

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع : 02

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم حقوق

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الحماية القانونية للعمال – دراسة مقارنة -

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص : قانون خاص

الشعبة : حقوق

تحت إشراف الأستاذ :

من إعداد الطالبة :

رحوي فؤاد

صانع غالية

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة) حسان دواجي محمد رئيسا

الأستاذ(ة) رحوي فؤاد مشرفا مقررا

الأستاذ(ة) زواتين خالد مناقشا

السنة الجامعية : 2018-2019

نوقشت يوم 2019/07/10

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى :

من ربتي وأنارت دربي واعانتي بالصلوات والدعوات إلى أعلى إنسانة في
الوجود أُمي الحبيبة

إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه
أبي الكريم رحمه الله

إلى إخوتي وِالي أفراد أسرتي سندي في الدنيا ولا أحصي لهم فضل

وإلى قرة عيني وفلذة كبدي إِبني " خلف الله "

وإلى من رافقني وأعانني في مشواري العلمي له مني كل تقدير وإحترام

السيد " زراد حكيم "

إلى كل الأصدقاء والأحباب من دون استثناء

شكر

الحمد لله رب العالمين

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين ومصداق لقوله تعالى

" لئن شكرتم لأزيدنكم "

فإني أحمد الله ونشكره على أن وفقنا وأنعم علينا بنعمة الصبر والقوة

لإنجاز هذا العمل

نتقدم بأسمى عبارات الشكر إلى كل من ساعدنا وساندنا طوال مشوارنا

وأخص بالذكر أستاذنا المشرف أستاذ " رحوي فؤاد " الذي لم يبخل

علينا بنصائحه المهمة وتوجيهاته القيمة ونشكره على سعة صدره

وتواضعه وكذا صبره معنا، وشكر خاص إلى كل الأساتذة الذين أعوننا

في الميدان الدراسي

مقدمة

قانون العمل اصبح من القوانين المهمة من ناحية المجالات التي ينظمها والطبقات المهنية التي يسهر على تنظيم علاقاتها ، ومع مرور الزمن ازدادت قيمة هذا القانون ، فهذا القانون ينظم العلاقات الفردية والجماعية وله تشعبات عديدة بحيث لا يتوقف دوره عند قيام العلاقة المهنية فقط بل يتعداها لمجال التكوين المهني والتمهين ومجال الحماية الاجتماعية والصحية وممارسة الحقوق العامة (التفاوض والمشاركة ، ممارسة حق الاضراب وممارسة الحق النقابي).

بحيث خص قانون العمل مجموعة العمال بمجموعة من الحقوق القانونية الناجمة عن العلاقة العقدية بين العمال و أصحاب العمل ، وتتعلق تلك الحقوق في معظمها بأجور العمال ، والحوافز ، وظروف العمل الأمانة وتحديد ساعات العمل والحق في المعاملة بدون تمييز والحق بانشاء النقابات .

ومنذ أمد بعيد يحاول المجتمع الدولي التصدي لمسألة تقنين المشاكل المرتبطة بقطاعات العمل لجهة تنظيمهم و محاولة حمايتهم من الانتهاكات والمظلومية التي تلحق بهم على كل المستويات ، وللكتير من المسائل والقضايا .

ومع أن حقوق العمال باعتبارها جزءا من تراث حقوق الانسان المعروف أنها لا تتم حمايتها بصورة فعالة في القانون الدولي ، انما لا ننكر ان القانون الدولي بلغ مرحلة تطور كبير وحققت نتائج مشجعة ، فقد بلغ عدد المعاهدات ما يقرب من مئتي معاهدة تطل كل الجوانب التي تحفظ حقوق هذه الطبقة المهمشة .

لهذا خص كل عامل مجموعة من الحقوق التي تعد التزامات لصاحب العمل، فعرفت هذه الأخيرة تطورا كبيرا في مجال تشريع العمل الذي كرس لها حماية قانونية لضمان حق الطرف الضعيف في علاقة العمل و¹ هو العامل والتي تضمن له مواجهة كل الصعوبات التي

أحجية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفؤدية) د.م.ج الجزائر 1992¹

قد تواجهه في مساره المهني ، حيث شهدت هذه الحقوق تغيرا كبيرا خاصة عندما انتقلت الجزائر من النظام الاشتراكي الى النظام الرأسمالي الذي انتهجته الدولة ومازال معمولا به لحد الآن .

كما أن المشرع الجزائري قام بتوفير الحماية القانونية لهذه الحقوق من أجل ضمانها و عدم التعرض لها أو الانقاص منها من طرف المستخدم .

إشكالية البحث :

إذا كان اصلاح الإدارة والمؤسسات الاقتصادية و تطهيرها وعلاج اختلالاتها ضرورة اقتصادية فان حماية العمال ضرورة اجتماعية وحتمية قانونية .

ومن خلال هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالي :

فيما تتمثل حقوق العمال في التشريع الداخلي والخارجي ؟

وما مدى كفاية القواعد العامة في قانون العمل في توفير الحماية القانونية للعامل ؟

منهج البحث :

من أجل الإجابة على إشكالية البحث اعتمدنا على المنهج التاريخي لتتبع التطور الزمني لحقوق العمال وحمايتهم ، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي وذلك بتحليل النصوص القانونية مع استخدام المنهج المقارن، إذ قمنا بالتحليل و المقارنة بحيث نستخرج القواعد التي جاء بها المشرع الجزائري الخاصة بحقوق العمال ثم نقارنها بتشريعات بعض قوانين الدول وهذا لإظهار الإختلاف بينهما والمنهج الذي سار عليه المشرع الجزائري .

أسباب اختيار الموضوع :

اختيارنا لهذا الموضوع (حقوق العمال وحمايتهم في التشريع الداخلي والخارجي) كونه يعالج أهم حقوق العمال الأساسية في المجتمع والتي تعتبر المحفز للعمل الذي تعتمد عليه المؤسسات لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وجعل رب العمل يمثل لهذه القوانين حتى لا يقع في

أخطاء تنجم عنها عدم تحقيق هدفه ، ومن جهة أخرى منح الطمأنينة للعامل من خلال حماية قانونية تكفل له حقوقه.

فالموضوع يحتاج الى موسوعة علمية ضخمة ، لأن كل حق من هذه الحقوق وحمائيتها يحتاج الى رسالة مستقلة ، ولذا ارتأينا على أن نجتهد ونجمع في هذه المذكرة أهم الحقوق التي يتمتع بها العمال في مرجع موحد ومختصر

تقسيم الموضوع :

للإجابة عن الإشكالية انتهجنا خطة من فصلين :

-الفصل الأول تحت عنوان الحقوق الفردية قسم هو الآخر الى مبحثين ، المبحث الأول تناولنا فيه الحقوق الاجتماعية و المبحث الثاني تناولنا فيه الحق في الأجر والترقية .

-الفصل الثاني جاء تحت عنوان الحقوق الجماعية قسم هو الآخر الى مبحثين ، المبحث الأول تناولنا فيه حق الاضراب و المبحث الثاني تناولنا فيه حق النقابي

الفصل الأول

الحقوق الفردية

الفصل الأول : الحقوق الفردية

حقوق العمال هي مجموعة من الحقوق القانونية تتصل بالعلاقات التي تحكم العمال بأصحاب العمل. على وجه العموم، تتعلق تلك الحقوق بمفاوضات حول أجور العمال، الحوافز، وظروف عمل آمنة، والحق في الترقية من أجل تغيير بعض أوضاع العمل الأخرى لهذا ركزت معظم التشريعات القانونية على توفير هذه الحقوق.

المبحث الأول: الحقوق الاجتماعية

إن من بين الحقوق التي يستحقها العامل هي الحقوق الاجتماعية والتي تتمثل في جملة من الحقوق المرتبطة أساسا في الجانب الصحي والعائلي و الإجتماعي للعامل .

ويمكن أن نحصر هذه الحقوق على وجه الخصوص في :

الحق في الراحة والعطل بمختلف أنواعها .

وتعد الراحة من خلال قانون العمل رقم 11¹/90 حقا من الحقوق الأساسية للعامل ، نظمها من

المادة 33 الى المادة 38

المطلب الأول : الحق في الراحة القانونية

تعتبر الراحة القانونية من أهم الحقوق التي يستحقها العامل و هي تمثل مكسبا دستوريا لا يمكن

التنازل عنه وهو ما أقره الدستور الجزائري في مادته 55 التي نصت "على أن الحق في الراحة

مضمون" .

1-قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996. ج.ر عدد 17 لسنة 1990 ص 562 و ج.ر عدد 43 لسنة 1996 ص 06 على الترتيب

وفترة الراحة هي فترة لازمة عن الإنقطاع عن العمل لفترة مستمرة الهدف منها لمناسبات رسمية وأضفى عليها المشرع وصف أيام الأعياد .

الفرع الأول : أيام الراحة

نتناول في هذا الفرع نوعان من الراحة، الراحة اليومية و الراحة الأسبوعية

أولاً-الراحة اليومية : سميت هذه الراحة بالراحة اليومية لانها متعلقة بتنظيم وقت العمل

اليومي، وهي تلك الراحة التي يستحقها العامل بموجب العمل اليومي، ويقصد بفترة الاستراحة تلك المدة التي يستريح فيها العامل اثناء عمله اليومي، كي يسترجع بعض قواه بغية تأدية عمله اليومي على أكمل وجه¹.

ومدة هذه الراحة في التشريع الجزائري هي في اليوم ساعة واحدة راحة²، غير أن المشرع لم يخصص لنا مجال استحقاقها ، على عكس المشرع المصري الذي نص على ان العامل يتمتع بفترة الاستراحة عن كل خمس ساعات عمل متصلة و نفس الشئ بالنسبة للمشرع الفرنسي فلقد جعل لك ست ساعات عمل متواصلة عشرون دقيقة استراحة.

ان المشرع الجزائري لم يحذو الى ما ذهب اليه المشرع المصري و الفرنسي، في تحديد الاستحقاق لهذه المدة.

في اغلب الأحيان هذا الوقت يكون مخصص لتناول الغذاء والراحة في نفس الوقت، وهذا ما

1-رحوي فؤاد،الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون الاجتماعي كلية الحقوق جامعة وهران سنة 2007-2008

2 -المادة 6 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر.ع 03 ص05 لسنة 1997 والتي نصت على مايلي:"إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر ، يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة، ويعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي".

بينه المشرع المصري صراحة عندما أوجب ان تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الاطعام والراحة¹ على عكس المشرع الجزائري الذي لم يبين هدفها وانما اكتفى على وجوبها فقط، ولم يحدد كذلك حدا للفترة الواحدة بل اكتفى بتحديد الحد الأعلى لمجموع الفترات وهي ساعة واحدة

ثانيا -الراحة الأسبوعية : تقرررت الراحة الأسبوعية بموجب الإتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1924 والتي أعطت للعامل الحق في يوم واحد في الأسبوع راحة أسبوعية تماشيا مع هذا المبدأ كرس المشرع الجزائري هذه الراحة الأسبوعية في عدة نصوص قانونية، حيث نصت عليها المادة 70 من القانون رقم 12 /78² أو المادة 20 من المرسوم رقم 184_82³ او المادة 33 من القانون 11/90.

مدة الراحة الأسبوعية : لقد حدد المشرع الجزائري مدة الراحة في قانون 11/90 بين يوم واحد ويومين على الأكثر، وخصص يوم الجمعة كراحة أسبوعية .

ان المشرع الجزائري في القوانين السابقة لم يحدد يوم معين للراحة الأسبوعية، بل جعل تحديد هذا اليوم يخضع للأحكام القانونية هو المعمول بها، وكان اليوم المحدد وفق هذه الاحكام القانونية هو يوم الاحد، الذي يعتبر موروث استعماري، ابقاه المشرع نظرا لظروف معينة، واستمر هذا الحال الى غاية سنة 1976، تاريخ استبدال يوم الاحد بيوم الجمعة، وجعله يوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني⁴ وهذا ما أكده القانون 11/90.و لقد احسن المشرع الجزائري عندما حددها بيوم الجمعة، لان هذه الراحة في اغلب الأحيان تحدد حسب القيم و

-د/ناهد العجوز ، "الحماية الجنائية للحقوق العمال في قانون العمل في مصر والدول العربية"، الطبعة الأولى سنة 1996، منشأة المعارف، القاهرة¹ 101

-القانون 12/78 المؤرخ في 01 رمضان عام 1398 الموافق 05 أغسطس 1978 ، المتعلق بالقانون الأساسي للعامل ، ج ر ع32 سنة1978ص 724²

-المرسوم رقم 184/82 مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 15 ماي 1982 ، المتعلق بالراحات القانونية ج ر 20 لسنة 1982، ص 716.³

3-أمر رقم 77/76 المؤرخ في 15 شعبان 1396 الموافق 11 أغسطس 1976 يتضمن تحديد العطلة الأسبوعية ج ر 66 ص806 سنة 1976 حيث نصت المادة منه على ما يلي : "يحدد يوم العطلة الأسبوعية في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة".

الأعراف، فمثلا الديانة اليهودية يجعلون راحتهم بيوم السبت، وهذا نظرا لوجود اعتقادات دينية محضة، اما الديانة المسيحية يجعلون راحتهم بيوم الاحد، وهذا نظرا لوجود اعتقادات كذلك دينية محضة.

اما يوم الجمعة كذلك له بعد دينين لذلك بعض البلدان الإسلامية تجعل يوم الجمعة كراحة أسبوعية ومن بينها الجزائر، كي يتفرغ العامل لاداء شعائره الدينية والمتمثلة في صلاة الجمعة، نظرا للميزة التي يتميز بها هذا اليوم عند المسلمين.

