر عرضة للاعتداءات نظرا لحاجة مقدم الطلب

¹. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 378.

². سارة مهناوي، " الحماية الجنائية للحق في حرمة الحياة الخاصة في التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، م 5، ع 2، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الاسلامية قسنطينة، الجزائر، جوان 2020، ص 185.

³. بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران -2، الجزائر، 2016 - 2017، ص 14.

للحصول على عمل، ورغبة صاحب العمل في الحصول على أقصى قدر ممكن من المعلومات عن المترشح للعمل، مستعملا في ذلك شتى الوسائل للوصول إلى هذه المعلومات¹.

1- المعلوماتية لكشف سرية الحياة الخاصة للمترشح للعمل

أدى التعامل مع المعلومات بعد معالجتها آليا إلى مخاطر كثيرة بشأن حريات الأفراد وخصوصياتهم، لذا فإن الأنظمة القانونية سعت لضبط الجنوح المحتمل لهذه التقنية بإيجاد قواعد قانونية تحدد ضوابط للتدخل المعلوماتي تبين الأفعال التي يجوز القيام بها لمنع التأثير السلبي للمعلوماتية².

1-أ. التشغيل المباشر للمترشح للعمل

لصاحب العمل طريقتين لانتقاء المترشحين للعمل وتشغيلهم مباشرة بنفسه دون اللجوء إلى وكالات التشغيل، يظهر من خلالهما المساس الواضح بالحياة الخاصة للمترشح للعمل سواء عن طريق الأسئلة المحسبة أو الاختبارات النفسية، ولقد أقر المشرع الفرنسي حق المتقدمين للعمل في الاطلاع على القواعد المعتمد عليها في تقييمهم، وهذا ما يفترض وضوحا وأمانة من جانب المستخدم .

1/ب: التشغيل غير المباشر للمترشح للعمل

تستعين بعض المؤسسات في البحث عن عمال جدد إلى مكاتب ووكالات التشغيل، غير أن هذه المكاتب قد تتجاهل القوانين المتعلقة بحماية البيانات الشخصية، ففي فرنسا

¹. زهير حرح، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، م

30، ع 1، 2014، ص 92.

². بنور سعاد، المرجع السابق، ص 96.

الفصل الأول:.....الحماية القانونية للعامل الوطني.

أحصت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL)¹ عدة صعوبات يمكن أن تطرأ بمناسبة تدخل مكاتب التشغيل.

تتمثل هذه الصعوبات في انعدام وجود أي إحالة إلى القانون عند جمع المعلومات عن المترشح للعمل، وتجميع كم هائل من المعلومات المختلفة يتم حفظها لوقت اللزوم تتعلق بماض المترشح وقدراته، ونتائج الاختبارات الشخصية.

كما تستعين بعض المؤسسات ببعض البرامج التي تتولى ترتيب المترشحين انطلاقاً من معايير شخصية، الأمر الذي يشكل خطراً واضحاً في رسم الملامح الشخصية للمترشح، وهذا ما تحظره المادة الثانية من القانون الفرنسي رقم 17/78 المؤرخ في 6/ جانفي/1978 المتعلق بالمعلوماتية والملفات والحرية.²

2/ب: الاختبارات الطبية الماسة بالحياة الخاصة للمترشح للعمل

إن الإقبال على ممارسة أي وظيفة أو منصب عمل، يتطلب إجراء فحوصات طبية، وهي إلزامية لجميع المترشحين للعمل، سواء قبل العمل أو بعده، شريطة أن لا تتجاوز فترة التجربة، وهذا ما جاء به التشريع الفرنسي أقر مبدأ إلزامية خضوع المترشح للعمل للفحوصات الطبية.

هذا الأمر الذي أخذ به المشرع الجزائري في القانون رقم 07/88، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث جاء في مادته 17 أنه "يخضع وجوباً كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف ..."، كما تم التأكيد على ضرورة الفحص الطبي للتشغيل في المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق

¹ اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL) هي سلطة إدارية مستقلة أنشئت بفرنسا مسؤولة عن التأكد من احترام تكنولوجيا المعلومات لحقوق الإنسان والحياة الخاصة أو الحريات الفردية والعامّة له تمارس مهمتها وفقاً للقانون رقم 17/87، المؤرخ في 6 يناير 1978، المعدل في 6 أوت 2004، متاحة على الموقع الإلكتروني الآتي:

<https://www.cnil.fr/fr/la-cnil-en-france>. تاريخ الاطلاع 2023/4/17.

². بنور سعاد، المرجع السابق، ص 98.

الفصل الأول:.....الحماية القانونية للعامل الوطني.

بتنظيم طب العمل¹ والذي نص في المادة 7 منه على أن " الفحص الطبي للتشغيل يهدف إلى ما يأتي:

- البحث عن سلامة العامل من أي أداء خطير يؤثر على بقية العمال.
- التأكد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله.
- اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله.
- بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات.
- البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر.

يلجأ صاحب العمل بمعرفة الأخصائي النفسي لإجراء فحوص على شخصية المترشح لمنصب العمل لديه، تهدف هذه الفحوص إلى اختراق شخصيته وقياس عواطفه واستعداداته وتوازنه العقلي، وكذا قدرته على التكيف ومقاومة الضغوط النفسية، كل هذه الضغوط تجبر الشخص الخاضع لها على كشف آرائه السياسية وأفكاره ومعتقداته.²

3- ج: استخدام وسائل التصوير والتنصت لمراقبة المترشح للعمل.

مكّنت الوسائل التكنولوجية الحديثة صاحب العمل من التحري والإطلاع على أوضاع المترشحين للعمل، وتتبع نشاطاتهم وسلوكياتهم اليومية في مختلف الأماكن التي يترددون عليها وحتى في قاعات الانتظار خلال فترة إجراء الاختبارات المهنية، عن طريق أجهزة

¹ . المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر ، ع 33 المؤرخة بتاريخ 19/ماي/1993.

² . بنور سعاد، المرجع السابق، ص 106.

الرقابة الإلكترونية التي تسمح بنقل الصورة وتسجيل الصوت، أو التتصت والتسجيل الإلكتروني لمحادثاته الخاصة وهذا ما يعرض حياته الخاصة للانتهاك.¹

ثانيا: ضمانات حماية الحياة الخاصة للمترشح للعمل.

إن لشخصية العامل اعتبار خاص أثناء إبرام عقد العمل، هذا الاعتبار الشخصي من جانب العامل قد يطلق يد صاحب العمل في الاختيار من العناصر العمالية المرشحة للعمل لديه. فيقوم بعمليات مفاضلة بينهم، والتي قد لا تستند إلى اعتبارات موضوعية، بل إلى اعتبارات شخصية وقد يتدخل من خلال المعلومات التي يجمعها عن المترشح للعمل في جوانب الحياة الخاصة لهذا الأخير، حيث تتمثل هذه الضمانات في²:

- حدود جمع المعلومات عن المترشح للعمل.
 - تقدير صلاحية المترشح لشغل منصب العمل.
 - الصلة المباشرة بين المعلومات المطلوبة ومنصب العمل.
 - الحق في المساواة.
 - إخطار المترشح للعمل مسبقا بالتقنيات المستخدمة في عملية الاختيار.
 - سرية المعلومات المتحصل عليها خلال مرحلة الترشيح للعمل.
- ### الفرع الثاني: حماية الحياة الخاصة للعامل بعد التعاقد.

إن العامل خارج مجال العمل لا يخضع إلى تبعية المستخدم، وهو حر في حياته الشخصية، وإن كان من النادر أن نعثر على حكم أو قرار صادر عن القضاء الجزائري يشير إلى مثل هذه المسألة، فإنه بالمقابل نجد العديد من أحكام القضاء الفرنسي تناولتها،

¹ . محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة،

منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011، ص 47.

² . زهير حرح، المرجع السابق، ص 94.

الفصل الأول:.....الحماية القانونية للعامل الوطني.

فقد اعتبر القضاء الفرنسي أن للعامل كامل الحرية في حياته العاطفية، وأن فصل العاملة بسبب زواجها من منافس لمشغلها يعد بمثابة فصل تعسفي.¹

الحياة التي يمارسها العامل خارج الإطار المهني تتسع لمواقف عديدة اتجاه ذاته واتجاه الغير، مواقف فردية أو اتجاه المجتمع تعكس تفاعله مع من حوله، فتظهر حريات عديدة، مثل حرية الرأي والتعبير، وحرية المعتقد، علاقات إنسانية مختلفة... الخ.² فإذا كان العامل يخضع لتبعية صاحب العمل بمناسبة ممارسته لنشاطه المهني أثناء تواجده في مقر العمل وأثناء الوقت العادي الذي يفرض عليه القيام بمثل هذا النشاط، فإنه يستفاد من ذلك ضمناً أن العامل يسترد كامل حريته بعد مغادرته للمؤسسة على إثر انتهاء الوقت المحدد للعمل.³

إن الرابطة القانونية بين العامل والمؤسسة من حيث المبدأ تستمر بين الطرفين بالرغم من تعليق علاقة العمل، ولا تأثير لذلك على العامل باعتباره لم يعد متواجداً بالمؤسسة، كما أن السلطة التأديبية للمستخدم هي الأخرى تعلق خلال مدة التعليق إلا إذا ارتكب العامل خطأ له علاقة بالعمل، إذ تبقى الحياة الخاصة محل اهتمام واعتبار في التشريعات، ولا يحق لصاحب العمل التدخل فيها وإنهاء علاقة العمل لسبب راجع لممارسة حقه في الحياة الخاصة.⁴

¹ . محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص 50.

² . خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، 2005 - 2006، ص 49.

³ . محمد كشبورا ، عناصر عقد الشغل في التشريع الاجتماعي المغربي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1995، ص 119.

⁴ . حافر فاطمة، حالات تعليق علاقة العمل في عقود العمل غير المحددة المدة في تشريع العمل الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2016/2017، ص 93.

المبحث الثاني: تحرير عقد العمل.

أثرت الاصلاحات السياسية والاقتصادية التي عرفتھا الجزائر على تنظيم علاقات العمل بصفة عامة وعلى مدتها بصفة خاصة، ورغم أن المشرع الجزائري اعتبر عقود العمل محددة المدة استثناء عن مبدأ الديمومة الذي يميز علاقات العمل، وحصرها في حالات محددة على سبيل الحصر، إلا أن الواقع أثبت انتشارها انتشارا واسعا لأنها أقل تكلفة من الناحية القانونية، لذا حاول المشرع الجزائري وضع معالم هذا النوع من العقود للحد من رغبات وأهواء المستخدمين من خلال حصر الحالات التي يمكن اللجوء إليها، وحذا حذوه القاضي الجزائري الذي أعطى تفسيراً ضيقاً لهذه المعايير القانونية.

وبناء على ذلك سيتم التطرق في هذا المبحث إلى عقود العمل محددة المدة (المطلب الأول)، ثم إلى نظام أجر العامل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: عقود العمل محددة المدة

وضع المشرع الجزائري مجموعة من القيود لتدعيم مركز العامل باعتباره الطرف الضعيف، وأنشأ أجهزة إدارية وقضائية تسهر على مراقبة مدى تطبيق هذه القيود على أرض الواقع.

وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى القيود القانونية على إبرام عقد العمل المحدد المدة (الفرع الأول)، والقيود القضائية لإبرام عقد عمل محدد المدة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: القيود القانونية لإبرام عقد العمل المحدد المدة

من المبادئ المستقر عليها قانوناً هي ديمومة عقود العمل وهذا ضماناً لتحقيق الاستقرار الوظيفي والاجتماعي والاقتصادي للعامل. فلقد اعتبر المشرع الجزائري علاقة العمل غير محددة المدة كأصل عام، غير أنه يمكن استثناء إبرام عقد عمل محدد المدة في حالات خاصة وبشروط معينة.

أولاً: الأصل العام

بالرجوع لنص المادة 11 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹ نجدها تنص على ما يلي: " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".

يستفاد من هذه المادة أن المشرع الجزائري وضع قرينة قانونية مفادها أنه يعتبر عقد العمل غير محدد المدة في غياب الكتابة، وهذا حماية للعامل، فمن حقه أن يعلم ببند عقد العمل كطبيعة العقد ومدته، ولا يتحقق هذا العلم إلا عن طريق تحرير العقد في وثيقة مكتوبة.

كما أن تحرير عقد العمل محدد المدة يسهل على الأجهزة المكلفة بمراقبة مدى شرعية هذا العقد، وذلك بالاطلاع على البنود المنصوص عليها فيه إذا ما كانت توافق التشريع المعمول به أم لا.²

كما أن للكتابة دورا كبيرا في إثبات علاقة العمل محددة المدة، والحكمة من ذلك هو التصدي للمستخدم والحيلولة دون تحايله على العمال في تحديد بدء سريان عقد العمل، وهو أمر ضروري لإثبات علاقة العمل محددة المدة.³

ثانياً: الاستثناء.

يمكن استثناء إبرام عقد عمل لمدة محددة في خمس حالات نص عليها المشرع صراحة في المادة 12 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وتتمثل هذه الحالات في:

¹ . المادة 11 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، ع 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990.

² . بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر 1، 2016/2017، ص 45.

³ . مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، عمان، 2010، ص 82.

1- تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة:

وهي أعمال لا تدخل ضمن نشاطات المؤسسات العادية لأنها تتطلب مهارات خاصة لذا يجب أن تكون مدتها محددة من حيث الزمن، إلا أن طابع عدم القابلية للتجديد يدخل ضمن مفهومه تجديد العقد لآجال بعيدة ومعقولة، ومن أمثلة هذه الأشغال والخدمات غير المتجددة تجهيز مصلحة بأدوات الإعلام الآلي، أو القيام بمراجعة الحسابات أو الاطلاع في محل العمل.

2- استخلاف عامل مثبت:

نص المشرع الجزائري في الفقرة الثانية من المادة 12 المذكور أعلاه¹ على ما يلي " : يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة... عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه". إذا يتم الإستخلاف في إطار عقد عمل محدد المدة إذا تعلق الأمر بشغل منصب عمل غاب عنه صاحبه مدة مؤقتة.

لقد حدد المشرع الجزائري في المادة 64 حالات تعليق العمل والتي تتمثل فيما يلي: "اتفاق الطرفين، العطل مهما كان نوعها سواء مرضية أو أمومة أو بدون أجر، حالات الانتداب لأداء الخدمة الوطنية أو ممارسة مهمة نيابية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يتعلق بممارسة الوظيفة".

3- أشغال دورية ذات طابع متقطع.

وفقا لنص الفقرة الثالثة من المادة 12 من القانون رقم 11/90 التي تنص على ما يلي: " يمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي... عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع " فإنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال

¹ . المادة 12 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21/04/1990، المرجع السابق.

دورية ذات طابع متقطع وهي الوسيلة الوسطى بين القيام بأعمال غير متجددة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 12 والأعمال الموسمية المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من نفس المادة، ومن أمثلتها أشغال صيانة الصناعة المتخصصة. ومن القطاعات التي تلجأ إلى إبرام عقد العمل محدد المدة هي القطاعات الصناعية والانتاجية والخدماتية.¹

4- تزايد العمل والأسباب الموسمية.

قد تمر المؤسسة المستخدمة بظروف استثنائية وطارئة تجعل حجم الطلب على منتوجها يزداد فتلجأ إلى تشغيل عمال مؤقتين إلى غاية زوال تلك الظروف الاستثنائية بموجب عقود عمل محددة المدة.

أما فيما يتعلق بالأعمال الموسمية، فيقصد بها تلك التي تتكرر سنويا وفي نفس التاريخ تقريبا، حسب تواتر المواسم أو طرق العيش الجماعية، والتي تتجزأ لحساب مؤسسة يخضع نشاطها لنفس التغييرات، كالأشغال الموسمية في قطاع الزراعة والصناعة بحكم صلتها الوطيدة بالإنتاجيات الموسمية.²

ثالثا: الرقابة الإدارية لفحص عقود العمل

نظرا للطابع الاستثنائي لعقود العمل محددة المدة وحرصا من المشرع الجزائري على تطبيق المبدأ العام في علاقات العمل وهو عقود عمل غير محددة المدة، ونظرا للاحتيالات التي مارسها أصحاب العمل في اللجوء إلى هذا النوع من التعاقد لسهولة إنهاؤها ولعدم احترامهم للحالات التي نصت عليها المادة 12 السابقة الذكر، فقد أخضعت هذه العقود ابتداء من جويلية 1996 لنوع من الرقابة الإدارية لفحص مدى تقييد أصحاب العمل بالحالات والأسباب المنصوص عليها، حيث نص المشرع في المادة 12 مكرر من

¹. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 66.

². أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 67.

قانون علاقات العمل على أنه: " يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إليه التشريع والتنظيم المعمول بهما من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله".¹

الفرع الثاني: القيود القضائية لإبرام عقد عمل محدد المدة.

إن التشريع الجزائري في مجال عقد عمل محدد المدة هذا النقص يخول للقاضي سلطة واسعة خاصة في مجال تفسير العقود وتكييف الحالات التي يمكن أن تطبق عليها.

يمكن إثبات علاقة العمل كقاعدة عامة بأية وسيلة كانت وفقا لما تنص عليه النصوص القانونية الخاصة بتنظيم علاقات العمل ومن ثم يمكن إثباتها بالكتابة أو بأية وسيلة من الوسائل المختلفة كالبينة والقرائن واليمين أو الشهود.

من خلال نص المادة 11 من القانون رقم 11/90 السالفة الذكر نستنتج أنه لا يوجد عقد عمل محدد المدة إلا إذا كان مكتوبا، فالكتابة أمر ضروري مهما كان سبب العقد أو مدته.

إن، لا يمكن إثبات عقد العمل محدد المدة إلا بالكتابة، ووسائل الإثبات الأخرى ليست لها فعالية في إثبات هذه العلاقة. ويجب أن يتضمن هذا العقد كل المعلومات الخاصة بمدته وأسباب المدة المقررة لتسهيل رقابة مفتشية العمل الذي يجب إن يعرض العقد لرقابتها مسبقا لفحص مدى شرعيته.

وقد أكد القضاء الجزائري علي هذا الموقف بحيث قضت المحكمة العليا في القرار الصادر عنها بتاريخ 15/09/1998² بما يلي: " حيث أنه من مراجعة وثائق الدعوى

¹ .مقتني بن عمار، المرجع السابق، ص 84.

² .قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 164030 منشور في المجلة القضائية لسنة 2002، ع 2، ص

وحيثيات الحكم المطعون فيه الذي قضى برفض الدعوى على أساس أن العقد الذي يربط بين الطرفين محدد المدة في حين أن الطرفين ارتبطا في بداية سنة 1992 أنه... ثم استمرت علاقة العمل دون أي عقد حتى تم توقيفه سنة 1995/09/11 من منصبه كحارس ليلى دون أي عقد مكتوب إلى غاية تسريحه أي حوالي 3 سنوات.

المطلب الثاني: نظام أجر العامل

إذا كان الأجر يكمن في القيمة المالية التي يلتزم المستخدم بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه، فإن استحقاقه له، أصبح يلقي تعارضا مع بعض مصالح صاحب العمل، إذ تقوم بعض المؤسسات الصناعية والتجارية بمخالفة القوانين بما تملكه من قوة مؤثرة في اقتصاد الدولة على حساب الطبقة العمالية بهدف تحقيق استمرارية انتعاش وضعها الاقتصادي.

ومنه سيتم التطرق إلى المبادئ التي يحكمها أجر العامل من خلال ثلاث فروع حيث يضم الفرع الأول مبدأ امتياز أجور العمال عن بقية الديون، أما الفرع الثاني فيتناول فيه مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، أما الفرع الثالث فيتناول مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.

الفرع الأول: مبدأ امتياز أجور العمال عن بقية الديون

هنا يمكن أن نطرح الفرضية التالية:

في حالة إفلاس مؤسسة¹، ويكون من بين دائئها أجراء أرباب أسر لم يتقاضوا أجورهم، هل يعطيهم القانون الحق في استقاء أجورهم بالأولوية بالمقارنة مع الديون الأخرى؟، أو هل يستفيدون من حق الامتياز في استقاء أجورهم؟ إن المشرع الجزائري مكن العامل من حق الامتياز، ولكن أورد له هذا الحق في المرتبة الرابعة، وذلك بعد

¹. بن عزوز بن صابر، الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، ع 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، ص 24.

الفصل الأول:.....الحماية القانونية للعامل الوطني.

المصاريف القضائية، مصاريف الخزينة العامة، مصاريف الحفظ والترميم وهذا ما أشارت إليه المادة 993 من القانون المدني الجزائري.

إن ما يلاحظ على هذه المادة، أنها أدخلت حق الامتياز للعامل ضمن حق الامتياز العام الذي تقتصر أولويته على استثناء العامل حقه من الأموال الموجودة في ذمة صاحب العمل وقت التنفيذ فقط، وعند عدم كفايتها تبقى أجور العمال دون وفاء.

ولكن من جهة أخرى أشار المشرع الجزائري إلى حق العامل في الامتياز الخاص، أي : بأن يتصدر ويسبق دين الأجر كل الديون الممتازة الأخرى، وهذا من خلال المادة 89 من قانون 11/90¹، التي أكدت على أفضلية دفع الأجور وتسبيقاتها المستحقة للعامل من طرف المستخدم. ولكن من الناحية العملية، نجد أن حق الامتياز قد لا تكون له فعالية، نظرا لأنه قد لا تكون للمؤسسة أصول تغطي كل الأجور، كما انه قد تستغرق إجراءات التنفيذ وقتا طويلا يتعارض مع الطابع المعيشي للأجر، كما لا يمتد الامتياز إلى دين الأجر الناشئ بعد الإفلاس.

الفرع الثاني: مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية.

في الحجز على الكتلة الأجرية، تظهر لنا حدود سلطة صاحب العمل في إيقاع جزاءات مالية على العامل، تتعلق أساسا بالأجر، وهنا سنقدم بعض الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى:

في حالة ما إذا تسبب العامل بضرر للهيئة المستخدمة، هل يجوز لصاحب العمل أن يحجز على أجر العامل لاستثناء التعويض عما لحق المؤسسة من ضرر من جراء خطأ العامل؟.

¹ . القانون 11/90، المرجع السابق.

الفرضية الثانية.

في حالة ما إذا صاحب العمل أقام علاقة تعاقدية مع العامل خارج إطار علاقة العمل، وأصبح دائن لهذا الأخير، أي العامل، هل يجوز له أن يحجز على الأجر لاستقاء دينه؟.

الفرضية الثالثة.

إذا أصبح العامل مدينا للغير، فهل يمكن لهذا الأخير، أن يحجز على أجره لاستقاء دينه¹؟

إن المشرع الجزائري، أجاب عن هذه المسألة من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية² في الفصل السابع، وفقا للمواد من 775 إلى 782، حيث انه سمح بالحجز على الأجر، ولكن قيد هذا الحجز بعدة شروط:

- أن يتم الحجز بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 من نفس القانون.

- ألا يجوز الحجز على المنح العائلية.

- لا يجوز أن يتجاوز الحجز نصف الأجر.

كما انه سمحت م 777 من ق. إ. م أن يكون الحجز على الأجر بقيمة النفقة الغذائية إذا ما تعلق الأمر بنفقة غذائية للقصر أو الوالدين³ أو الزوجة..... الخ - وهذا نظرا لأهميتها، وطابعها الاستعجالي لصالح مستحقيها.

ولقد حددت المادة 776 من ق. إ. م نسبا محددة للحجز على الأجر وتكوينها على

دور الإجراءات المدنية والإدارية.

1. عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 146.

2. الامر رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، ج ر ، ع 21، صادر بتاريخ 23 افريل 2008.

3. عبيدي الشافعي، قانون الأسرة، دار الهدى، الجزائر، 2005، ص ص 49-50.

«10% إذا كان المرتب الصافي يساوي أو اقل عن قيمة الأجر الأدنى المضمون.
15% إذا كان المرتب الصافي يفوق قيمة الأجر الأدنى المضمون ويساوي أو يقل عن
ضعف قيمته.

20% إذا كان المرتب الصافي يفوق ضعف الأجر الأدنى المضمون ويساوي أو يقل
بثلاث مرات عن قيمته.

25% إذا كان المرتب الصافي يفوق ثلاث مرات قيمة الأجر الأدنى المضمون ويساوي
أو يقل بأربع مرات عن قيمته.»

الفرع الثالث: مبدأ التنازل عن الأجر

لتوضيح هذا المبدأ، يمكن أن نطرح الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: إذا تحصل العامل على منفعة أو مصلحة شخصية من رب العمل، فهل
يمكن له أن يتنازل عن كل الأجر أو جزء منه لصالح صاحب العمل؟.

الفرضية الثانية: إذا تحصل العامل على منفعة أو مصلحة شخصية من شخص¹ أجنبي
خارج إطار علاقة العمل، فهل يمكن له أن يتنازل عن كل الأجر أو جزء منه لصالحه؟.

الفرضية الثالثة: إذا كان على العامل دين لصاحب العمل، فهل يمكن إجراء المقاصة
على الأجر؟.

إن من أهم الأحكام التي يقوم عليها الأجر هي دفعه بانتظام عند حلول أجله من قبل
صاحب العمل.

المشرع الجزائري لم يتطرق صراحة إلى هذه النقطة، ولكن بالرجوع إلى المادة 136
من قانون 11/90²، نجد أنها أكدت على أن، كل بند مخالف للأحكام التشريعية
والتنظيمية السارية يعد باطلاً وعديم الأثر، ونص أيضاً في المادة 88 من القانون نفسه،

¹. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 68.

². المادة 136 من القانون 90/11، المرجع السابق.

الفصل الأول:.....الحماية القانونية للعامل الوطني.

على أن تنازل العامل لفائدة صاحب العمل عن الأجر يعتبر باطلا وعديم الأثر، ولو كان برضاه أو بمقابل منفعة أو مصلحة¹، لكن استثناءا:

- يمكن اقتطاع جزئي للأجر، ودفعه على مراحل مثل حالة العمل المؤقت.
- يمكن إجراء المقاصة على الأجر، ولكن في حدود ضيقة، وذلك بالتقيد بالنسب المحددة للحجز على الأجر².

¹. يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996، ص 125.

². أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 59.