ان الراحة الأسبوعية الزامية، لا بد لصاحب العمل ان يمنحها للعامل، دون ان يكون هناك تنازل من الطرفين، لانها من النظام العام، وهذا نظرا لاهميتها البالغة على العامل، سواء من الجوانب الصحية او الاجتماعية او الثقافية خاصة وان العامل الذي يعمل طوال الأسبوع لا بد عليه ان يستريح يوم أو يومين حسب المؤسسة التي ينتمي اليها، وهذا كله يعود إيجابا على المؤسسة¹.

أيام الأعياد : جرى العرف عند الأمم المختلفة ان تتخذ من الأيام ذات الأثر في تاريخها اعيادا بالأحداث التي وقعت في ذلك اليوم، وقد يتعلق بيوم او انتصار او احداث سياسية هامة في تاريخ الامة.

وايام الأعياد تتفاوت الشعوب في عددها وطبيعتها، لكنها تتفق في انها أيام راحة. يعرف العيد لغة، كل ما يتجدد عودته كل سنة.

اما في الاصطلاح القانوني، لم يعرفه المشرع الجزائري و انما اكتفى بتعداد هذه الاعياد على سبيل الحصر.

ويمكن ان نعرف العيد بانه راحة قانونية يستفيد منها العامل في حالة وقوعه ضمن الأعياد التي تبناها المشرع.

1-رحوي فؤاد الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي

كلية الحقوق جامعة وهران سنة 2006-2007

ومن ثم نرى ان أي يوم لا يعتبر عيداً يستحق العامل من خلاله راحة قانونية الا اذا اقره القانون وهذا ما أكدته المادة 34 من قانون 11/90¹

ان المشرع الجزائري قرر للعامل التمتع بالراحة بمناسبة حلول عيد رسمي، لذا صدر قانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية.²

وتبنى المشرع الجزائري في القانون السالف الذكر نوعين من الأعياد وهي الأعياد الوطنية و الأعياد الدولية.

الأعياد الوطنية : ان التاريخ الجزائري حافل بأيام متميزة وذلك لوقوع بها أحداث هامة، مما جعلتها في ذاكرة الشعب ومن بين هذه الأيام الهامة هناك أيام جعلها المشرع الجزائري ضمن قائمة الأعياد الرسمية، وهذا ما أكده قانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05، يحتفل بها الشعب عامة والعمال بصفة خاصة، وتعتبر من أيام الراحة القانونية وتعرف هذه الأيام بالأعياد الوطنية.

وتتمثل قائمة الأعياد الوطنية في "

أول نوفمبر عيد الثورة	يوم واحد
05 يونيو عيد الاستقلال	يوم واحد
أول ماي عيد العمال العالمي	يوم واحد
أول يناير راس السنة الميلادية	يوم واحد
اما عن قائمة الأعياد الدينية فتكون "	
أول محرم (راس السنة الهجرية)	يوم واحد

2-المادة 34من قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل والتي نصت على ما يلي : "يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر".

3-القانون 278/63 المؤرخ في 26/7/1963 ج.ر.ع 53 لسنة 1963 والمعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 17 ربيع الأول 1426 الموافق 26 أفريل 2005 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ج.ر.ع 30 ص 05 لسنة 2005

1-القانون 278/63 المؤرخ في 26/7/1963 ج.ر.ع 53 لسنة 1963 والمعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 17 ربيع الأول 1426 الموافق 26 أفريل 2005 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ج.ر.ع 30 ص لسنة 2005.

يوم واحد	_ عاشوراء
يوم واحد	_ المولد النبوي الشريف
يومان الأول منه والثاني	_ عيد الفطر
يومان الأول منه والثاني	_ عيد الأضحى

ومن باب مقارنتها مع بالأعياد في جمهورية مصر العربية نجد"

_ عيد الجلاء 18 يونيو

_ عيد الثورة 13 يونيو

_ عيد الفطر

_ عيد الأضحى المبارك

_ المولد النبوي الشريف

_ رأس السنة الهجرية

_ عيد شم النسيم مع الإشارة أن هناك أعياد خاصة بالمسيحيين وأعياد خاصة باليهود في مصر .

أما فيما يخص المناسبات العالمية التي تتقاسمها أغلب الدول سواء كانت دولة عربية او إسلامية أم دول غربية نذكر منها:

_ رأس السنة الميلادية الموافق للفتح من جانفي

_ عيد العمال الموافق للفتح من شهر ماي

تمنح لهما عطلة ليوم واحد لكل منهما

ما يلاحظ ان اغلب قوانين العالم اقرت عطلا للعمال بمناسبة الأعياد الرسمية بحيث تختلف هذه الأعياد من دولة لأخرى حسب ما اذا كانت دول عربية أو إسلامية أم دولة غربية، كما تشترك في بعض الأعياد و المناسبات العالمية .

الفرع الثاني : العطل

أولا -العطل السنوية : لما كانت العطلة السنوية تتطلبها مصلحة العامل الشخصية ومصلحة المجتمع ، فإن المشرع الجزائري تدخل في تنظيم أحكام هذا النوع من العطل بإعتبارها إلتزاما على عاتق صاحب العمل لصالح العامل .

والحديث عن العطلة السنوية يتطلب منا التعرض الى بيانها وشروط استحقاقها ومدتها
لم يعرف المشرع الجزائري العطلة السنوية بينما نجد بعض الفقهاء قد عرفوها على انها هي رخصة انقطاع الموظف عن العمل دون ان يغير هذا الانقطاع من العلاقة القانونية التي تربط بالإدارة .

وتسمى العطلة في قوانين المشرق العربي بالإجازة، والتي تشترك مع العطلة في كونهما تدلان على التوقف عن العمل، الا ان الاجازة تبقى انسب من العطلة من ناحية القوة اللغوية، فهي عبارة عن انقطاع مرخص عن العمل.

ان المنتبغ لنصوص قانون العمل 11/90 يجد ان المشرع نص على حق العامل في العطلة السنوية، دون التطرق الى تعريفها.

وبالرجوع الى الفقه نجد هناك عدة تعريفات تكاد متقاربة، فلقد عرفها بعض الفقهاء على ان العطلة السنوية هي العطلة التي يستحقها العامل بصفة دورية عن كل سنة من السنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل¹.

وعرفها البعض على انها فترة لازمة للانقطاع عن العمل لتوفير الراحة وتجديد النشاط.²
وعرفها اخرون بانها فترة لازمة للانقطاع عن العمل بحثا عن الراحة والاستجمام لايام عدة مستمرة.

-د/ أنور سليم ، قانون العمل ، ص 570¹

-د/ همام محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ص 473²

وهذا ما أكده الإعلان العالمي لحقوق الانسان والذي جاء فيه " لكل شخص الحق في عطلات دورية باجر. ¹"

ونفس الشيء بالنسبة لمنظمة العمل الدولية التي اقرت هذا الحق عن طريق الاتفاقية الدولية رقم 132 المتعلقة بالعطل السنوية المدفوعة الاجر .

ان مسألة العطلة السنوية تطورت تطورا هاما في العالم، حيث كانت في بداية الامر معترفة من قبل 12 دولة وذلك سنة 1943 ² ثم كرسست سنة 1952 من طرف 54 دولة ³. اما اليوم أصبحت معظم القوانين الدولية تعترف بهذا الحق، خاصة بعض البلدان التي لم تكن تعترف بها.

ولا ريب في ان الغرض من تقرير المشرع لحق العمال في الحصول على العطلة السنوية مدفوعة الاجر، هو العمل على راحتهم وعدم استنفاد قواهم بالعمل المستمر، لذا كان لابد من حصولهم على عطلة متصلة وطويلة نسبيا، يستطيعون خلالها استعادة نشاطهم وقواهم، حتى يمكنهم العودة الى العمل بجد ونشاط، بما يكفل زيادة الإنتاج، ويحقق مصلحة كل من العامل ورب العمل في نفس الوقت ⁴.

وفي هذا الصدد يظهر اهتمام المشرع الجزائري بهذه العطلة في قانون 11/90، حيث تضمن 17 مادة خاصة بها من المادة 39 الى غاية المادة 52 مكرر .

تعتبر العطلة السنوية من اهم الحقوق التي يستحقها العامل، فهي تنتم للراحة الأسبوعية التي لا تكفي في الواقع لإزالة التعب، ومن ثم لابد من عطلة أطول نوعا ما منها واذا كانت الراحة الأسبوعية رهينة بأسبوع عمل، فان العطلة السنوية رهينة بسنة عمل .

-المادة 24 الفقرة الأخيرة من الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1948/12/10 ¹.

²-Nicolas VAITICOS <droit international du travail >. Ed .Dalloz .Paris 1970.p358.

³-د/ جلال الدين قريشي، "شرح قانون العمل الجزائري" ج1.د.م.ج الجزائر 1984 .

⁴-د/ أنور سليم ، المرجع السابق ص 570 .

مدة العطلة السنوية :

وضع المشرع الجزائري عدة قواعد تنظم مدة ومسألة العطلة السنوية وتتمثل هذه القواعد

1- تحسب العطلة السنوية على أساس يومان ونصف يوم في كل شهر عمل ، وهذا ما نصت

عليه المادة 41 من قانون 11/90

2- كل فترة تساوي أربعة وعشرون يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل

فعلي وهو ما نصت عليه المادة 44 من قانون 11/90

3- كل فترة بين 16 يوم الى 24 يوم عمل تعادل شهر عمل فعلي "كل فترة تزيد عن أسبوعين

عمل الى أربعة أسابيع تعادل شهر عمل فعلي".

بينما المشرع المصري حددها على ثلاث مستويات"

المستوى الاول مدة شهر في السنة ويتمتع بها من تجاوز الخمسين من عمره أيا كانت مدة

خدمته ومن أمضى في الخدمة عشرة سنوات متصلة من الخدمة.

اما المستوى الثاني مدة 21 يوم وهو الذي لم تتوفر فيه الشروط الأولى، بمعنى انه عمل اقل

من عشرة سنوات متصلة ولم يبلغ خمسين سنة.

أما المستوى الثالث مدة 15 يوم في السنة للذي لم يستكمل مدة العمل الموجبة للاجازة الكاملة

سنة كاملة.¹

ان المشرع الجزائري لم يحدد مدة عطلة السنة حسب الفئات ، بحيث انه يستند في حساب هذه

المدة على عدد الأشهر الذي أدى فيها العامل عمله خلال السنة المنصرمة، والتي تحسب من

أول جويلية الى غاية 30 جوان من السنة التي تمنح فيها العطلة السنوية، وهذا ما نصت عليه

المادة 40 من قانون 11/90 من علاقة العمل²، على أن لا تزيد مدة العطلة عن 30 يوما .

-المادة 47 قانون العمل المصري¹

2- نصت المادة 40 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل على ما يلي : "يعتمد الحق في

العطلة السنوية على أساس العمل المتمم في فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة الى غاية 30 يونيو من سنة

العطلة . وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف".

ان تشريعات العمل تكتفي بتحديد الحد الأدنى للإجازة في المدة المشار إليها في قوانينها، اذ نجد ان تشريعات لبعض الدول العربية تقرر الحد الأعلى للعمال الذين يشتغلون في الاعمال المرهقة او الضارة، مع وجود اختلاف بينهما بخصوص مدى الزامية هذا الامتياز ومدته. ففي الوقت الذي جعل فيه المشرع العراقي هذا الحق وجوباً مع تحديد مدة الاجازة في شهر كامل¹، نجد المشرع المصري جعله اختيارياً بحيث أجاز ان تمد الاجازة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر.²

أما عند المشرع الجزائري فهذه الزيادة في مدة العطلة السنوية، محصورة الا للعمال الذين يعملون أعمالاً شاقة والعمال الذين يعملون في الجنوب.

فبالنسبة للعمال الذين يعملون في مناطق الجنوب، تمدد عطلتهم السنوية بمدة عشرة أيام عن المدة الرئيسية³، ويمكن للاتفاقية الجماعية أن تتضمن مدة أكثر من 10 أيام وهذه المدة المضافة لها نفس احكام المدة الرئيسية.

أما بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً ذات طبيعة شاقة، فان التمديد يخضع للاتفاقية الجماعية⁴. ان المشرع لم يحدد هذه الأنشطة و انما اكتفى بإعطائنا الذي من أجله تمنح هذه الإضافة، ومن ثم يكون مجال هذا التنظيم خاص بالاتفاقية الجماعية لكل مؤسسة تراعي فيها طبيعة العمل خاصة بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملاً شاقاً أو خطيراً أو يسبب متاعب بدنية أو عصبية.

-المادة 73 قانون العمل العراقي¹

-المادة 43 قانون العمل المصري²

3-ان المدة المقررة بثلاثين يوماً كحد أقصى ، يمكنها أن تتضاعف الى أربعين يوم بمعنى ثلاثين يوم + عشرة أيام بالنسبة للعمال الذين يعملون في الجنوب، وهذا ما أكدته المادة 42 من قانون 11/90 معدلة بالأمر رقم 21/96 .

4-المادة 45 من قانون 11/90 بقولها : "يجوز تمديد مدة العطلة السنوية الذين يؤدون خصوصاً أشغالاً شاقة أو خطيرة أو أشغال تسبب في متاعب بدنية أو عصبية ، وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة " .

ثانيا-العطل الخاصة

الى جانب العطلة السنوية، يمكن ان يتمتع بعطل أخرى تتمثل في العطل الخاصة والمقصود بها هي تلك العطل التي يستفيد منها العامل لأسباب صحية أو أسباب عائلية وتتمثل هذه العطلة في: العطلة المرضية وعطلة الامومة

أ-العطلة المرضية

ان المشرع الجزائري أشار الى العطلة المرضية في المادة 39 من الأمر 133/66 وبموجب هذه المادة فإن الموظف يستفيد من عطلة مرضية لمدة ستة أشهر عن خدمة مدتها عام واحد، ويتقاضى الموظف خلال ثلاث أشهر الأولى راتبه كاملا ونصف المرتب خلال ثلاث أشهر الباقية مع احتفاظ الموظف بحق الاستفادة من التعويضات والمنح العائلية¹. وعند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة الى العمل ففي هذه الحالة يحال الموظف على الاستيداع أو على التقاعد وهذا حسب الشروط المنصوص عليها في قانون المعاشات. أما اذا كان المرض نتيجة العمل أو بسببه أو كان المرض أو الجرح بسبب عمل للصالح العام أو من أجل إنقاذ حياة شخص فإن الموظف يحتفظ بأجر كامل كما يجوز للموظف استرداد المصاريف التي تسبب فيها المرض أو الحادث. كما أن المشرع الجزائري أشار في ذات المادة الفقرة الثالثة الى العطل الطويلة الأمد إذا أصيب الموظف بأمراض خطيرة كالسل والمرض العقلي والسرطان ويتقاضى الموظف الأجر كاملا خلال ثلاث سنوات الأولى ونصف المرتب خلال السنتين الأخيرتين مع الاحتفاظ بالمنح العائلية. أما إذا كان المرض نتيجة العمل ففي هذه الحالة يحق للموظف عطلة لمدة خمس سنوات بأجر كامل وثلاث سنوات بنصف الأجر، وبعد انقضاء هذه المدة فإذا لم يستطيع الموظف العودة الى العمل فإنه يحال على التقاعد بناء على طلبه أو يحال تلقائياً على المعاش حسب تشريع المعاشات.

1-د.عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985 ص126

ثم صدر المرسوم 135/66 المتعلق بالعتل وتطرق هذا المرسوم الى الإجراءات القانونية الواجب اتباعها من قبل الموظف المريض حتى يستفيد من الاجازة المرضية وهذه الإجراءات هي :

-تقديم طلبا مرافقا بشهادة طبية

-الشهادة الطبية اذا تجاوزت سبعة أيام لابد أن تكون صادرة من طبيب محلف¹.

وأشارت المادة 15 من هذا المرسوم الى أن المستفيد من العطلة المرضية لا يجوز له ممارسة أي نشاط مأجور ماعدا الأعمال الخاصة بإعادة التأهيل².

ان الموظف المصاب بالسل أو بمرض عقلي أو بالسرطان أو بالشلل من حقه الاستفاد من

عطلة طويلة الأجل وبالنسبة لمدد هذه العطلة هي نفس المدد الواردة في المادة 39 من

الأمر 133/66 المشار إليه أعلاه³.

بعد الانتهاء من الاجازة الطويلة الأجل فلا يجوز للموظف العودة الى العمل الا اذا اعترف له بالقابلية بعد اجراء الفحص الطبي وموافقة اللجنة الطبية .

أما المرسوم 59/85 فإنه أشار في المادة 16 الى حق الموظفين والعمال في التمتع بالراحة والعتل السنوية .

لكن الأمر 03/06 تطرق للعتل المرضية في المادة 29 أو المواد من 201 الى 204 حيث نصت المادة 129 "ويعد في وضعية الخدمة أيضا، الموظف:

-الموجود في عطلة سنوية

-الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني،....."⁴

-المرسوم رقم 135/66 ،المادتين 08 و 09¹

-المرسوم رقم 135/66 ، المادة 15²

-الأمر رقم 133/66، المادة 39³

-الامر 03/06 ، المادة 129⁴

المادة 201: "توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر". ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به¹.

ب- عطلة الأمومة: وتقرر هذه العطلة للأم العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها وقد نص عليها القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المواد من 23 الى 30 ويدفع الأجر من طرف صندوق الضمان الاجتماعي طوال مدة هذه العطلة².
كما جاء في المادة 213 من الأمر 03/06 حيث نصت على: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به".

وفي نفس الأمر جاء الحديث عن حق عطلة الأمومة في مضمون المادة 214 أن للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة الأشهر الأولى، وساعة واحدة كل يوم خلال الستة الأشهر الموالية³.

الاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط أساسي، وهو أن تكون العاملة حامل، أي أساس هذه العطلة ثبوت الحمل ولا بد للعاملة أن تقوم بتصريح عن حملها للمستخدم، والهدف من هذا التصريح يكون في صالح العاملة، كي يتسنى له إعطاء لها العطلة المقررة لذلك، كما يعود لصالح المؤسسة كي يتسنى للمستخدم أن يتدارك غياب العاملة عن مكان عملها بتشغيل عامل أو عاملة مكانها بعقد محدد المدة⁴، وحتى لا تصبح هذه خطرا على المؤسسة لا بد للعاملة أن تصرح بأنها حامل. كما يتوجب على العاملة أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبيا، ويجب تبليغ هذه الحالة الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا على الأقل في مدة 6 اشهر من

-الامر 03/06، المواد 101- 104¹

-القانون رقم 11/83، المواد 23- 30²

-الامر 03/06، 213- 214³

-المادة 12 من قانون 11/90 المعدل بالأمر 21/96 المتعلق بعلاقة العمل⁴.

تاريخ توقع الولادة، إضافة الى ذلك يجب على المعنية بالأمر ارسال شهادة طبية للمعاينة الحمل في الشهر السادس والشهر التاسع الى وكالة الضمان الاجتماعي. ان الهدف من عطلة الأمومة هي الحفاظ على العاملة أثناء مرحلة الحمل و الولادة ، ولا يتحقق ذلك الا اذا كانت مدة هذه العطلة تتناسب مع حدث الحمل والولادة .

ب العطل الخاصة لأسباب أخرى :

الى جانب العطل الخاصة لأسباب صحية والتي تتمثل في العطلة المرضية وعطلة الأمومة، هناك عطل خاصة أخرى تعود لأسباب مختلفة ومتنوعة يمكن للعامل أن يتمتع بها . ان هذه العطل نص عليها المشرع الجزائري في المادتين 56'54 من قانون 11/90، وميز بين نوعين من العطل الخاصة، عطل خاصة مدفوعة الأجر، وعطل خاصة غير مدفوعة الأجر لم يحدد الحالات التي من أجلها تمنح هذه العطل وانما ترك تحديدها الى الأنظمة الداخلية والاتفاقية الجماعية.

1 العطل الخاصة المدفوعة الأجر

ان من أهم ما يميز هذه العطل أنها مدفوعة الأجر، ولا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنص خلاف ذلك، وهذه العطل متنوعة فمنها من تعود لأسباب عائلية أو دينية أو ثقافية أو تكوينية أو نقابية

أ - عطلة الحج : نص المشرع الجزائري على هذا النوع من العطل في المادة 54 من الفقرة 5 من قانون 11/90 والمقصود بها منح العامل عطلة من أجل تأدية مناسك الحج باعتباره ركن من أركان الإسلام ونجد بعض الاتفاقيات الجماعية حددت العطلة .

والحكمة من تبني المشرع الجزائري هذه العطلة، لأن الحج يعتبر ركنا من أركان الإسلام الخمسة، فهو فريضة على كل مسلم شرطة الاستطاعة البدنية والمالية، لقوله تعالى "والله على الناس حج البيت من استطاع اليه سبيلا....."¹ بالرجوع الى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى

-الاية 97 من سورة آل عمران¹

أنها حددت مدة هذه العطلة بشهر واحد،¹ وهذا ما نصت عليه القوانين السابقة ونفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري فلقد حدد هذه العطلة بشهر واحد كذلك².

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 54 الفقرة 5 من قانون 11/90 على ان تمنح هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

ب - عطلة الأحداث العائلية : نصت عليه المادة 54 من قانون 11/90 معدلة بالمادة 8 من الأمر 21/26 بقولها " يستفيد العامل ثلاث أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الأتية "زواج العامل، ولادة مولود له ، أو زواج احد فروع أو وفاة احد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل". من خلال هذه المادة نجد أن العامل يستفيد من عطلة خاصة بسبب -زواجه أو أحد فروع وهم أولاده

-الولادة في حالة ولادة مولود للعامل يستفيد من عطلة خاصة سواء كان المولود حيا أو ميتا -الختان

-الوفاة يستفيد العامل في حالة الوفاة الأصول: الأب أو الأم ، الجد ، الجدة

*وفاة أحد الفروع وهم الأبناء وإن نزلوا

*وفاة زوج العامل

وتستفيد هذه العطلة لمدة ثلاث أيام

ج- العطلة النقابية و التكوينية :

_ العطلة النقابية هذه العطلة هي خاصة لغرض تمثيل العمال سواء عن طريق التمثيل النقابي أو لتمثيل المستخدمين.

_ عطلة التكوين المهني : يعتبر التكوين المهني حق أساسي للعامل أثناء العمل ، حيث تم تكريسه منذ سنوات، فأصبحت مختلف القوانين العمالية تعترف به، فهو عبارة عن تشجيع العمال على

¹ -وهذا ما نصت عليه المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات مستغانم التي حددت

مدة عطلة الحج بثلاثين يوما

-المادة 53 من قانون العمل المصري²

التقدم والتطور في حياتهم المهنية، وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر، وفي المستوى المهني والمعنوي له¹. وللاستفادة من عطلة التكوين المهني لابد على العامل ان تكون له اقدمية لا تقل عن 24 شهرا، ولا يمكن أن يستفيد مرة ثانية من عطلة التكوين الا بعد مرور أجل معين.

2 العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر

ان المشرع الجزائري لم يبين حالات هذه العطل، على عكس العطل الخاصة المدفوعة الأجر، وانما أحالها الى النظام الداخلي، وهذه الإحالة لا يمكن أن تكون حصرية، نظرا لأن هذه الغيابات المرخصة سواء مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر هي من المسائل التفاوضية، وهذا ما نصت عليه المادة 120 من قانون 11/90 بقولها "تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون 'شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالي - التغيبات الخاصة"

كون هذه العطل مقررة في النظام الداخلي، يمكن للمستخدم عدم إقرارها في بند التنظيم النقابي للعمل، فهذه العطلة متعلقة بضرورة العامل اليها، ولهذا لم يحدد المشرع الحالات التي من أجلها تمنح للعامل، على عكس العطل الخاصة المدفوعة الأجر التي حالاتها محددة اما لدواعي دينية أو عائلية أو نقابية أو تكوينية.

بعض العطل الخاصة الغير المدفوعة الأجر"

_حالة المرض الخطير، ووقوع حادث للزوج أو أحد الأبناء

_التفرغ لتربية الأطفال

_حالة متابعة الزوج

_لممارسة بعض نشاطات ثقافية ورياضية

_لمتابعة دراسة او المشاركة في أنشطة البحث

_لأسباب شخصية

-د/أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري" دم.ج الجزائر 1992 ص 164¹

المطلب الثاني : الحق في التأمينات

الفرع الأول : التأمين على المرض والأمومة

1 - التأمين على المرض : يعتبر خطر المرض من أهم الأخطار التي تغطيها قوانين التأمينات الاجتماعية نظرا لتأثير خطر المرض على قدرة العامل على العمل، حيث ان المرض يؤثر سلبا على جانبين رئيسيان يتلخصان كما يلي"

_ **بالنسبة للعامل** : فان المرض يؤثر على مصلحته الخاصة وذلك بفقدان العامل لدخله نتيجة توقفه عن العمل تطبيقا للمبدأ القائل "لا أجر بدون عمل"، هذا من جهة ومن جهة ثانية فان زيادة التكاليف الخاصة بالعناية الصحية المرتبطة بالمرض سواء تعلق الأمر بالعامل أو بأفراد أسرته تعرض العامل ومن يعولهم الى بؤس الحاجة والعوز.

_ **بالنسبة للمجتمع** : "فالتمية الاقتصادية في أي مجتمع حتى وان توافرت لديه الموارد المادية فهو يحتاج الى يد عاملة نشيطة وسليمة وقادرة على الإنتاج والعطاء أكثر فكلما كان العامل في صحة جيدة كلما أصبح قادرا على العطاء أكثر في مجال عمله . فمثلا الغيابات المتكررة للعامل تؤدي الى نقص في الإنتاج، وغيابات الأستاذ تؤدي الى نتائج ضعيفة في آخر السنة الدراسية.... الخ .

نظرا لما يربته خطر المرض من اثار سلبية، تسعى الدول سواء كانت متقدمة او نامية الى مقاومة جل الاثار المترتبة عن المرض كما انها تسعى جاهدة للقضاء على بعض الامراض المعروفة مثل الشلل والسل.... الخ. وذلك لغرض الحفاظ على الثروة البشرية وتوفير الحماية القانونية الازمة للعامل المصاب بخطر المرض، بواسطة قوانين التامينات الاجتماعية.

أولا_ مفهوم التأمين على المرض

المرض لغة يعني السقم وهو نقيض الصحة، نقول بدن مريض أي بدن ناقص القوة، ونقول راي مريض أي راي فيه انحراف عن الصواب.¹

-صالح العلي صالح ، المعجم الصافي في اللغة العربية ،بدون سنة نشر ،ص 621¹

وعرفه المعجم الطبي بأنه كل تغير في الحالة الصحية، عادة ما يعبر عنه وبصفة شخصية بأحاسيس غير عادية.