الفصل الثاني

نظام حماية العامل الأجنبي

الفصل الثاني: نظام حماية العامل الأجنبي.

تقوم سياسة الدولة في التشغيل منذ الاستقلال على احترام الحقوق الأساسية في العمل، بتقرير وسائل لضمان ممارستها، تمنح الأولوية لليد العاملة الوطنية، إذ جعلت اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في ظل النظام الداخلي للدولة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية يتم في أضيق الحدود لما تتطلبه التنمية الوطنية، وذلك وفق شروط خاصة ومجالات محددة. حيث كرس المشرع الجزائري بموجب مختلف النصوص القانونية الواردة في الدستور والقوانين المنظمة لعلاقات العمل، الحرية المهنية وحرية العمل كمبدأ عام تنحدر عنه مختلف الحقوق والالتزامات، وهما المبدأين اللذين تترتب عنهما نتائج قانونية مهمة منها حرية التعاقد، حرية تغيير نوع العمل أو مكانه وكذا حرية البحث عن عمل آخر يتوافق والاستعدادات والمؤهلات العلمية والمهنية للفرد، وبالنتيجة حرية اللجوء إلى تشغيل الأجانب، حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى النظام القانوني لتشغيل الأجانب(المبحث الأول)، حقوق وواجبات العامل الاجنبي(المبحث الثاني).

المبحث الأول: النظام القانوني لتشغيل الأجانب.

بعد صدور قانون رقم 88 - 01 وقانون رقم 90 - 11، وانتهاج نظام سياسي اقتصادي ليبرالي اعتبرت تلك المرحلة منعرجا جديدا للتخلي وانسحاب الدولة على دورها كمتعامل اقتصادي وكطرف في علاقات عمل، تغيرت أساليب تنظيم علاقات العمل والشغل لتقوم على أسس جديدة، تعاقدية مرنة وتنافسية، غايتها تحقيق الفعالية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي.

رغم المرونة التي أضفيت على علاقات العمل، إلا أن اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية بقي إطار منظم علي أسس وشروط وإجراءات خاصة. على هذا الأساس يثور التساؤل عن كيفية تنظيم المشرع الجزائري لتشغيل الأجانب اعتمادا على القانونين رقم 81-10 والقانون رقم 11-08 اللذان يتناقضان وتغيرات المنظومة القانونية والمتطلبات السياسية والاقتصادية الجديدة. حيث سنتطرق إلى شروط تشغيل الأجانب (الفرع الأول)، ثم إلى حقوق وواجبات العامل الأجنبي (الفرع الثاني).

المطلب الأول: شروط تشغيل الأجانب

نظم المشرع الجزائري على غرار مشرعي العديد من الدول كالمشرع المصري تشغيل وعمل الأجانب، فأورد عليه العديد من القيود التي ترد على حرية التعاقد وذلك تقديرا لاعتبارات اجتماعية واقتصادية أولها حماية الأيدي العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية¹، وعليه سنتطرق إلى الشروط الخاصة بالسلطات الإدارية (الفرع الأول)، ثم نتطرق بعد ذلك إلى الشروط المرتبطة بالهيئة المستخدمة (الفرع الثاني)، وأخيرا الشروط الخاصة بالعامل الأجنبي (الفرع الثالث).

¹ .صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 16 - 17.

الفرع الأول: الشروط الواجب مراعاتها من السلطات الإدارية المعنية

يقع على الهيئات والمصالح الإدارية المختصة بتنظيم قطاع الشغل ومنها مصالح التشغيل ومفتشية العمل والمصالح التابعة لوزارة العمل، احترام بعض المبادئ والأسس والمعايير عند دراسة طلب رخصة العمل للأجانب، والتي تتمثل في:

1- التأكد أن الغاية من تشغيل الأجانب يخص حاجيات التنمية الوطنية¹، وفي هذا الشأن أكدت تصريحات وزير العمل والشغل والضمان الاجتماعي بأن الجزائر ستقرض قيودا أكبر على حركية الأجانب، إذ تلزم الحكومة المتعاملين الاقتصاديين بتوظيف مواطنيها ومنحهم الأولوية² وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن هناك أشخاص مواطنين خواص يلجئون إلى تشغيل الأجانب من أجل بناء المساكن.³

2- دراسة العقود والاتفاقيات المتضمنة الصفقات الخاصة بالأشغال أو المساعدات التقنية التي تعتمزم كل هيئة جزائرية بإبرامها مع الهيئات الأجنبية تطبيقا لنص المادة السابعة من القانون رقم 81-10 سالف الذكر وفيما يخص التدابير المتعلقة بتشغيل الأجانب.

3- التأكد من عدم إمكانية تشغيل عامل جزائري في المنصب المتوفر إما بالترقية أو التوظيف الخارجي تطبيقا لأحكام المادة 5/2 من قانون رقم 81-10 سالف الذكر⁴ فالأولوية للعامل الجزائري، رغم أن الواقع أثبت عدم احترام هذا الشرط والقيود، إذ شهدت

¹ . تنص المادة الأولى من قانون رقم 81-10، مؤرخ في 11 يوليو 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر، ع 28، صادر بتاريخ 14 يوليو 1981 على ما يلي:

يهدف هذا القانون إلى تحديد شروط تشغيل العمال الأجانب وفقا لاحتياجات التنمية الوطنية» .

² . معاشو نبالي فطة، أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري- تيزي وزو-، الجزائر، د. ت. ن، ص 579.

³ . إرتفاع كبير لعدد العمال الأجانب في الجزائر، الشرق الأوسط، جريدة العرب الدولية، الأربعاء 4 يوليو، 2007..

⁴ . المادة 5/2 من قانون 81-10، المرجع السابق.

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

الجزائر مؤخرا تدفق الآلاف من العمال الأجانب، ذلك أن المؤسسات والشركات تفضلهم لقلة تكلفتهم لاسيما بالنسبة للعمال الصينيين.

كذلك يلاحظ على هذه المادة أنها تحيل إلى مواد من قانون رقم 78-12 الملغى بموجب قانون رقم 11-90¹، وبالتالي كان من الأجدر على المشرع إلغاء هذه المادة أو تعديلها وفق المعطيات الجديدة تساير الوضع القانوني الحالي لعلاقات العمل.

الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بالهيئة المستخدمة

فرض المشرع من خلال النصوص سالفه الذكر بعض شروط ترتبط بالهيئة المستخدمة والتزامات على عاتق صاحب العمل، يتأكد منها ويحترمها عند لجوءه إلى تشغيل عمال أجنب وهو:

1- التصريح بتشغيل الأجنبي

يكون التصريح عن كل أجنبي يمارس نشاط مدفوع الأجر لدى المصالح المختصة إقليميا حسب ما هو منصوص عليه في المادة 3/3 من قانون رقم 81-10² وهو ما أكدته المادة 28 من قانون رقم 08-11³ وفرضت أن يتم التصريح أمام المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا. وهذا في حدود 48 ساعة بعدما كان الأجل يمتد إلى 30 يوما.

¹. القانون 90/11، المرجع السابق.

². المادة 3/3 من قانون رقم 81-10 تنص عما يلي:

يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تصرح لدى مصالح العمل المختصة إقليميا بكل أجنبي يمارس نشاطا مدفوع الأجر بالجزائر.....".

³. المادة 28 من القانون رقم 08-11 تنص عما يلي:

«على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت، أن يصرح به من خلال مدة ثمان وأربعين 48 ساعة، لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا».

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

يكون التصريح عند إبرام علاقة العمل وكذا عند انتهاء هذه العلاقة على عكس الأمر رقم 66-211 سالف الذكر. وتطبيقا للمادة 19 من مرسوم رقم 82-510 سالف الذكر، يتعين على الهيئات المستخدمة أن تصرح لمصالح التشغيل المختصة إقليميا بهؤلاء العمال قبل خمسة عشر يوما على الأقل من توظيفهم على أن يؤكد هذا التصريح على ما يأتي:

- اسم الهيئة المستخدمة أو هدفها الاجتماعي ووضعيتها القانونية.
 - المعلومات المتعلقة بحالة العمال الأجانب المعنيين المدنية وبنسبتهم.
 - المؤهلات المهنية لهؤلاء العمال.
 - مناصب العمل المسندة لهم.
 - مدة عقود العمل المبرمة.
 - أجره الوظيفة والمنافع المبذولة لهم.¹
- وتجدر الإشارة إلى أن الهيئات المستخدمة ملزمة التصريح بالعمال الأجانب المطلوبين ولو بصورة استثنائية لإنجاز أشغال لا تتجاوز مدتها خمسة عشر يوما لدى مدير الولاية المكلف بالعمل، على أن يتضمن هذا التصريح ملحقا يضم ما يلي:
- تقرير يذكر فيه اسم الهيئة المستخدمة أو هدفها الاجتماعي ووضعيتها القانونية ويبين الطابع الاستثنائي للأشغال المطلوب إنجازها.
 - كشف معلومات تتعلق بالعامل الأجنبي.
 - بيان أيام العمل التي قام بها العامل في الجزائر خلال الإثني عشر شهرا السابقة ليوم التصريح به.