ومن خلال دراستنا لنصوص القانون 11/83 نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف المرض، إلا أنه وبالرجوع الى القانون رقم 13/83¹ نجد أن المشرع تطرق لتعريف المرض المهني فقد أشار في المادة 63 من القانون أعلاه بأنه "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى الى مصدر أو تأهيل مهني خاص" من خلال ما تقدم ومن نص المادة أنفة الذكر يتضح أن هناك نوعان من المرض، المرض العادي والمرض المهني، وبالتالي المشرع ميز بين نوعين من التأمين على المرض، التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني ووضع كل منهما أحكاما خاصة، فالتأمين على المرض المهني هو التأمين الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني " يصيب الأفراد بصفاتهم وليس بذواتهم " ، أما التأمين على المرض العادي فهو الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن المرض الذي لا يتصل بالعمل ولا بظروفه.

وفي ظل غياب تعريف قانوني للمرض العادي من طرف المشرع الجزائري الذي اكتفى بتنظيمه بأحكام القانون 11/83 المعدل والمتمم، وعلى اعتبار أن التعاريف يتولاها الفقهاء، فهناك من ذهب الى القول بأن " المرض العادي هو كل مرض غير ناتج عن طارئ عمل، ولا يمكن اعتباره مرضا مهنيا"².

وهناك من عرفه بأنه " عارض من العوارض المألوفة التي قد تصيب الفرد فتسبب له العديد من المشاكل وتهدد أمنه الاقتصادي"³.

التأمين على المرض العادي يهدف الى تمكين المؤمن لهم ولذوي حقوقهم من التصدي و مواجهة المصاريف العلاجية التي تتطلبها حالتهم الصحية، كما يهدف أيضا الى ضمان نوع

¹- القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر.ع 28 لسنة 1983.

-حسين عبد الطيف حمدان " أحكام الضمان الاجتماعي " الدار الجامعية ، بيروت 1992.ص 212²

³-حمد حسن البرعي "الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل و التأمينات الاجتماعية) دار النهضة العربية، لقاها

1992.ص25

من الدخل والذي يعوض من خلاله المؤمن له عما فاته من أجر نتيجة توقفه عن ممارسة نشاطه. على اعتبار هذه التعويضات حق له وليست منة أو تفضلا عليه¹ وذلك راجع لميزة عنصر الالتزام الذي يتميز بها قانون التأمينات الاجتماعية، الذي بموجبه يستطيع المؤمن له اللجوء الى القضاء للمطالبة بحقه في حالة عدم تمكنه منه، وبالمقابل هو أيضا ملزم بدفع اشتراكاته.

مما تقدم يتضح أن المشرع قد أحسن صنعا حين مد مظلة هذا النوع من التأمين لكافة فئات العمال، إذ يؤدي ذلك لحث المؤمن له على العناية بصحته هو وأسرته وهو ما ينعش سوق الخدمات الطبية والدوائية، حيث يزيد الطلب عليها، فاعمال ذلك يؤدي فضلا على الحفاظ على صحة العمال وطاقاتهم الإنتاجية، الى الحفاظ على صحة العامة والارتقاء بها، كما يقود أيضا الى تنمية الاستثمارات المخصصة للمجال الطبي.

ثانياً_ أنواع الأداءات المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض

يخول للمؤمن له المستفيد من التأمين على المرض من عدة مزايا أو حقوق منها ما هو عيني ويتعلق بالتكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه، ومنها ما هو نقدي ويتمثل في منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يظطر الى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض¹.

أ_ الاداءات العينية "العلاج و الرعاية الصحية": نتناول في هذا العنصر جميع أنواع الأداءات العينية التي جاء بها القانون 11/83 وكذا الوارد في المرسوم رقم 84_27 المؤرخ في 11/02/1984 والذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 أو حتى التي أقرها القضاء في احكامه.

1_ تغطية المصاريف الطبية والعلاج : تتمثل في التكفل بجميع النفقات أو المصاريف التي تنفق مقابل تقديم الخدمات و المستلزمات العلاجية المختلفة التي يستلزمها مرض المؤمن له اجتماعيا، التي تؤدي للأطباء(عامين أو اخصائيين) ممارسين في القطاع العام أو الخاص،

-المادة 07 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم¹.

بشرط قبولها من طرف الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الاجتماعي قصد تسديد هذه المصاريف مع إمكانية احتفاظ هيئة الضمان الاجتماعي لنفسها بحق تأجيل الدفع الكلي أو الجزئي بغية القيام بالمراجعة اللازمة على أن ترد هذه المصاريف خلال خمسة عشرة (15) يوماً الموالية لتاريخ إيداع ورقة المرض أو إرسالها ما لم تكن ثمة مانع مثبت للأسباب وفقاً لنص المادة 04 من المرسوم 84-127¹.

2_ **تغطية المصاريف الجراحية :** للمستفيد من التأمين الاجتماعي الحق في الإستفادة من تعويض المصاريف الناجمة عن الجراحة مهما كانت طبيعتها بسيطة أو معقدة بمقتضى نص المادة 2/08 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

3_ **تغطية مصاريف الإستشفاء :** تتمثل تغطية هذه المصاريف في مصاريف الإقامة مصاريف العلاج، مصاريف الأدوية، مصاريف الاطعام.... إلخ التي يحتاج لها المؤمن له المريض في حالة مكوثه في المستشفى سواء بسبب تدهور حالته الصحية أو لضرورة العناية الصحية المركزة أو قصد إجراء عملية جراحية وهذا ما أكدته المادة 2/08 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

تجدر الإشارة الى ان هناك قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1988/10/22 الذي يحدد جزائياً سعر يوم من الإستشفاء و خدمات الفندقة والإطعام في العيادات الخاصة وتعريف ما يعوضها الضمان².

4_ **تغطية مصاريف الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية :** وردت في نص المادة 08 من القانون 11/83 السالف الذكر، حيث أن الأعمال الطبية للتشخيص تتمثل في الرعاية الطبية وتقديم الخدمات والمستلزمات العلاجية المختلفة التي تتحصر أساساً في تغطية الخدمات التي يؤديها الأطباء إذا قاموا بالتشخيص، والمرضون إذا قاموا بعلاج المؤمن له فكل

¹-المادة 04 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1983 والمعدلة بالمادة 1 من المرسوم 88-209 المؤرخ في

1988/10/18 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83

¹-المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1988/10/22 الذي يحدد جزائياً سعر يوم من الإستشفاء و خدمات

الفندقة والطعام في العيادات الخاصة و تعريف ما يعوضه الضمان الاجتماعي .

أعمال العلاج والتشخيص يعوض مصاريفها المؤمن له إذا إستفاد منها، فضلا على تعويض مصاريف الفحوص البيولوجية بجميع أنواعها ومستوياتها¹.

5_ تغطية المصاريف الصيدلانية (تعويض الأدوية): بالرجوع إلى نفس المادة السالفة الذكر من نفس القانون، فإن المنتجات الصيدلانية تعد من قبيل المستلزمات الطبية والوقائية والعلاجية، بحيث يقوم المؤمن له بدفع مبلغ هذه المصاريف، وبطلب من صندوق الضمان الاجتماعي المختص إقليميا تعويضها وفقا لما نصت عليه المادة 26 من الامر 17/96². يتم تعويض المنتجات الصيدلانية بنسبة أقصاها 80 بالمئة³. والصندوق بدوره له الصلاحية في إحالة هذه الوصفة للمراقبة الطبية، وهذا طبقا للمادة 28 من الأمر 17/96 والتي جاء فيها على أنه " يمكن لصناديق الضمان الاجتماعي أنه تقرر إخضاع المؤمنين لهم لفحص طبي، مع تحملها المصاريف، كما يمكنها ان تخضع المؤمنين لهم لمراقبة طبية بواسطة ممثليها " ⁴. حيث يمكن لهذا الأخير أن يصدر قرار طبي يقضي بالرفض، سواء على أساس عدم تطابق الحالة الصحية للمؤمن له مع الوصفة الطبية المقدمة من طرفه والمحددة من طرف طبيبه المعالج، أو سواء عدم تطابق شروط وكيفيات تقديم والصاق القسيمة المتعلقة بالمنتجات الصيدلانية على ظهر الوصفة الطبية، وذلك وفقا لما نص عليه القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04/02/1996⁵.

6_ تغطية مصاريف الأجهزة و الأعضاء الاصطناعية : نصت على هذه التغطية المادة 6/08 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر، حيث أن مضمونها يتمثل في رد مصاريف

²-المادة 08 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 08/11 المؤرخ في 05/06/2011

-المادة 02 من الأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 الذي يعدل ويتمم القانون رقم 83 / 11²

³-المادة 59 من القانون رقم 11/83 والمادة 18 من المرسوم 84-27 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83

-المادة 28 من الأمر 17/96 السالف الذكر⁴

⁵ -المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04/02/1996 الذي يحدد شروط وكيفيات تقديم والصاق القسيمة على المنتجات الصيدلانية

شراء الأجهزة التبديلية و الجبارية وتركيبها وإصلاحها وتجديدها، كما تشمل رد وسائل الربط وغير ذلك من التوابع الضرورية لعمل هذه الأجهزة، حسب الشروط التقنية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به ترد هذه المصاريف في مقابل الإلتزام بمجموعة من الإجراءات والشروط ومن أهمها الموافقة القبلية الصريحة من صندوق الضمان الاجتماعي المختص، هو ما أوضحه احكام المواد 07 و08 من المرسوم 27-84، كما انه لا يمكن تعويض المصاريف الخاصة بالأجهزة والأعضاء البديلة ذات الأهمية الكبرى ما لم تقبل هيئة الضمان الاجتماعي التكفل بها مقدما بناء على بيان تقديري للمبلغ الذي يقدمه المؤمن له إجتماعيا¹.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي ان تقوم بأية مراقبة تقنية تراها مفيدة قبل البت في امر التكفل او رد المصاريف لشراء أي جهاز او عضو بديل، أو تركيبه أو إصلاحه أو تجديده، والتحقق من كون الجهاز المختار المقدم يلائم عطب المؤمن له أو عجزه، وكذلك احترام المزود للشروط التقنية المقررة في التنظيم. بحيث لا يوافق على تجديد أي جهاز إلا إذا كان هذا الجهاز غير صالح للإستعمال وغير قابل للإصلاح، أو كانت التغيرات الحاصلة في حالة المؤمن له

كما أن المشرع منع بيع هذه الأجهزة و توابعها و كذا التنازل عليها، و في حالة بيعها أو التنازل عليها، يفقد المؤمن له الحق في تجديدها و هذا ما أكدته المادة 11 من المرسوم رقم 27-84 السالف الذكر.²

7- تغطية مصاريف إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء و إعادة التأهيل المهني: وردت هذه التغطية المادة 08 من القانون 11/83 المذكور سلفا، حيث تجرى للمؤمن له بعد تعرضه لحادث أو مرض ينتج عنه ضعف أو قصور في أحد أعضائه، الأمر الذي يستلزم في كلتا الحالتين اللجوء إلى عملية التأهيل الوظيفي للعضو المصاب و تدريبه حتى يشفى، و هذا من

¹-المادة 32/09 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984 السابق الذكر

² - أنظر المادة 11 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984 السابق الذكر.

شانه أن يخفف العبء على المؤمن له اجتماعيا المصاب في أحد أعضائه، ومن جهة اخرى حتى يضمن الرعاية الصحية اللازمة للعضو المصاب.¹

8-تعويض مصاريف النظارات الطبية : نصت عليه المادة 9/08 من القانون رقم 11/83 إلا أن المادة 12 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 جاءت لتنظم هذا النوع من الأداءات العينية بقولها "لا ترد مصاريف النظارات الخاصة بعدسات البصر اللصيقة أو العدسات الملونة إلا بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي". كما نصت المادة 13 من نفس المرسوم على أنه " لا ترد مصاريف إطارات النظارات أو تجديد عدساتها الضائمة أو المتدهورة قبل مرور خمسة أعوام على الوصفة الأخيرة المتعلقة بها". هذا حتى يضمن المشرع مرور مدة زمنية معقولة و إلزام المؤمن له المستفيد من العناية و المحافظة على هذه النظارات. و تجدر الإشارة إلا أن قيمة التعويضات المقدرة لمصاريف شراء النظارات الطبية ضئيلة جدا و لم تتغير منذ سنة 1983.²

9-تعويض مصاريف علاج الأسنان و إستخلافها والجبارة الفكية والوجهية: بالنظر الى التطور الطبي الرهيب في هذا المجال و على إعتبار أن علاج الأسنان و إستخلافها والجبارة الفكية والوجهية من المصاريف الطبية التي إعتاد المؤمنين الاجتماعيين عليها وبالرغم من أنها وبلا شك تكلف المؤمن له اجتماعيا مبالغ كبيرة و باهضة. فإن المشرع الجزائري أقر تعويضا لهذا النوع من المصاريف من خلال جعلها تعوض من طرف صندوق الضمان الاجتماعي وفقا لنص المادة 08 و نظم تعويضها من خلال المادة 11 من القانون 11/83، حيث نصت على أنه " لا تشمل مصاريف الأسنان الإصطناعية سوى الأجهزة الوظيفية أو العلاجية أو تلك الضرورية لممارسة بعض المهن. و تحدد هذه المهن عن طريق التنظيم ".³

¹ - أنظر المادة 08 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر .

²-سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، دار الهدى ، عين

مليلة ، الجزائر 2013 ص 89

10- تعويض مصاريف العلاجات بالمياه المعدنية أو المتخصصة: رود هذا النوع من الأداءات في المادة 10/08 من القانون 11/83 السابق الذكر، إلا أنه وبالرجوع إلى أحكام المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984، لا سيما المادة 14 حيث تشمل نفقات العلاج بمياه الحمامات المعدنية أو العلاج المتخصص الذي يصفه الطبيب، نفقات الرعاية الطبية والعلاج والإقامة في مؤسسات العلاج التي تعتمدها وزارة الصحة، كما تشمل مصاريف التنقل. كما يحدد نوع العلاج بمياه الحمامات المعدنية أو العلاج المتخصص الذي يمكن ان تتكفل به هيئات الضمان الاجتماعي، وكذا مبلغ مصاريف الرعاية الطبية والإقامة، في إتفاقيات تبرم بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات المذكورة في الفقرة السابقة. مع تحمل المؤمن له نفقات العلاج بمياه الحمامات المعدنية بنسبة 20% من التعريفات المحددة.1

للإشارة أن نص المادة 1/16 من المرسوم 27-84 السالف الذكر أعطى لهيئة الضمان الاجتماعي حق الموافقة على طلبات هذا النوع من العلاج، الموجه لها قبل شهرين على الأقل من التاريخ المقرر لإجراء هذا العلاج بإستثناء العلاج المتخصص والحالات الإستعجالية التي تتطلبها و الوضعية الصحية المؤمن له المريض، كما لها حق الرفض في آخر الشهر الذي يلي تاريخ الإشعار بالإستلام الردود إلى المؤمن له، الذي بدوره يمكنه الاعتراض على هذا القرار الطبي القاضي بالرفض وفقا للمادة 19 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.2

أما عن مدة العلاج فهي متراوحة ما بين 18 و 21 يوما للعلاج بمياه الحمامات المعدنية ، يحددها الطبيب المتخصص، كما أنه يمكن رد المصاريف الملتزم بها في حالة إنقطاع العلاج المبرر بعذر قاهر أو سبب طبي أقره الطبيب المستشار.3

1 - أنظر المادة 14 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984 السابق الذكر .

2- أنظر المادة 19 و ما يليها من القانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

3- أنظر المادة 17 من المرسوم رقم 27-84 السالف الذكر.

11-تعويض مصاريف النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى: يستفيد المؤمن له من خدمات النقل الصحي سواء بسيارة الاسعاف التابعة لمستشفى عمومي أو خاص، أو بأية وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة إصابة المؤمن له بمرض يجعله عاجز عن التنقل أو عندما يستحيل تقديم العلاج في بلدية إقامته، أو في حالة إستدعائه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي من أجل الخضوع لمراقبة طبية أو إجراء خبرة طبية أو الإستفادة من نشاط صحي منظم كالخضوع لنظام تصفية الدم بالنسبة لأمراض الكلى على سبيل المثال و لا يقتصر هذا التكفل بالمؤمن له فقط بل يمتد إلى ذوي حقوقه عند الإقتضاء، مع مراعات الموافقة المسبقة لهيئة الضمان الاجتماعي، والأخذ في الحسبان المسافة ما بين مسكن المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقه، والمكان الذي تقدم فيه العلاجات وكذا الحالة الصحية للمستفيد.¹

تعويض مصاريف النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى وفق القرار المؤرخ 11/02/1997.²

12-تعويض مصاريف الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي: نصت المادة 08 في فقرتها الثانية عشر من القانون 11/83، على هذا النوع من الأداءات العينية التي تغطي النفقات المرتبطة بكل الأعمال الطبية والمنتجات الصيدلانية لتحديد النسل ومنع الحمل.

13-تعويض مصاريف العلاج بالخارج : الأصل أن هيئات الضمان الاجتماعي لا تتكفل بتغطية نفقات العلاج بالخارج إلا أنه إذا تعلق الأمر بعلاجات طارئة خلال الإقامة المؤقتة للمستفيدين من التأمين بالخارج، كحالة العطل المدفوعة الأجر أو التبرصات أو مهمات قصيرة المدى فإنه يتم التكفل بالمصاريف المنفقة ضمن الشروط المطبقة في باب التأمين على المرض، على أن تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي بحقها في القيام بكل مراقبة طبية او إدارية تراها ضرورية.³

¹ - المادة 09 من القانون رقم 11/83 المعدل والمتمم بالقانون رقم 08/11 المؤرخ في 05/06/2011.

² - المادة 02 من القرار المؤرخ في 11/02/1997 الذي يحدد التسعيرة التي تتخذها صناديق الضمان الاجتماعي أساسا لتسديد مصاريف النقل بسيارة الاسعاف.

³ - سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 95.

إلا أنه إذا كان المؤمن له إجتماعيا و ذوي حقوقهم يتمتعون بإقامة دائمة تملئها طبيعة العمل أو الدراسة فإن الأديات المستحقة لهم من باب التأمين على المرض والولادة تتكفل بها هيئات الضمان الاجتماعي باعتبارهم ملحقين إجباريا بالنظام الجزائري للضمان الاجتماعي بما فيها التأمينات الاجتماعية 1.

14- لاستفادة من بطاقة العلاج المجاني الخاصة بالأمراض المزمنة: (كرس هذا الحق القضاء في عديد أحكامه): من المعلوم و المؤكد طبيا أن الأمراض المزمنة واسعة جدا لأن هذه الامراض مرتبطة ببعضها البعض من حيث الآثار و على سبيل المثال نجد أن عملية استئصال الغدة الدرقية يؤدي إلى أمراض القلب والأوعية الدموية. 2.

ب - الأديات النقدية المستحقة للمستفيد من التأمين على المرض: نصت عليه المادة 2/07 من القانون 11/83 حيث نصت على أنه " الأديات النقدية: منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب المرض"، وهو الأمر الذي أكدته المادة 01/14 من نفس القانون بقولها " للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو إستئنافه، الحق في تعويضة يومية " 3.

العطل المرضية، إذ أن النوع الأول يتعلق بالعطل المرضية الطويلة المدى، حيث عبر عنها المشرع "بعطل طويلة الأمد"، أما النوع الثاني فإنه يتعلق بالعطل المرضية القصيرة المدى، حيث عبر عنها المشرع "بعطل من غير العطل الطويلة الأمد" من جهة ثانية فإن المشرع و في نفس المدة 16 في آخر الفقرة الثانية أضاف نوع ثالث من العطل المرضية العادية التي لا تتجاوز ثلاثمائة يوم و التي يستفيد منها العمال المؤمنين اجتماعيا كأن تكون لبضعة أيام، أشهر، أو شهرين أو عدة أشهر شريطة أن لا تتجاوز ثلاثمائة(300) يوم. وبالتالي فإن الحقوق المالية

1- أنظر المادة 02 من المرسوم رقم 85-224 المؤرخ في 1985/08/20 المحدد لشروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يتكفون في الخارج، ج ر رقم 53 لسنة 1985.

2- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 97.

3 - أنظر المادتين 07، 14 من القانون رقم 11/83 السابق الذكر.

المتمثلة في الأداءات النقدية تختلف باختلاف السبب أو العلة التي أصابت المؤمن له اجتماعيا.

1- العطل المرضية العادية (أقل من ثلاثمائة تعويضة يومية): إن هذا النوع من العطل جاء بصفة ضمنية في نص المادة 16 من قانون رقم 11/83 السابق الذكر، حيث أنه من الناحية العملية كل عطلة مرضية لا تتجاوز ثلاثمائة يوم (300)¹، تعتبر عطلة مرضية عادية سيتفقد منها المؤمن له اجتماعيا بسبب عجز بدني أو عقلي أصابه ومنعه من مواصلة عمله اليومي، ولا يهتم مدة هذه العطلة المرضية و لو كانت ليوم واحد أو عدة أيام أو عدة شهور، المهم أن تكون هذه العطلة مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، كما يجب أن لا تتجاوز ثلاثمائة يوم لأن ذلك يدخل ضمن العطل القصيرة المدة.² أما عن كيفية حساب قيمة التعويضة اليومية، فبالرجوع إلى نص المادة 14 من نفس القانون نجد أن التعويضة اليومية من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن العمل، يكون على أساس نسبة 50% من الأجر اليومي، بعد إقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة، ولكن اعتبارا من اليوم السادس عشر (16) فما فوق تسدد التعويضة بنسبة 100% من الأجر اليومي.

كما أن نفس هذه المادة أقرت التعويض بسبة 100% إعتبارا من اليوم الأول في حالة دخول المؤمن له اجتماعيا إلى المستشفى منذ اليوم الأول من توقفه عن العمل.³ وهذا ما أكده قرار المجلس القضائي الصادر بتاريخ 2010/07/07، والذي جاء فيه على أنه ((... حيث بالرجوع إلى قرار المحكمة العليا و النقاط التي نقضت القرار محل الطعن و يجب على المجلس التقيد بها وهي القاعدة القانونية طبقا لنص المادة 14 من القانون رقم 11/83 التي تنص على أن للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا من مواصلة عمله

1 - سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 120.

2 - أنظر المادة 16 من القانون رقم 11/83، المرجع السابق.

3 - أنظر المادة 14 من القانون 11/83 المؤرخ في 11/02/1983، السابق الاشارة إليه.

الحق في تعويضة يومية من اليوم الأول إلى الخامس عشر الموالي للتوقف عن العمل 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، و إعتباراً من اليوم السادس عشر (16) الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر مما يجعل حكم أول درجة قد طبق صحيح القانون و يتعين تأييده ¹.

2- **العطل المرضية القصيرة المدى** : نصت عليها المادة 2/16 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر، من خلال هذه المادة يتضح لنا أن العطلة المرضية القصيرة المدى و التي قيمتها تساوي ثلاثمائة تعويضة يومية يستفيد منها المؤمن له اجتماعياً خلال مدة سنتين متتاليتين و ذلك سواء كان على علة واحدة أو عدة علل .

إلا أنه ينبغي التذكير هنا أنه بمجرد استفاضة المؤمن له اجتماعياً من 300 تعويضة يومية خلال عطل مرضية مدتها سنتين، فإنه حسب المادة 35 من القانون رقم 11/83 المذكور آنفاً، فإنه عند إنقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض، تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائياً النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز ².

3- **العطل المرضية الطويلة المدى**: تم النص عليها في المادة 16 من القانون رقم 11/83 السابق الإشارة إليه " تدفع التعويضات المشار إليها في المادة 15 أعلاه طوال مدة فترة أقصاها ثلاثة (3) سنوات، محسوبة وفقاً للشروط التالية : - إذا تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد، يجوز دفع التعويضة اليومية طوال فترة مدتها ثلاثة (3) سنوات و محسوبة من تاريخ إلى تاريخ كل علة." ومنه يتضح أن مدة العطلة المرضية الطويلة المدى تقدر بثلاثة سنوات كاملة، و إذا انقضت المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض يحال بعدها المؤمن له اجتماعياً على التأمين على العجز، وهو الأمر الذي أكدته المادة 35 من نفس القانون السالف

¹ - القرار الصادر بتاريخ 2010/07/07 تحت رقم 10/01953 عن مجلس قضاء سطيف، الغرفة الاجتماعية، بين (هـ،س)

ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة سطيف.

² - انظر المادتين 16 و 35 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

الذكر، كما أن قبول هذه العطلة المرضية الطويلة المدى من عدمه متوقف على قبول هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق هيئة الرقابة الطبية، والتي يمثلها طبيبها المستشار.

تطبيقاً لما ورد في نص المادة 19 من القانون رقم 11/83، فإن أن الطبيب المعالج لا يمنح مدة ثلاث سنوات كعطلة طويلة المدى جملة واحدة بل يمنحها مجزئة، كأن يمنح للمؤمن له المريض مدة ستة (6) أشهر، وعند إنتهاء هذه المدة، يقوم الطبيب بتمديدتها وذلك حتى تتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من بسط رقابتها على الحالة الصحية للمؤمن له و كذا إخضاعه لكل الفحوصات الطبية حتى تحديد العلاج المناسب.¹

وقد فصل القضاء في مثل هذا النوع من العطل المرضية طويلة المدى - بعد استيفاء إجراءات اللجوء إلى الخبرة الطبية - في عدة أحكام قضائية، مثل الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25 عن محكمة برج بوعرييج، والذي جاء فيه على أنه (... حيث أنه من الثابت بالملف أنه تم التكفل بالمدعى في إطار العطلة الطويلة الأمد المقررة بموجب قرار قضائي نهائي، واستفاد بذلك من التعويضات المقررة لمدة 03 سنوات و هي المدة القانونية للعطلة الطويلة الأمد عملاً بنص المادة 16 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية... حيث أنه مما سبق فإنه يتبين للمحكمة أنه تم التكفل بالمدعى في إطار القانون، وبانقضاء المدة المقررة وهي 3 سنوات فإنه تم إحالته على العجز من الصنف الأول والذي يبقى من صلاحيات هيئة الضمان الاجتماعي....)².

والجدير بالذكر أن المادة 3/16 من القانون رقم 11/83، منحت أجل جديد مدته ثلاث(03) سنوات في حالة ما إذا كان هناك توقف عن العمل يتبعه استئناف للعمل على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل بمعنى أنه في حالة ما إذا استفاد المؤمن له مثلاً من توقف عن

¹ - سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 127-128.

² - الحكم الصادر بتاريخ 2003/11/25 عن محكمة برج بوعرييج، القسم الاجتماعي، بين (ب، أ) و مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة برج بوعرييج.

العمل لمدة سنتين، ثم استأنف العمل من جديد، فهنا يعاد من جديد حساب مدة 3 سنوات بشرط أن يمر على استئناف العمل مدة سنة كاملة غير منقوصة.¹

ثالثا- شروط الإستفادة من أداءات التأمين على المرض: بغرض حماية أموال الضمان الاجتماعي و تمكين كل صاحب حق من حقه، فرض المشرع الجزائري جملة من الشروط و القيود للاستفادة من أداءات للتأمين على المرض ورددت هذه الشروط بصفة عامة تارة و بصفة خاصة تارة أخرى، حيث أن الشروط العامة تحكم و تنظم الاستفادة من الأداءات العينية و النقدية على حد سواء، أما الشروط الخاصة فإنها تختص بنوع واحد فقط من الأداءات عينية كانت أو نقدية.