يتبين من خلال هاتين المادتين أن المشرع الجزائري، يتخذ سياسة أكثر مرونة في تشغيل الأجانب، لأن شرط التصريح من صاحب العمل يعد شرطا مجازيا إذا ما اعتبرنا

¹ . معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 581.

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

أن دخول الأجانب إلى البلاد لا يكون إلا بعد حصوله على رخصة العمل من السلطات والمصالح المعنية، وإلا يبقى التناقض بين ما جاء في القانونين أمر واضح.

يمكن الإحالة كذلك إلى المادة 17 من قانون رقم 11-08¹ التي تجعل استفادة العامل الأجنبي من بطاقة الإقامة مرهون بتقديمه لأحدي الوثائق الواردة بها ومنها تصريح التشغيل، وهي واردة على النحو التالي:

- رخصة العمل.
- ترخيص مؤقت للعمل.
- تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة إلى الأجانب غير الخاضعين لرخصة العمل.

2- أن يكون بإمكان المستخدم تقديم المستندات والوثائق المرخصة لتشغيل الأجانب في المؤسسة، وهو ما أكدته المادة 28/3 من القانون نفسه.

كما تلزم المادة ذاتها أن مالك السفينة الذي يشغل بحارة أجنبي، الحصول على ترخيص من الوزير المختص، وهو ما ورد في المادة 28/4 من قانون رقم 11-08 السالف الذكر.²

3- أن يتم إدراج تقرير خاص معمل ومتضمن لرأي ممثلي العمال، لمصالح وزارة العمل التي تمنح جواز العمل، وفقا لما ورد في المادة 6 من قانون رقم 10-81 التي تنص على أنه « لا يجوز للمصالح التابعة لوزارة العمل قبول ملف لجواز العمل ما لم يكن مرفقا بالتقرير المعمل من الهيئة صاحبة العمل والمتضمن رأي ممثلي العمال .

¹ . المادة 17 من القانون رقم 11/08، المرجع السابق.

² . المادة 28/4 من القانون 11/08، المرجع السابق.

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

وطبقا للمادة الثانية من مرسوم رقم 82 - 510 فإنه " تذكر التقارير المبينة للأسباب المقررة في المادتين 6 و8 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981، المتعلقة بشروط استخدام الأجانب ما يلي¹:

- اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها الاجتماعي.
- متطلبات منصب العمل المطلوب شغله ووصف المهام المطلوب القيام بها ونوع الأشغال الواجب إنجازها.
- الأسباب التي تبرر استخدام عامل أجنبي، لاسيما الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهاداته أو كفاءته المهنية.» .
- 4 - أن تتم المراقبة الصحية للعامل الأجنبي، وفق ما جاءت به المادة 5 من قانون رقم 81-10 في فقرتها الرابعة، إذ تشترط أن يتوفر في التقرير الصحي الشروط المحددة في التنظيم المعمول به.

الفرع الثالث: الشروط الواجب توفرها في العامل الأجنبي

أخضع المشرع العامل الأجنبي الذي يرغب في ممارسة نشاط مأجور بالجزائر لشرط حيازة جواز العمل أو رخصة العمل المؤقتة من المصالح المعنية، والحصول على هذه الأخيرة يتوقف على بعض الشروط والقيود وهي:

- 1- أن يكون منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء كان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة.

¹. صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 18.

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

2- أن يكون العامل الأجنبي حائزا للشهادات والمؤهلات المهنية اللازمة للوظيفة تطبيقا لأحكام المادة 5 من قانون رقم 81-10.¹

مع العلم أنه حسب تصريحات بعض المسؤولين، هناك نسبة من العمال الأجانب ليس لهم تأهيل علمي. كذلك فإن اللجوء إلى يد عاملة أجنبية في بعض الأعمال والأشغال البسيطة كالبناء، تصليح الأرصفة وغيرها، يعود إلى قلة الطلب عليها من العمال الجزائريين، كما أن اشتراط الشهادة في مثل هذه المهن هو عائق أمام اليد العاملة الوطنية، التي تمارسها عن طريق الاعتياد والتجربة، بالإضافة إلى ندرة بعض التخصصات والتأهيلات المهنية كالاختصاص في حفر الأنفاق.

3- أن تثبت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به ويستثنى من الإلزام برخصة العمل المؤقت، العمال الأجانب المدعوون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدة خمسة عشرة يوما دون أن يتجاوز حاصل مدة الحضور المجموعة ثلاثة أشهر في السنة، وللتأكد من الطابع الاستثنائي للأعمال التي طلب لأجلها تدخل العمال الأجانب، توضع أساليب للمراقبة.²

المطلب الثاني: جزاء مخالفة المستخدم التصريح بالعمال الأجانب

يشكل التزام التصريح بالعمال الأجانب لدى هيئة الضمان الاجتماعي أهم الالتزامات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري اتجاه أصحاب العمل أو الهيئة المستخدمة، وذلك بمقتضى القانون رقم 83-14 المعدل والمتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

¹. أكد هذا الشرط قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الصادر في 27/10/1988، ملف رقم 47289، بقضائه على أنه « من المقرر قانونا أنه تشغيل عامل الأجانب في الجزائر لا يتمتعون مستوى تأهيل عام أو خاص، ومن ثم فإن القضاء يخالف ذلك يعد خرقا «، المجلة القضائية، ع 01، المحكمة العليا، قسم المستندات، الجزائر، 1990، ص 100.

². المادة 09 من قانون رقم 08 - 11، المرجع السابق.

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

وبهدف إجبار أصحاب العمل على الوفاء بمضمون التزام بالتصريح بالعمال الأجانب، رتب المشرع الجزائري في القانون المشار له أعلاه، جزاءات مالية وأخرى جزائية، بحيث منح كل من هيئة الضمان الاجتماعي والعامل حق المتابعة الجزائية ضد صاحب العمل الذي لم يمتثل لمضمون هذا الالتزام.

ومن هذا المنطلق سنتطرق إلي مضمون الالتزام بالتصريح بالعمال الأجانب لدي هيئة الضمان الاجتماعي(الفرع الأول)، ثم نعد إلي تناول المسؤولية الجزائية المترتبة عن إخلال أصحاب العمل أو الهيئات المستخدمة بالالتزام بالتصريح بالعمال الأجانب لدي هيئة الضمان الاجتماعي(الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون الالتزام بالتصريح بالعمال الأجانب لدي هيئة الضمان الاجتماعي
نتطرق في هذا الفرع إلى مضمون الالتزام التصريح بالانتساب العمال الأجانب(أولا)، ومواعيد القانونية المحددة والمقررة لهذا الالتزام(ثانيا).

أولا: مضمون الالتزام التصريح بانتساب العمال الأجانب

قضت أحكام القانون رقم 83-14 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، علي الزامية المستخدم أو صاحب العمل بالتصريح بانتساب عماله الاجانب لدي صندوق أو هيئة الضمان الاجتماعي خلال الآجال المحددة قانونا، وفق النموذج المحدد لهذا الغرض تسلمه هيئة الضمان الاجتماعي للمستخدمين قصد ترقيمهم في مصالح الضمان الاجتماعي.

ثانيا: الآجال القانونية المحددة للتصريح بالانتساب.

ربط المشرع الجزائري التزام التصريح بالعمال الاجانب لدي الضمان الاجتماعي بآجال ومواعيد قانونية محددة، فحسب المادة 10 من قانون المتعلق بالالتزامات المكلفين

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم¹، نجد أنها قضت علي أنه: "يجب علي أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف 10 أيام التي تلي توظيف أو استخدام العمال".

ثم تضاف المادة 11 من القانون أعلاه، أن اجال طلب الانتساب المرتبط بالطلبة أو التلاميذ الذين ينتمون إلي مؤسسات التعليم العالي أو التقني أو التكوين المهني أو ما يدخل في حكمها، يكون في ظرف 20 يوما التي تلي تاريخ تسجيلهم بهذه المؤسسات التعليمية.

الأمر الذي يعني أن مخالفة هذه الآجال قد يؤدي مباشرة إلي المتابعة الجزائية لأصحاب هذا الاخلال. وهو ما سنتعرض له في العنصر الموالي.

الفرع الثاني: الجزاء المترتب عن اخلال الهيئة المستخدمة بالالتزام بالتصريح

بالعمال الأجانب

في حالة الاخلال المستخدم بهذا الالتزام الاجراء في الآجال المحددة قانونا في ميعاد 10 أيام التي تلي توظيف أو استخدام العامل، رتب المشرع الجزائري بمقتضي المادة 41 من القانون 83-14 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي²، والمادة 69 من قانون المالية لسنة 1999، عقوبة جزائية وأخري مالية جراء الاخلال بهذا الالتزام.