أ - الشروط العامة (الأحكام المشتركة):

1- الإنتساب وأداء الإشتراكات (صفة المومن له):بالإضافة إلى ماورد في الفرع الأول من المطلب الثاني لا بأس بأن نذكر أنه بموجب المادة 03 من القانون 11/83، أخضع المشرع الجزائري لأحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء بغض النظر عن النشاط الذي يمارسونه سواء أكان ذلك في القطاع العام أم القطاع الخاص، كما أن المشرع شبه بعض الفئات بالعمال حتى يستفيدوا من التأمينات الاجتماعية،² وأخضع كل الأجانب أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأي صفة من الصفات، وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه وصلاحيته عقد عملهم أو علاقتهم فيه.³ و بالرجوع إلى احكام القانون 14/83،⁴ ولا سيما المادتين 08 و 09 منه نجد أن شرط الانتساب هو شرط جوهري. إلا أنه وحماية لحقوق المؤمن لهم، لا يجوز لهيئات الضمان

1 - أنظر المادة 16 من القانون رقم 11/83، السابق الإشارة إليه.

2 - أنظر المبحث الأول.

3 - أنظر المادة 06 من القانون 11/83، السابق الإشارة إليه.

4 - القانون رقم 14/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، ج ر، ع 28 لسنة 1983.

الاجتماعي أن تعدد بعدم وفاء أصحاب العمل بالالتزامات الملقاة على عاتقهم لرفض تقديم الأداءات للمؤمن له الذي يستوفي الشروط المنشئة للحقوق¹.

وفي هذا الإطار يتجه قضاء المحكمة العليا إلى اعتبار أن الإنتساب يجرى حكما من طرف هيئات الضمان الإجتماعي إذا لم يلتزم المكلف بالتصريح بالإنتساب بذلك، وهو ما يستخلص من القرار الصادر بتاريخ 2007/04/04 تحت رقم 1303 والذي جاء في حيثياته " وحيث أنه متى كان ثابتا أن مورث ذوي الحقوق كان طالبا يزاول دراسته لدى الديوان الوطني للبحث المنجمي، فإنه تطبيقا لأحكام المادة 09 من القانون 14/83 يكون منتسبا وجوبيا إلى صندوق الضمان الإجتماعي من طرف الديوان الوطني للبحث المنجمي طبقا للمادة 11 من القانون 14/83، فإنه يجري هذا الإنتساب حكما من قبل الصندوق طبقا للمادة 12 من نفس القانون. وعليه فإن عدم التصريح بالإنتساب لا يعفي الصندوق من إلتزاماته القانونية إتجاه الطاعنين..."

2- إلزامية الخضوع للمراقبة الطبية التي تقوم بها هيئات الضمان الاجتماعي : وهو ما يتضح جليا من خلال نص المادة 10 من القانون رقم 11/83 المذكور سلفا حيث نصت على أنه "لا يمكن منح الأداءات إلا إذا تم وصف العلاجات من طرف طبيب أو من طرف كل شخص مؤهل لهذا الغرض، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما". إذ يعتبر وصف العلاجات من طرف طبيب سواء كان طبيبا عاما أو خاصا بمرض أو عدة أمراض، أو من طرف كل شخص مؤهل مخول له قانونا القيام بوصف العلاجات في شكل وصفة طبية (كالشخص المؤهل بمنح الأجهزة والأعضاء البديلة أو القيام بإعادة التدريب الوظيفي أو التحاليل الطبية... إلخ)، يعتبر هذا الشرط شرطا جوهريا لكي يستفيد المؤمن له من الإستفادة مختلف الأداءات المنصوص عليها في المادة 07 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر ومن جهة أخرى أقرت المادة 64 من نفس القانون إمكانية إخضاع المؤمن لهم اجتماعيا للمراقبة الطبية من طرف صناديق الضمان الاجتماعي، بواسطة طبيبها المستشار أو أي ممارس طبي آخر

1 - أنظر نص المادة 85 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

تعيّنه هذه الهيئة في إطار الاتفاقيات والتعاقد طبقاً لأحكام التشريع و التنظيم المعمول بهما، لا سيما الأحكام المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 101/04-1 المؤرخ في 2004/04/01¹ على أن تتحمل هيئة الضمان الاجتماعي المصاريف المتعلقة بالفحص الطبي، وأي اعتراض أو عدم امتثال من طرف المؤمن لهم اجتماعياً سينجر عنه سقوط الحق في الاستفادة من الأداءات خلال الفترة التي تم فيها عرقلة المراقبة². باستثناء حالة القوة القاهرة الأمر الذي أكدته العبارة الأخيرة من المادة 2/13 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

إذا للمراقبة الطبية دور أساسي بالنظر إلى العديد من الأداءات التي لا تدفع إلا بعد آخر رأي المراقبة الطبية حيث أن مهمتها تتمثل في إبداء رأي ذو طبيعة طبية في إطار تنظيمي في مجال الضمان الاجتماعي، مع التأكيد على صيانة و حفظ حق المؤمن الاجتماعي، لذا أوجب القانون على هذا الأخير الخضوع لكل الفحوصات التي تكون مفيدة لتقدير أو إبقاء إمتياز من إمتيازات الضمان الاجتماعي، وهو ما ذهبت إليه المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 و التي جاء فيها على أنه " تتمثل المراقبة الطبية في تقديم آراء حول الوصفات و الأعمال الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي أو قدرتهم على العمل مع الأخذ بعين الاعتبار التبريرات الطبية و حقوقهم في الاستفادة من الأداءات في مجال التأمينات الاجتماعية ..."³.

وتجدر الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن له اجتماعياً المريض، الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل، والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعوان الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له

¹ - أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 101/04 المؤرخ في 2004/04/01 الذي يحدد كفاءات دفع مساهمة هيئات الضمان الاجتماعي لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحية .

² - أنظر المادة 64 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر .

³ - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 171/05 المؤرخ في 2005/05/07 الذي يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعياً.

المريض و ذلك للتأكد من مدى التزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم
1.27-84

3- **اشتراط مدة العمل:** يشترط في العامل للإستفادة من الأداءات العينية و كذا التعويضات

اليومية خلال الستة (06) أشهر الأولى أن يكون قد عمل :

• إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي

يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

• و إما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12)

شهرًا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

كما يشترط في العامل للاستفادة من التعويضات اليومية للتأمين على المرض ما بعد الشهر

السادس (06)، و كذا معاش العجز، أن يكون قد عمل:

- إما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهرا

التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز.

- و إما مائة و ثمانين (180) يوما أو ألفا و مائتي (1200) ساعة على الأقل أثناء الثلاث

(03) سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز.²

وفي حالة الانقطاع عن الخضوع للضمان الاجتماعي بمعنى التوقف عن دفع اشتراكات

الضمان الاجتماعي فإن المادة 56 مكرر من نفس القانون حددت مدة الاحتفاظ بحق

الاستفادة من الأداءات العينية كالآتي:

• ثلاثة (03) أشهر للعامل الذي قد عمل ثلاثين (30) يوما أو مائتي (200) ساعة أثناء

السنة التي تسبق تاريخ إنهاء النشاط.

¹ - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، جامعة باتنة، الجزائر، 2009-2010.

² - انظر نص المواد 52 و 56 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر.

• ستة (06) أشهر للعامل الذي قد عمل ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة أثناء السنة التي تسبق تاريخ إنهاء النشاط.

• إثني عشر (12) شهرا للعامل الذي عمل مائة و عشرين (120) يوما أو ثمانمائة (800) ساعة أثناء السنة التي تسبق تاريخ إنهاء النشاط.

وعليه فإن المشرع قد اهتم بالتكفل بالمؤمن له إجتماعيا و ذوي حقوقه بإشتراط مدة وجيزة للاستفادة من الأداءات كما أخذ في الحسبان حالة الانقطاع الناتجة عن تعليق علاقة العمل أو وقفها أو توقف نشاط صاحب العمل أو في حالة تقديم الاستقالة .

4- شروط القواعد المتعلقة بالجمع بين الأداءات: ورد هذا الشرط في المادة 71 من القانون

11/83 السالف الذكر و التي نصت على أنه " يمنع الجمع بين الأداءات التالية :

- التعويضات اليومية للتأمين على المرض.
- التعويضات اليومية للتأمين على عن الولادة.
- التعويضات اليومية للتأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- تعويض بعنوان التأمين على البطالة.
- معاش تقاعد مسبق.

نكتشف من نص هذه المادة أنه لا يمكن الجمع ما بين نوعين من الأداءات السابق ذكرهم كالجمع بين أداءات التأمين على المرض و أداءات التأمين على الولادة ..إلخ.

ب- الشروط الخاصة بالاستفادة من الأداءات العينية و النقدية: بالإضافة إلى وجوب تحقق الشروط العامة التي سبق ذكرها، يجب توفر بعض الشروط الخاصة لإستفادة المؤمن له اجتماعيا من أداءات التأمينات الاجتماعية، تختص بكل نوع من الأداءات.

1- الشروط الخاصة بالاستفادة من الأداءات العينية :

- أن توصف العلاجات من قبل طبيب أو شخص مؤهل.¹

¹ نص المادة 10 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

- ارسال الملف الطبي إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة (03) التالية للعمل الطبي الأول، أما إذا كان الأمر يتعلق بعلاج طبي مستمر وغير منقطع ففي هذه الحالة يجب تقديم الملف الطبي خلال الثلاثة (03) أشهر التالية لإنهاء العلاج بصفة نهائية.¹ كما أن الخضوع للمراقبة الطبية على مستوى هيئات الضمان الاجتماعي يتم عن طريق تسليم استدعاء إما مباشرة للمؤمن له اجتماعيا مقابل وصل استلام، و إذا تعذر ذلك، يرسل بواسطة البريد المضمون مع الاشعار بالاستلام على أن يتجدد الاستدعاء مرة واحدة بعد 15 يوما في حالة عدم الرد. دون الإغفال ما يترتب من عدم استيفاء هذه الإجراءات من عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في الأداءات للمؤمن له اجتماعيا أو التعويض من طرف مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج لمبالغ الأداءات الواجب تقديمها للمؤمن له اجتماعيا عندما تكون هذه الاجراءات على عاتقه، بالنسبة للفترة التي استحال فعلا خلالها على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة مراقبتها باستثناء القوة القاهرة.²

- الشروط المتعلقة بكيفية التعويض عن المصاريف الطبية و العلاجية والنسب المقررة للتعويض: حيث يتم التكفل بها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي وذلك بالتعويض بنسبة 80 % أو 100% حسب الحالات التالية :

➤ التعويض بنسبة 80% من التسعيرات المرجعية المحددة في التنظيم المعمول به عن طريق تسديد هذه المبالغ لفائدة المستفيد من التأمين بمناسبة تلقيه العلاج في الهياكل العمومية للصحة ، أو بمناسبة استفادته من العلاج بالمياه المعدنية و المتخصصة مهما كانت طبيعة المؤسسة التي يتم فيها العلاج.³

¹- أنظر نص المادة 13 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

²- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 107، 108، 109.

³- أنظر المادة 59 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر.

إلا أن انخراط المؤمن له اجتماعيا في التعاضديات الاجتماعية المنشئة بموجب القانون 33/90 المؤرخ في 1990/12/25¹ المعدل و المتمم يسمح له بالاستفادة من التعويض بنسبة 100%².

➤ التعويض بنسبة 100% من مبلغ المصاريف المتعلقة بالأداءات العينية بكل أنواعها التي تم التطرق إليها سابقا لفائدة فئة المجاهدون و أبناء الشهداء مع الأخذ بالحسبان على الخصوص إما نوعية العلاجات المطلوبة أو أهميتها أو مدتها و إما صفة المعاش أو ريع الضمان وهو ما أكدته المادة 3/59 من القانون رقم 11/83.

تجدر الإشارة إلى أن المؤمن لهم اجتماعيا و ذوي حقوقهم المنصوص عليهم بالمادة 84 من القانون رقم 11/83، يستفيدون بنسبة 100% بموجب المرسوم 85-224 و لاسيما المادة 03 منه بمناسبة تلقي الفحوصات والعلاجات الطبية التي تجري في المستشفيات العمومية أو المؤسسات الإستشفائية التي لا يبتغي من ورائها الربح أو التعويض عن المصاريف الصيدلانية و مصاريف الاستكشافات البيولوجية و الكهربائية و الأشعاعية والتصويرية الباطنية و النظائرية أو التعويض عن مصاريف العدسات البصرية.³

إن نسبة التعويض عن المصاريف الطبية والعلاجية ترفع إلى حدود 100% من التعريفات القانونية المحددة و ذلك في الحالات المرضية الإستثنائية لاسيما منها العلل الطويلة الأمد والأمراض القلبية والوراثية وأمراض الغدد و داء المفاصل الحاد وغيرها من الحالات المرضية الواردة على سبيل الحصر بالمادة 05 من المرسوم 84-27.⁴

¹ المادة 06 من القانون رقم 33/90 المؤرخ في 1990/12/25، ج ر عدد 56 لسنة 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم

02/15 المؤرخ في 2015/01/04 يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، ج ر عدد 01 لسنة 2015 .

² وزارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006 -2007، ص 197.

³ أنظر المواد من 01 إلى 09 من المرسوم رقم 85-244 المؤرخ في 1985/08/20 السالف الذكر.

⁴ المادة 05 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984/02/11 ، السابق الذكر.