¹. المادة 10 من القانون رقم 15/83، المؤرخ في 02/جويلية/1983، المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر، ع 28، جويلية 1983، معدل والمتمم بالقانون رقم 15/86، المؤرخ في 29/ديسمبر/1986، المتضمن قانون المالية لسنة 1987، ج ر، ديسمبر 1989.

². بن سطايعي جميلة، **المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في مجال القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-الجزائر، 2009-2010، ص

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

قضت المادة 69 من قانون المالية لسنة 1999 علي أن عدم التصريح بالانتساب من قبل صاحب العمل يشكل جريمة يعاقب عليها القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

حيث تنص المادة 41 من القانون 83-14 علي أنه "يعاقب المستخدم الذي لم يقيم بانتساب العمال الذي يوظفهم في الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة قانونا، بغرامة مالية تتراوح بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة حبس من شهرين إلي 6 أشهر أو بأحدي هاتين العقوبتين".¹

" علي أن تضاعف العقوبة في حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح بين 20.000 دج إلي 50.000 دج عن كل عامل غير منتسب، وبعقوبة حبس من شهرين إلي أربعة وعشرين شهرا".

وانطلاقا من هذه المقتضيات، أجاز المشرع الجزائري لهيئة الضمان الاجتماعي حق متابعة أي مستخدم جزائيا متي أخل أو أخلف هذا الأخير بالتزامه المرتبط بالتصريح بعماله لدي هيئة الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة والمقررة قانونا، إضافة إلي حق العامل ضحية هذا التقصير والتهاون في اتخاذ إجراءات المتابعة الجزائية.²

¹ . المادة 41 من لقانون 83-14، المرجع السابق.

² . بن سطاعلي جميلة، المرجع السابق، ص 20

المبحث الثاني: حقوق وواجبات العامل الأجنبي.

تترتب عن عقد العمل آثار قانونية قررها المشرع تتجسد أساسا في التزامات وحقوق كل من العامل ورب العمل أو الهيئة المستخدمة كما نص القانون على الآثار المترتبة على الإخلال بتلك الحقوق والالتزامات تتمثل أساسا في الجزاء المترتب على العامل من جراء إخلاله بالتزاماته المهنية وكذا قيام مسؤولية رب العمل أو الهيئة المستخدمة عن إخلالها بالتزاماتها التعاقدية والقانونية في مواجهة العامل .

حيث سيتم التطرق إلى حقوق العامل الأجنبي (المطلب الأول)، ثم بعد ذلك إلى واجباته (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق العامل الاجنبي.

تمثل الجزائر وجهة مفضلة بالنسبة للعمال الأجانب من المختصين والمؤهلين على حدٍ سواء، إضافة إلى إعفائهم من الضرائب وغيرها من المزايا، حيث يتمتع بمجموعة من الحقوق تتمثل في:

الفرع الأول: حق العامل الأجنبي في الراحة والإجازات القانونية.

لم تعد قوانين العمل الحديثة تهتم فقط بالجهد والعمل الذي يقدمه العامل وما يحقّقه في الإنتاج، بل امتد اهتمامها إلى مختلف الجوانب الصحية والاجتماعية للعامل، بل بالأحرى منحة بدوام جزئي للراحة بعد ذلك، جهد طويل ومشقة، حيث كرست جميع قوانين العمل الدولية مبدأ حق العامل في الراحة الأسبوعية ومنحه الراحة في الأعياد الدينية والوطنية، وكذلك الحق في الإجازة السنوية في مختلف النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية. ليس ذلك فحسب، بل للعامل الحق في راحة أكثر من ذلك، ونص القانون

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

على أنه لا يجوز حرمان العامل من حقه في الراحة¹، وخاصة الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية.

العطل القانونية هي على النحو التالي:

- 5 يوليو عطلة يوم واحد.
- 1 نوفمبر عطلة يوم واحد
- عيد الفطر هو يوم عطلة
- عيد الأضحى هو إجازة يومان
- أول محرم إجازة ليوم واحد
- عاشوراء إجازة يوم واحد
- عيد ميلاد النبي يوم عطل.

وهي تعتبر هذه الأيام راحة على حساب صاحب العمل، أي مدفوعة الأجر للعمال الأجانب.²

الفرع الثاني: حق العامل في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي.

من مزايا قانون العمل أنه قانون اجتماعي في المقام الأول، حيث يهدف بشكل أساسي إلى حماية العامل من جميع الأخطار التي يواجهها أثناء العمل وتختلف حسب طبيعة العمل الذي يقوم به والحوادث والمهنة. الأمراض أو لأسباب أخرى مثل الشيخوخة والعجز، أو قد تنجم المخاطر عن قرارات تعسفية من قبل صاحب العمل، فإن حماية العامل من الأخطار بجميع أنواعها تتمثل في تلك الأحكام القانونية والأحكام التنظيمية

¹ . صلاح على على، حماية الحقوق العمالية ، جور مفتشية العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة ، د.ب.ن، 2013 ، ص 152.

² . محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، ط 1، دار النهضة العربية، 2012 ، ص

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

التي تعمل على مساعدة العامل على التخفيف من الأضرار التي قد تلحق به لأي سبب من الأسباب.

حق العامل في الحماية لم يبق فقط حقاً قانونياً، بل ارتقى إلى مستوى الحق الدستوري، وفقاً لنص القانون الجزائري في المادة 52 فقرة 2¹، بالإضافة إلى قانون علاقات العمل الذي يجعل العامل التمتع بالضمان الاجتماعي والحماية الصحية، ومن أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل أيضاً احترام السلامة البدنية والمعنوية والاجتماعية والكرامة، بحكم القانون العام للعامل الأجنبي. الضمان.²

الاجتماعي هو نظام يشمل جميع العاملين على التراب الوطني بغض النظر عن جنسيتهم سواء أكانوا مواطنين أو أجانب مهما كانت طبيعة عملهم سواء أكان يدوياً أم فكرياً ومهما كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كانت. القطاع، سواء كان القطاع العام أو الخاص، يستفيد أيضاً من خدمات هذا النظام، وكذلك العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص يعملون لحسابهم الخاص في الصناعة والتجارة والزراعة وغيرها. يتكفل التأمين الاجتماعي بالعامل أو أحد أفراد أسرته، فيما يتعلق بالفحص الطبي، وشراء الأدوية اللازمة، حيث يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي 80 في المائة من النفقات، وأحياناً يكون تحملها كاملاً³..

تأمين الأمومة: ويشمل ذلك تحمل جميع النفقات الناشئة عن الحمل والولادة ومختلف عواقب دفع أجر الفترة التي تتوقف خلالها المرأة العاملة عن العمل بسبب الولادة. وهناك تأمين الإعاقة وتشمل كفالة العامل الذي قد يكون عاجزاً، ومنعه من الاستمرار في العمل بشكل دائم، وذلك بتخصيص معاش تقاعدي دائم للعامل المعاق. وهذا المعاش

¹ . المادة 2/52 من الدستور 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

² . صلاح على علي، المرجع السابق، ص 152.

³ . محمد أنور حامد علي، المرجع السابق، ص 138.

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

يمكنه من العيش دون الحاجة إلى عمل أو حاجة الآخرين، ويقدر المعاش حسب درجة الإعاقة وحالته العامة وسنته ومؤهلاته وقوته البدنية.

وهناك تأمين للإعاقة هذا النوع من التأمين مخصص لمن لهم حق العامل المتوفى في الاستفادة من منحة الوفاة، التي تقدر أجورهم عن سنة كاملة من العمل على أساس آخر أجر حصل عليه العامل المتوفى، بشرط أن يكون ذلك. تُدفع لمن يستحقها دفعة واحدة توزع على أصحاب الحقوق.¹

لا يمكن للعامل الاستفادة من هذه التأمينات الاجتماعية في حال عدم مساهمته في تمويل خدماتهم، حيث يلزمه القانون بدفع اشتراك شهري يقتطع من المصدر بمناسبة دفع الأجر من قبل صاحب العمل، حيث تقدر المساهمة بـ 29٪ من الأجر الأساسي للعامل الواحد، ويتحمل صاحب العمل 24 منهم.

كذلك نصت على حقوق العامل المادتين 5 و6 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت المادة 05 على " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي .
- المشاركة في الهيئة المستخدمة .
- الضمان الاجتماعي والتقاعد .
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل .
- الراحة .
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها .
- اللجوء إلى الإضراب "

كما تنص المادة 6 على " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي :

¹. مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

- التشغيل الفعلي
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
- التكوين المهني والترقية في العمل .
- الدفع المنتظم للأجر المستحق .
- الخدمات الاجتماعية.¹
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

المطلب الثاني: واجبات العامل الأجنبي والجزاء المترتب على إخلال بالتزاماته

يجب أن يكون هناك توازن بين حقوق والتزامات العامل الاجنبي، والتزامات العامل المستمدة من القانون والعقد فبعد التطرق إلي واجبات العامل الاجنبي(الفرع الأول)، نتطرق بعد ذلك إلي الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزاماته.