2- الشروط الخاصة بالاستفادة من الأداءات النقدية :

✓ أجل إيداع العطلة المرضية: نصت عليه المادة 1/18 من القانون رقم 11/83 بقولها "يجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف أجل يحدد عن طريق التنظيم بكل مرض يعتري العامل من شأنه أن يخول له الحق في تعويضة يومية، إلا إذا حالت أسباب قاهرة دون ذلك"، وقد حدد التنظيم أجل إيداع العطلة، بيومين غير مشمول فيها اليوم الأول من التوقف، وهذا ما أكدته المادة الأولى من القرار المؤرخ في 13/02/1984.¹ ويتم التصريح بإيداع المؤمن له أو ممثله وصفة عن التوقف عن العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي أو إرسالها إليها.²

كما أن عدم مراعاة أجل إيداع العطلة المرضية قد يؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية، وذلك بسبب تخلف إيداع التصريح بالعطلة المرضية لدى هيئة الضمان الاجتماعي و هو الأثر الذي أكدته المادة 2/18 من القانون رقم 11/83.

إضافة إلى ما تقدم فقد ألزمت المادة 3/18 من نفس القانون السابق هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بطلبات تعويض العطل المرضية بما فيها رأي مصالح المراقبة الطبية و عند الاقتضاء نتائج الخبرة الطبية.³ وهو إجراء استحدثه القانون الجديد رقم 08/11 المؤرخ في 05/07/2011 المعدل والمُتمم للقانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

لأنه لوحظ عمليا أن العامل يودع نسخة من التصريح بالعطل المرضية و لا يخضع إلى المراقبة الطبية التي يجب أن يجريها الصندوق على العامل، هذا الأخير الذي يستفيد من تعليق علاقة العمل و لا يهمله تبرير العطلة المرضية من عدمها، وتجده يقوم بأعمال أخرى بحجة أنه

¹ - المادة الأولى من القرار الصادر بتاريخ 13/12/1984 ، الذي يحدد الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي .

² - المادة 02 من القرار الصادر بتاريخ 13/12/1984، السالف الذكر .

³ - أنظر نص المادة 18 من القانون رقم 11/83 المشار إليه سابقا.

قدم التصريح بالعطلة المرضية، لذا فالمشرع تظن لهذه الحيلة وألزم هيئات الضمان الاجتماعي بالتبليغ فوراً بكل القرارات الطبية التي يصدرها الصندوق والمتعلقة بطلبات التعويض حتى يكون رب العمل على علم بمآل العطل المرضية¹

✓ الشروط المتعلقة بوصفة الانقطاع عن العمل بسبب المرض: يشترط أن تكون وصفة الإنقطاع عن العمل بسبب المرض مطابقة لما نصت عليه المادة 25 من المرسوم 84-27 التي تنص على أنه " في حالة الانقطاع عن العمل بسبب المرض، يجب أن تشمل وصفة الانقطاع عن العمل بصورة واضحة على ما يأتي:

إسم المؤمن له ولقبه و رقم تسجيله التسلسلي و مدة العجز عن العمل المحتملة - إسم الطبيب الأمر بالانقطاع عن العمل ولقبه و رتبته وتخصصه وعنوانه المهني وتاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له، و ملاحظة تبين عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل".²

✓ خضوع التعويض اليومية لتطور الأجر: أكدته المادة 21 من القانون رقم 83/11 السالف الذكر بحيث أن التعويض اليومية ترفع حسب تطور الأجر الخاضع للاشتراكات العامل من نفس الفئة المهنية التي ينتمي إليها العامل المعني بالأمر، حتى يستفيد العامل الذي يكون في عطلة مرضية من تطور الأجر الذي مس زملائه من نفس الفئة المهنية التي ينتمي إليها، وبالتالي فالتعويض اليومية تسير تطور الأجر الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي والضرية.³

✓ التزامات المريض الذي استفاد من العطلة المرضية: جاء النص على هذه الالتزامات في المادة 2/19 من القانون رقم 83/11 التي نصت على أنه "إن مواصلة تقديم الأداءات للمستفيد مرهونة بالتزامه:

1 - سماتي الطبيب ، المرجع السابق، ص 132.

2 - المادة 25 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، المشار إليه سابقاً.

3 - المادة 21 من القانون رقم 83/11 ، السالف الذكر.

- ✓ بالخضوع للفحوص والكشوف الطبية التي تستلزمها حالته تحت مراقبة هيئة الضمان الاجتماعي،
- ✓ بالخضوع للمعالجات وكل أنواع التدابير التي تقررها له هيئة الضمان الاجتماعي بالتعاون مع الطبيب المعالج،
- ✓ الامتناع عن كل نشاط غير مرخص به،
- و في حالة عدم مراعاة الالتزامات المبينة أعلاه، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن توقف تقديم الأداءات أو التقليل منها أو منعها " .

كما أضافت المادة 26 المرسوم 84-27 التزامات أخرى تتمثل على الخصوص فيما يلي:

- ❖ يجب على المؤمن له المريض ألا يتعاطى أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي
- ❖ يجب على المريض ألا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي، كما يجب أن تتراوح ساعات الخروج حينئذ بين الساعة العاشرة صباحا والساعة الرابعة مساء، ما عدى الحالات القاهرة، ويجب أن يسجل هذه الساعات الطبيب المعالج في ورقة المرض.
- ❖ يجب على المؤمن له أن لا يقوم بأي تنقل طوال مدة مرضه دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي. ويمكن هذه الهيئة أن تأذن بتنقل المريض مدة غير محددة متى وصف الطبيب المعالج ذلك لغرض علاجي أو لأمر شخصي مسبب وذلك بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي.
- ❖ يجب على المريض الذي يرى طبيبه المعالج ضرورة إرساله لقضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه، و ينتظر إذنها، كما يجب أن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال مدة نقاهة.

❖ إذا مرض المؤمن له خارج المجال الاقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي إليها وجب عليه أن يشعر هذه الهيئة حسب الأشكال التنظيمية، وتبين له هذه الهيئة بدورها الهيئة المكلفة بتقديم الخدمات له، أن اقتضى الحال.

❖ يجب على المؤمن له في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل أن يشعر الطبيب بذلك عند وصف التمديد.¹

أما في حالة الإخلال بهذه الالتزامات أو التملص من المراقبات الطبية من طرف المؤمن له المستفيد، فإن لهيئة الضمان الاجتماعي أن لا تدفع التعويضات اليومية المتعلقة بمدة الانقطاع عن العمل، أو توقف الخدمات العينية أو الأداءات النقدية خلال المدة التي يتعذر فيها إجراء المراقبة.²

2- التامين على الولادة (الامومة)

التأمينات الاجتماعية تهدف بصفة عامة إلى ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن له اجتماعيا عند فقد القدرة على الكسب سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة لسبب لا دخل لإرادته فيه.³ و لما كان الحمل و الولادة من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل، لذا اعتبرته معظم التشريعات من الأخطار الاجتماعية.

أولاً- مفهوم التامين على الولادة: عرفت الولادة لغة على أنها وضع الوالدة لودها، أي وضعت حملها، و نقول تولد الشيء عن الشيء، بمعنى نشأ عنه.⁴ أما المعجم الطبي فقد عرف

1 - المادة 26 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، السالف الذكر.

2 - أنظر المواد 28 و 29 من المرسوم رقم 84-27، السابق الاشارة إليه.

3- د/محمد حلمي، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 1972، ص12.

4- صالح العلي الصالح، المرجع السابق، ص 761.

الولادة على أنها مجموعة الظواهر الميكانيكية و الفيزيولوجية التي تؤدي إلى خروج الجنين و تابعه خارج المسالك التناسلية الخاصة بالأم.¹

و يهدف التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، و الحفاظ على صحتها و صحة مولودها، وذلك بتمكينها من الحق من الاستفادة من الأداءات العينية و النقدية الناتجة عن وضع الحمل، حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل و الولادة سواء ما تعلق منها بنفقات العلاج و الرعاية الصحية للمرأة العاملة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل و الولادة .

و بالرجوع إلى القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، فإن العاملات تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به. و يمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة).²

كما أن المادة 29 من القانون 11/83 السالف الذكر نصت على أنه " تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة. و عندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعا".³

¹ -Dictionnaire Médicale référence précédente, page 17" ACCOUCHEMENT : Ensemble des phénomènes mécaniques et physiologiques conduisant à la sortie du fœtus et de ses annexes hors des voies génitales maternelles."

² - المادة 55 من القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21/04/1990 السالف الذكر.

³ - المادة 29 من القانون رقم 11/83، المؤرخ في 02/07/1983 المشار إليه سابقا.

ثانيا- أنواع الأداءات للمستفيد من التأمين على الولادة : جاءت المادة 23 من القانون رقم 11/83 السابق الذكر لتبين أنواع الأداءات المستحقة من التأمين على الولادة، حيث نصت على أنه" تشمل أداءات التأمين على الولادة :

- الأداءات العينية: كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع وتبعاته.
 - الأداءات النقدية: دفع تعويضة يومية للمرأة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل إن المشرع نظم الأداءات المترتبة عن التأمين على المخاطر المتعلقة بالأمومة بأحكام خاصة، بحيث يتم التكفل بالمرأة العاملة عبر كل المراحل المرتبطة بها سواء كان ذلك أثناء الحمل أو خلال الوضع و تبعاته، وحتى إلى ما بعد الولادة أيضا.

أ- الأداءات العينية المتعلقة بكفالة المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته:
 تستفيد المؤمن لها اجتماعيا من تغطية المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته، وتتمثل هذه المصاريف في تعويض المصاريف الطبية و الصيدلية على أساس 100 % .
 بالإضافة إلى إستفادة المرأة العاملة أو زوج المؤمن له اجتماعيا من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها وإقامة مولودها و لو تعددوا بالمستشفى و ذلك على أساس نسبة 100 % شرط أن لا تتعدى مدة الإقامة ثمانية (08) أيام.

كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الأداءات حتى إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي دون المساس بمدة الأداءات الممنوحة و نسبتها حيث أنها تكون مستحقة كاملة في الحدود المنصوص عليها قانونا في باب التأمين على الولادة.¹

كما تستحق المستفيدة من التأمين جميع الأداءات المقررة في هذا الباب في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين و لو لم يولد الطفل حيا تطبيقا لنص المادة 35 من الرسوم 84-27، المؤرخ في 1983/07/02 السالف الذكر. عموما تتولى هيئة الضمان الاجتماعي وتلتزم بتعويض النفقات العلاجية التي يدفعها المستفيد من التأمين،

¹- أنظر المواد 25، 23 و 26 من القانون رقم 11/83، المؤرخ في 1983/07/02 المشار إليه سابقا.

باستثناء حالة ما إذا قصد طبيب أو صيدلية أو مؤسسة علاجية تربطه اتفاقية معها تسمح له بموجبها من الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير.¹

كما تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالنفقات الناجمة عن مصاريف العلاج والاقامة في الهياكل الصحية العمومية على أساس اتفاقيات مبرمة بينها و بين المؤسسات الصحية المعنية ، لا سيما العمومية منها.² و كل ذلك في حدود النسب و التعريفات المحددة بموجب التنظيم.³ وفي جميع الحالات لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تدفع الأداءات المستحقة للمستفيدين من التأمينات الاجتماعية خارج التراب الوطني.⁴

ب- الأداءات النقدية المتعلقة بتعويض عطلة الأمومة (انقطاع المرأة عن العمل): من نص المادة 23 و نص المادة 29 من القانون رقم 11/83 المؤمنة لها تتقاضى تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدره بأربعة عشر (14) أسبوعا.⁵

فمن خلال ما سبق فإن المرأة العاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة تستفيد من دفع الأداءات النقدية و المتمثلة في تعويضة يومية تقدر ب 100 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة طيلة مدة عطلة الأمومة و المقدره ب 14 أسبوع، وهذا ما نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 11/83 التي نصت على أنه "يكون للمرأة العاملة

¹- مرسوم تنفيذي رقم 472/97 ، المؤرخ في 1997/12/08 المحدد للاتفاقيات النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقية المبرمة بين صناديق الضمان الاجتماعي و الصيدليات، ج ر عدد 28 لسنة 1997.

²- قرار مؤرخ في 1993/08/08 يتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و المراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو التعاقدات، ج ر عدد 83 لسنة 1993.

³- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1987/07/08 المتضمن تحديد القيمة النقدية للحروف الرمزية المتعلقة بالأعمال المهنية التي يمارسها الأطباء ، وجراحو الأسنان و الصيادلة و المساعدون الطبيون ، ج ر عدد 01 لسنة 1988.

⁴- المادة 33 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1983/07/02 السالف الذكر.

⁵- انظر المادة 29 من القانون 11/83 السالف الذكر.

التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة " .

للإشارة فإن هذه المدة غير قابلة للتقليص حتى في حالة ما إذا تم الوضع قبل التاريخ المحتمل ، ذلك أن القانون قد منح للمؤمن لها الحق في إكمال مدة أربعة عشر (14)أسبوعا في الاحتفاظ بحقها في الانتفاع بالأداءات المقررة في باب التأمين على الولادة.

كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي وجوبا بتعديل مبلغ التعويضة اليومية المستحقة و رفعه إلى حدود ثمانية (08) أضعاف المبلغ الصافي لمعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون إذا كان أقل من ذلك.

ثالثا- شروط الاستفادة من أداءات التأمين على الولادة :

أ- الشروط العامة للاستفادة من أداءات التأمين على الولادة: هي نفس الشروط العامة الخاصة بالتأمين على المرض و حتى نتجنب تكرار ما سبق ذكره نكتفي بتعداد هذه الشروط، على النحو التالي:

✓ شرط الانتساب و أداء الاشتراكات (صفة المؤمن له) الذي نظمته أحكام القانون رقم 11/83، والقانون 14/83 السالفي الذكر.