الفرع الأول: واجبات العامل الأجنبي

يؤدي العامل العمل المتفق عليه، ومقابل الأجر الذي يتقاضاه العامل، يلتزم بأداء العمل المطلوب منه بضمير بما يتوافق مع قدراته المهنية.

تنفيذ تعليمات صاحب العمل، من الطبيعي جداً أن ينفذ العامل تعليمات صاحب العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مشروعة. يجب على العمال تنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة المعينة من قبل صاحب العمل أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة، أي أنه لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بخداع المستهلكين بشأن جودة المنتجات. تجاري.²

¹ . بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 122.

² . مصطفى جلال القرشي، المرجع السابق، ص 266.

الفصل الثاني:.....نظام حماية العامل الأجنبي.

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.¹
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

¹ . بلعروسي أحمد التيجاني، المرجع السابق، ص 123.

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزاماته.

بمجرد إخلال العامل بالتزاماته المترتبة عن عقد العمل أو النصوص القانونية الملزمة التي تضمنها قانون العمل يقوم حق صاحب العمل أو المستخدم في توقيع الجزاء التأديبي عليه الذي يجب أن يتضمنه النظام الداخلي الذي يجب على المستخدم أن يقوم بإعداده طبقاً للمواد 75 وما يليها من القانون 11/90 .

حيث تنص المادة 78 فقرة 02 من نفس القانون على " يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".¹

والجزاء التأديبي يرتبط من حيث توقيعه بوجود إثبات ارتكاب العامل لخطأ يشكل مخالفة للالتزامات المهنية المفروضة عليه بموجب عقد العمل من جهة وبموجب الأنظمة القانونية والتنظيمية والاتفاقية المعمول بها لدى الهيئة المستخدمة ، وتوقيع الجزاء وسلطة التأديب يعتبر من صلاحيات صاحب العمل على أساس اتصاله المباشر بالعامل وما يملكه من سلطة الإشراف والرقابة والإدارة على العامل مما يجعل لديه القدرة على اكتشاف ومعاينة المخالفات التي يرتكبها العامل.

ينص النظام الداخلي في المؤسسات التي تشغل 20 عاملاً فأكثر على طبيعة الأخطاء التأديبية وإجراءات توقيع وتنفيذ الجزاء سواء أكان ذلك عن طريق إنشاء مجلس تأديبي أو مباشرة بواسطة قرار صادر عن صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، أم في المؤسسات التي لم يتم فيها إعداد النظام الداخلي فتبقى سلطة تحديد طبيعة الأخطاء التأديبية وإجراءات توقيع وتنفيذ الجزاء من صلاحيات صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة.² وتنقسم الجزاءات التأديبية التي يمكن أن توقع على العامل إلى ثلاثة درجات

¹ . المادة 78 من القانون 11/90، المرجع السابق.

² . محمد أنور حامد علي، المرجع السابق، ص 139.

1 - الجزاءات من الدرجة الأولى: وهي في الغالب تقابل الأخطاء البسيطة التي يرتكبها العامل مثل الإنذار أو التوبيخ ويوقعها صاحب العمل مباشرة.

2 - الجزاءات من الدرجة الثانية: وهي تقابل أخطاء أكثر جسامة من جزاءات الدرجة الأولى وتتمثل أساسا في التعليق المؤقت لعلاقة العمل مع حرمان العامل من الأجر خلال هذه الفترة ، وفي الغالب فإن توقيع هذه الجزاءات يكون من اختصاص الهيئات التأديبية إذا كان منصوص عليها ضمن الأنظمة الداخلية .

3 - الجزاءات من الدرجة الثالثة: وهذه الجزاءات هي الأكثر خطورة ومساسا بحقوق العامل نظرا لترتيبها عن أخطاء جسيمة ارتكبها العامل وتتمثل في النقل الإجباري للعامل ، الفصل من منصب العمل ومما تجدر الإشارة إليه أن هذه الجزاءات ونظرا لخطورتها تكون من اختصاص الهيئات التأديبية إذا كان منصوص عليها ضمن الأنظمة الداخلية بناء على اقتراح من الهيئة المستخدمة¹.

كخلاصة نستنتج أن العامل الأجنبي يمثل انعكاسا لمدي حضارة أي مجتمع ومدى قدرة هذا الأخير على التفاعل والاندماج في المجتمع الدولي وتقبل حضارات وعادات مختلفة عنه ومساهما في ازدهار اقتصاد الدول، وأمام هذه الأهمية التي يعتريها الأجنبي في صلب أي منظومة اجتماعية فإن الشرائع السماوية والتشريعات المتوسطة أولت أهمية بارزة لحمايته من أي اعتداء قد يستهدفه سواء في شخصه أو ماله أو اعتباره خصوصا أثناء الأزمات التي تعرفها دولة ما لاسيما الأزمات الاقتصادية.

¹ .مصطفى جلال القرشي، المرجع السابق، ص 267.

الخاتمة

الخاتمة:

ختاما لهذا البحث العلمي المتواضع نستنتج أن المشرع الجزائري أفرد للعامل حماية جزائية موفقا في ذلك من خلال وضع قواعد وقوانين تلزم المستخدمين باحترامها والامثال لمضمونها وعدم مخالفتها وإلا أصبح الفعل مجرم ومعاقب عليه قانونا.

حيث ألزم كافة المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بالتصريح بعمالهم لدي هيئة الضمان الاجتماعي، كما رتب علي عدم الوفاء أو التهرب يشكل جنحة تستدعي معها المتابعة الجزائية، كما أن الحماية الجزائية للأجر في التشريع الجزائري لا تظهر فقط من خلال المبادئ المكرسة لهذه الحماية.

حيث يلاحظ كذل وجود فرق بين ما هو منصوص عليه قانون نظريا والمعمول به تطبيقيا وميدانيا بخصوص تشغيل الأجانب، خاصة أمام ما يسجل من غش وتحايل على القانون، حيث كشف وزير العمل والشغل والضمان الاجتماعي على تسجيل ما يقرب من 2130 مخالفة ضد الأجانب غير مرخص لهم سنة 2011.

أولا: النتائج.

وقد توصل البحث بنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن القانون الجزائري في مجال عقوبات العمل لم يكن موفقا في السياسة الجنائية التي تبناها لعدم رسم النموذج القانوني لجرائم العمل من خلال قواعد مجردة تسري بشكل واضح ودقيق علي كل المخاطبين بها.
- أن النصوص القانونية لا تكفي وحدها لإرساء الحماية للأجر.
- من بين الضمانات القانونية أيضا تلك المتعلقة بمواجهة الوسائل التكنولوجية في المراقبة، والتي تتمثل في ضرورة إخطار العمال وكذا لجنة المؤسسة بوجود أنظمة المراقبة الإلكترونية، وضرورة استخدامها طبقا للقانون، كما تشترط مراعاة مبدأ التناسب بين الوسيلة المستعملة في المراقبة والهد المنشود الذي تسعى لتحقيقه.

- أن التنظيم القانوني لحق العامل في احترام حياته الخاصة في ظل الانتشار الواسع للوسائل التكنولوجية الحديثة التي قد يلجأ إليها صاحب العمل، وفي ظل علاقة التبعية التي تربطه بصاحب العمل تحتاج إلى تدخل من المشرع من خلال نص في قانون العمل الجزائري ينظم هذا الموضوع.

ثانيا: التوصيات.

نأمل من المشرع الجزائري أن يتدخل من خلال نص قانوني ينظم فيه مختل مظاهر حماية الحياة الخاصة للعامل في إطار علاقة العمل، والتدخل بحماية هذا الحق بنص تشريعي عام يحمي حق الانسان في احترام حياته الخاصة مثلما فعل التشريع الفرنسي الذي كان سابقا لتنظيم هذا الحق سواء في شقه العام أو في شقه الخاص بالعمال.

- يستحسن إعادة النظر بشأن العقوبات المقررة للمستخدم المخالف التي تعتبر عقوبات رمزية فقط مقارنة بالأثر الذي ترتبه تلك المخالفات، إذ لا بد من رفع قيمة الغرامات المقررة عند مخالفة تشريع العمل، وتمديد العقوبات السالبة للحرية في هذا الشأن من أجل التقليل من الجرائم المرتكبة من طرف المستخدم.

- لا بد أن تتدخل كل الجهات المعنية التي تضمن تفعيل حماية للأجر، بداية من المؤسسة، مروراً بمفتشيه العمل، وصولاً إلى المحكمة في حالة فشل المساعي الودية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: قائمة المصادر

1: الدساتير.

1- دستور 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

1: النصوص القانونية.

1- القانون 83-13، المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض

المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة

بتاريخ 5/جويلية/1983.

2- القانون رقم 83/15، المؤرخ في 02/جويلية/1983، المتعلق بالالتزامات المكلفين في

مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،

العدد 28، جويلية 1983، معدل والمتمم بالقانون رقم 86/15، الصادرة في

29/ديسمبر/1986، المتضمن قانون المالية لسنة 1987، الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، الصادرة في 28 ديسمبر 1989.

3- القانون رقم 81-10، مؤرخ في 11 يوليو 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال

الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28،

الصادرة بتاريخ 14 يوليو 1981.

4- القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، 17،

الصادرة في 25 أبريل 1990.

5- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 8 جمادى الثانية عام 1408 الموافق ل 26 يناير

سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية

للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 4، الصادرة بتاريخ الصادرة في 26

جانفي 1988.

6- القانون رقم 17-11 المؤرخ في 8 ربيع الثاني عام 1439 الموافق ل 27 ديسمبر سنة 2017، المتضمن قانون المالية لسنة 2018 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد76، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2017.

2: النصوص التنظيمية.

1- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 الصادرة في 19 يناير سنة 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04 الصادرة في 19 يناير سنة 1991، المتمم للقانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

2- المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المؤرخ في 93 ماي 120، المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 33 الصادرة بتاريخ 19/ماي/1993.

3: القرارات القضائية.

1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 47289، منشور في المجلة القضائية، الصادر في 27/10/1988.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 164030 منشور في المجلة القضائية، ع 2، لسنة 2002، ع 2.

ثانيا: قائمة المراجع.

1: الكتب.

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 3- بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- 4- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010.
- 5- حمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 6- خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، 2005 - 2006.
- 7- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 8- عبد السلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، 2003.
- 9- عبيدي الشافعي، قانون الأسرة، دار الهدى، الجزائر، 2005.
- 10- محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، ط 1، دار النهضة العربية، 2012.
- 11- محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.

- 12- محمد كشيبورا، عناصر عقد الشغل في التشريع الاجتماعي المغربي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1995.
- 13- مصطفى جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 14- مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، عمان، 2010.
- 15- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2007.
- 16- يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996.
- 2 : الأطروحات والرسائل الجامعية.
- أ: الأطروحات الجامعية.
- 1- بنور سعاد، حماية الحياة الخاصة للعامل، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2-، الجزائر، 2016 - 2017.
- ب: الرسائل الجامعية.
- 1- أفر فاطمة، حالات تعليق علاقة العمل في عقود العمل غير المحددة المدة في تشريع العمل الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائري، 2016/2017.
- 2- بلهور فاطمة الزهراء، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر، 2016/2017.

3- بن ديدي العربي، الرقابة على الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، رسالة ماجستير كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2011-2012.

4- بن سطا علي جميلة، المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في مجال القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-الجزائر، 2009-2010.

3: المقالات العلمية.

1- بن عزوز بن صابر، "الأجر الوطني الأدنى المضمون ودوره في تعزيز العمل اللائق"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، ع 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر.

2- بن عزوز بن صابر، "الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع 2، الجزائر، جوان 2016.

3- جهل محمد، "بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، ع 03، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة معسكر، 2003.

4- زهير حرح، "تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، م 30، ع 1، دمشق، 2014.

5- سارة مهناوي، "الحماية الجنائية للحق في حرمة الحياة الخاصة في التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، م 5، ع 2، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، الجزائر، جوان 2020.

- 6- شاكراً فتيحة، "غالي محمد، التزام الهيئة المستخدمة بتأمين بيئة العمل لوقاية العمال من المخاطر المهنية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، م 05، ع 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، نوفمبر 2020.
- 7- معاشو نبالي فطة، "أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ع 2، جامعة مولود معمري- تيزي وزو-، الجزائر، 2020.

4: الموقع الإلكتروني.

- 1- اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL) هي سلطة إدارية مستقلة أنشئت بفرنسا مسؤولة عن التأكد من احترام تكنولوجيا المعلومات لحقوق الإنسان والحياة الخاصة أو الحريات الفردية والعامّة له تمارس مهمتها وفقاً للقانون رقم 17/87، المؤرخ في 6 يناير 1978، المعدل في 6 أوت 2004).

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

1	مقدمة.....
9	الفصل الاول: الحماية الجزائرية للعامل الوطني.....
10	المبحث الأول: أحكام المسؤولية الجزائرية لحرية التعاقد في مجال العمل.....
10	المطلب الأول: <u>الهيئات المستخدمة للعامل والجزاء المترتبة عن إخلالها</u>
11	الفرع الاول: التزام الهيئة المستخدم لوقاية العمال وتوعيتهم من مخاطر العمل ...
13	الفرع الثاني:الجزاء المترتبة عن إخلال الهيئة المستخدمة بتأمين بيئة العمل .
15	المطلب الثاني: حرمة الحياة الخاصة للعامل.....
15	الفرع الأول: حرمة الحياة الخاصة للعامل قبل التعاقد.....
19	الفرع الثاني: حماية الحياة الخاصة للعامل بعد التعاقد.....
21	المبحث الثاني: تحرير عقد العمل.....
21	المطلب الأول: عقود العمل محددة المدة.....
21	الفرع الأول: القيود القانونية لإبرام عقد العمل المحدد المدة.....
25	الفرع الثاني: القيود القضائية لإبرام عقد عمل محدد المدة.....
26	المطلب الثاني: نظام أجر العامل.....
26	الفرع الاول: مبدأ امتياز أجور العمال عن بقية الديون.....
27	الفرع الثاني: مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية.....
29	الفرع الثالث: مبدأ التنازل عن الأجر.....
32	الفصل الثاني: نظام حماية العامل الأجنبي.....
33	المبحث الأول: النظام القانوني لتشغيل الأجانب.....
33	المطلب الأول: شروط تشغيل الاجانب.....
34	الفرع الأول:الشروط الواجب مراعاتها من السلطات الإدارية المعنية.....

.....	فهرس المحتويات:
35	الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بالهيئة المستخدمة
38	الفرع الثالث: الشروط الواجب توفرها في العامل الأجنبي
39	المطلب الثاني: جزاء مخالفة المستخدم التصريح بالعمال الأجانب
	الفرع الأول: مضمون الالتزام بالتصريح بالعمال الأجانب لدي هيئة الضمان
40	الاجتماعي
	الفرع الثاني: الجزاء المترتب عن اخلال الهيئة المستخدمة بالالتزام بالتصريح بالعمال
41	الاجانب
43	المبحث الثاني: حقوق وواجبات العامل الاجنبي
43	المطلب الأول: حقوق العامل الاجنبي
43	الفرع الأول: حق العامل الأجنبي في الراحة والإجازات القانونية
44	الفرع الثاني: حق العامل في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي
47	المطلب الثاني: واجبات العامل الأجنبي و الجزاء المترتب على إخلال بالتزاماته
47	الفرع الأول: واجبات العامل الأجنبي
49	الفرع الثاني: الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزاماته
52	الخاتمة
55	قائمة المصادر والمراجع
.....	فهرس المحتويات
.....	ملخص المذكرة

ملخص:

يقصد ببيئة العمل المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه المهني، ومن ثم يجب أن يوفر له صاحب العمل كل الوسائل التي من شأنها حمايته من الأخطار المهنية تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية، والدستور الجزائري، تسهر كلها على حماية والتنظيمية صدرت جملة من النصوص التشريعية العمال يشكل التزام التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي أهم الالتزامات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري اتجاه أصحاب العمل أو الهيئة المستخدمة، وذلك بمقتضى القانون رقم 83-14 المعدل والمتمم المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

وبهدف إجبار أصحاب العمل على الوفاء بمضمون التزام بالتصريح بالعمال، رتب المشرع الجزائري في القانون المشار له أعلاه، جزاءات مالية وأخرى جزائية، بحيث منح كل من هيئة الضمان الاجتماعي والعامل حق المتابعة الجزائية ضد صاحب العمل الذي لم يمتثل لمضمون هذا الالتزام.

Résumé:

Le milieu de travail s'entend du lieu dans lequel le travailleur exerce son activité professionnelle, puis l'employeur doit lui fournir tous les moyens qui le protégeront des risques professionnels en application des principes consacrés par la convention internationale et la constitution algérienne, le tout qui assurent la protection et la réglementation Un certain nombre de textes législatifs ont été promulgués pour les travailleurs L'obligation d'agrée les travailleurs auprès de la Sécurité Sociale constitue l'obligation légale la plus importante homologuée par le législateur algérien envers les employeurs ou l'agence utilisée, conformément à la loi n° 83-14 modifiée et complétée, qui comprend les obligations des contribuables dans le domaine de la sécurité sociale.

Dans le but de contraindre les employeurs à respecter le contenu d'une obligation de déclaration des travailleurs, le législateur algérien a prévu dans la loi précitée des sanctions financières et pénales, accordant à la fois à la Sécurité sociale et au travailleur le droit d'engager des poursuites pénales contre l'employeur qui n'a pas respecté le contenu de cette obligation.