✓ إلزامية الخضوع للمراقبة الطبية التي تقوم بها هيئة الضمان الاجتماعي حيث نص عيه القانون 11/83 السالف الذكر و نظمته أحكام المرسوم رقم 84 - 27 الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83. و المرسوم التنفيذي 171/05 المحدد لشروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا.

✓ شرط مدة العمل المنصوص عيها بموجب المادتين 52 و 56 مكرر من القانون 11/83.

✓ عدم الجمع بين الأداءات و هو ما نصت عليه المادة 71 من القانون رقم 11/83.

ب- الشروط الخاصة للاستفادة من أداءات التأمين على الولادة :

1-إعلام المرأة الحامل هيئة الضمان الاجتماعي بحملها: بحيث يتعين على المرأة الحامل إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعاينة طبيا من طرف طبيبها المعالج وذلك قبل ستة (06) أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع، كما يجب على الطبيب أو العون الطبي المؤهل أن يذكر في الشهادة التي يعدها لهذا الغرض تاريخ توقع الوضع وهذا طبقا للمادة 33 من المرسوم 84 - 27.¹

إن إستفادة المرأة الحامل من الأداءات النقدية المتعلقة بعطلة الأمومة مرهونة بموافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، وهذا ما نصت عليه المادة 27 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر التي جاء فيها على أنه "تحدد الشروط التي تجري وفقها الفحوص قبل الوضع وبعده و كذا المراقبة التي تجريها هيئة الضمان الاجتماعي قبل الولادة عن طريق التنظيم".

2-إجراء المرأة الحامل للفحوص الطبية: وتتمثل هذه الشروط في إجراء الفحوص الطبية التي

تسبق الولادة أو التي تلتحق بها ، وهي كالاتي :

✓ فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل.

✓ فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.

✓ فحصان مختصان بأمر النساء أحدهما قبل 04 أسابيع من الوضع في أقرب الحالات

والثاني بعد 08 أسابيع من الوضع في أبعد الحالات.²

3- على المرأة الحامل أن لا تنقطع عن العمل لأسباب أخرى: بالرجوع إلى المرسوم رقم

84-27 لا سيما المادة 32 منه، فإنه يجب على المرأة العاملة لكي يثبت لها حقها في

الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الولادة أن لا تكون قد انقطعت عن

عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة

¹ - أنظر المادة 33 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 ، السابق الإشارة إليه.

² - أنظر المادة 34 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، السالف الذكر.

التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل و تاريخ الوضع، إذ أن أي انقطاع غير مبرر ينجر عنه الحرمان من الأداءات النقدية و المقدرة بـ 14 أسبوع.¹

ومنه فإن انقطاع المؤمنة لها عن عملها لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية غير مبررة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، فإنها تحرم من تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة، و هذا ما أكده قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق والذي جاء فيه على أنه ((... أن الشاكية تعرض بأن القرار الصادر من طرف مصالح الضمان الاجتماعي لولاية برج بوعرييج رفضت لها تسديد التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة، والمقدرة بـ 98 يوم ابتداء من 2004/05/09 بسبب انقطاعها عن العمل لبضعة أيام إثر إجازة مرضية لم تعوض عنها تطبيقاً للمادة 32 من المرسوم 84 - 27 المؤرخ في 11/02/1984، حيث أنه و من خلال دراسة الملف يتضح أن المؤمنة انقطعت عن العمل بسبب إجازة مرضية وهو وضع قانوني وارد في نص المادة 32 من المرسوم السالف الذكر لهذه الأسباب تقرر اللجنة الوطنية للطعن المسبق برفض الطعن لعدم التأسيس))².

4- تقديم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل و مبلغ الرواتب الأخيرة :

يجب على المؤمنة لها التي تطلب الاستقادة من التعويضات اليومية بمقتضى التأمين على الامومة أن تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساساً في حساب التعويض اليومي.³

5- الشروط المتعلقة بمدة العمل: يجب أن تكون المؤمن لها اجتماعياً قد عملت إما:

✓ خمسة عشر (15) يوماً أو مائة (100) ساعة أثناء الثلاثة (03) أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها.

¹ - أنظر المادة 32 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 السالف الذكر.

² - قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق الصادر بتاريخ 20/02/2007 تحت رقم 2006/1171 .

³ - أنظر المادة 39 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 السالف الذكر.

✓ و إما ستون (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها.

و للاستفادة من الأداءات النقدية للتأمين على الولادة، فإنه يجب أن تكون المؤمن لها اجتماعيا قد عملت إما :

✓ خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة أثناء الثلاثة (03) أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.

✓ و إما ستون (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر (12) شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى.¹

6- على المؤمنة لها اجتماعيا أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض: وهو شرط

بديهي فلا يمكن للمؤمنة لها اجتماعيا أن تتقاضى التعويض عن عطلة الأمومة لمدة 14

أسبوع متتاليا من جهة و تقوم بعمل مأجور من جهة ثانية، وهو الامر الذي أكدته المادة 29

من القانون رقم 11/83. كما أن المادة 38 من المرسوم رقم 84-27 رتبت الجزاء على

عدم إعلام المرأة الحامل بحالة الحمل لهيئة الضمان الاجتماعي و إجراء الفحوصات

الطبية الضرورية قبل الولادة، وفق الآجال المحددة بتخفيض نسبة 20% من الأداءات

المستحقة لعطلة الأمومة، إلا في حالة وجود عذر قاهر وسعيا من المشرع لتوسيع الحماية

للمرأة العاملة فقد نص على بعض الحالات التي يمكن فيها الاستفادة من مزايا التأمين على

الولادة و هي كالاتي :

✓ في حالة عدم إكمال حملها : يخولها القانون الحق في أداءات التأمين (العينية و

النقدية) على الولادة إذا انقطع حملها بعد الشهر السادس من تكوين الجنين حتى و لو لم

يولد المولود حيا.²

¹ - أنظر المواد 54 و 55 من القانون رقم 11/83 السابق الإشارة إليه.

² - أنظر المادة 35 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 السالف الذكر.

✓ في حالة وفاة الزوج المؤمن له: حيث يمكن لزوج المؤمن له المتوفى متى ثبت شرط مدة العمل المطلوب عند تاريخ وفاة الزوج، ولو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، بحيث تستفيد المرأة الحامل من الخدمات العينية المتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها وكذا صحة مولودها. غير أن هذا الحكم لا ينطبق إلا على حالات الوضع التي تحصل بعد 305 أيام على الأكثر من الوفاة .

✓ في حالة الطلاق أو الفراق بين التاريخ المضمون للحمل و تاريخ الولادة: فإن الواضحة تحل محل المؤمن له في استحقاق حقوقه إذا تحملت مصاريف الولادة.¹

✓ كما ان المشرع أقر حق المرأة - في القوانين السابقة الملغاة - في فترات راحة مدفوعة الأجر لإرضاع طفلها بساعتين في اليوم خلال الستة أشهر الاولى من الولادة، وساعة واحدة كل يوم مدة الأشهر الستة المتبقية.²

يتضح مما سبق مدى حرص المشرع في المحافظة على صحة المرأة الحامل وكذا صحة جنينها، بالمقارنة مع بعض التشريعات الأخرى فعلى سبيل المثال ذهب المشرع التونسي إلى تحديد عطلة الأمومة التي تستفيد منها المرأة الحامل بـ 30 يوماً على أن تجدد هذه المدة كل 15 يوماً بموجب شهادة طبية.³ أما المشرع الأردني فقد حددها بـ 10 أسابيع على أن لا تقل هذه العطلة بعد الوضع عن 06 أسابيع.⁴ أما المشرع المغربي فقد حددها بـ 14 أسبوع على أن لا تشتغل المرأة الحامل سبعة أسابيع المتصلة التي تلي وضع الحمل.⁵

¹ - أنظر المادة 36 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 السالف الذكر .

² - المادة 64 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 37 لسنة 1982.

³ - المادة 64 من قانون العمل التونسي.

⁴ - المادة 70 من قانون العمل الأردني.

⁵ - المادة 152 من مدونة الشغل المغربية.

أما المشرع الفرنسي فقد حدد مدة عطلة الأمومة بـ 16 أسبوع متتالية، تبتدئ على الأقل بـ 06 أسابيع قبل التاريخ المحتمل للوضع.¹

الفرع الثاني : التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية :

ان المشرع الجزائري وعيا منه بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد اقتصاديا واجتماعيا، فكر في ضمان حماية اكثر للعامل من الاخطار العديدة الناجمة عن حوادث العمل والامراض المهنية ، انطلاقا من المبدأ " انه لا يمكن تنمية بدون ان يكون الغاية منها هي الانسان وان لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال " .

في هذا الإطار إعتبر المشرع حادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة العمل⁵. اما الامراض المهنية فقد اقر المشرع على اعتبار أمراض مهنية كل امراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي الى أو بتأهيل مهني خاص ، وتحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الاشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم .

وقد وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والامراض المهنية ، ويتضح ذلك من خلال فحوى المواد 3 و6 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث نص في المادة 3 على انه "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان النشاط الذين ينتمون اليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق "وأضافت المادة 06 من نفس القانون " ينطوي

¹- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 252.

⁵-المواد 06 و63 و64 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية المؤرخ في 1983/07/02

وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم".

وتجدر الإشارة أن بقدر ما وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية فقد وسع كذلك في دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بالتوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث، ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7 و8 و12 من القانون 83-13 المعدل والمتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 06/07/1996¹، حيث قرر المشرع على إعتبار أيضا كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل أو أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله او الإياب منه ، وتجدر الإشارة ان المشرع اعتبر كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفاني للصالح العام او لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

الملاحظ ان قوانين التأمينات الاجتماعية لاسيما المتعلقة بحوادث العمل و الامراض المهني بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية بقدر ما توسعه في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي، سواء عند وقوع حادث عمل او مرض مهني حماية لحقوق العامل المتضرر في اغلب الأحيان ، هذا التوسع كثيرا ما يثير مشاكل في تكييف حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها المؤمن في حياته اليومية فيما اذا كانت تدخل ضمن نطاق مسؤولية وتكفل هيئات الضمان الاجتماعي ام لا ، اذ كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية الاجتماعية وهو ما يشكل عادة اهم الإشكالات والمسائل التي تكون المنازعات بين المؤمنين وهيئات الضمان الاجتماعي .

¹ -قانون 83/ المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالأمر 96/17 المؤرخ في

التقاعد

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمحاميين والتجار والأطباء وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطا لحسابها الخاص وغير مأجور، وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد حسب نص المادة 05 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم والذي جاء فيها على انه تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي "

1- معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة عن الزوج المكفول.

2- معاش منقول يتضمن

أ- معاشا الى الزوج الباقي على قيد الحياة

ب- معاشا لليتامى.

ج- معاشات للأصول.

وحسب المادة 06 من القانون 83-12 السالف الذكر المعدلة بموجب المادة 3 من الأمر رقم

96-18 فان إستفادة العامل من معاش التقاعد تتوقف وجوبا على إستيفاء الشرطين الآتيين "

*بلوغ سن ستين سنة (60 سنة) من العمل على الأقل غير انه يمكن إحالة العاملة على

التقاعد بطلب منها إبتداءا من الخامسة والخمسين (55 سنة) كاملة .

*قضاء مدة (خمسة عشر) على الأقل في العمل .

يتعين على العامل (ة) للأستفادة من معاش التقاعد ان يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على

الأقل نصف المدة المشار اليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

اما بالنسبة للأشخاص الغير أجراء فالسن المخولة للحق في معاش التقاعد هو بلوغ سن خمسة

وستون (65) سنة بالنسبة للرجال وسن ستون (60) سنة بالنسبة للنساء.

ويتكون الأساس الذي يعتمد كقاعدة في حساب معاش التقاعد من المعدل المحسوب من عملية جمع السنوات العشر التقى فيها أفضل المداخل السنوية الخاضعة للإشتراك¹.

وتجدر الإشارة ان المشرع قد أحدث بموجب مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/06/1994 التقاعد المسبق بحيث حدد بموجبه الشروط التي يستفيد بموجبها العامل الاجير الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة قد تصل الى 10 سنوات قبل السن القانونية للأحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 '6 '7 من القانون 83-12 المذكور أعلاه ، وقد جعل المشرع هذا التقاعد حماية للعامل الأجير الذي يرد إسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص في عددهم في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية توقف عن العمل بشرط أن يبلغ 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للمرأة والا يكون العامل قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني اخر.²

المبحث الثاني: الحق في الأجر والترقية

إن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العامل أو الموظف متصلة ببعضها البعض ولا يمكن ان تفصل الحقوق الاقتصادية عن الحقوق الاجتماعية ، فالترقية مثلا تؤدي الى زيادة الراتب فحق الراتب له صلة وثيقة بحق الترقية .

المطلب الأول : الحق في الأجر

الفرع الأول : مفهوم الأجر

يختلف عنصر الاجر في قانون العمل بصفة عامة وقوانين المنظمة لعلاقات العمل بصفة خاصة عن بقية التعويضات التي تقدم كمقابل لبعض الاعمال والتصرفات الأخرى التي يقوم

-المواد 9. 10. 13 من المرسوم التنفيذي رقم 35-85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص الغير الأجراء¹
-المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 يحدد التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية رقم 34-1994²

بها عدة الأشخاص آخرين مثل الوكيل المقاول والشريك والناقل² لجوهرية ويعتبر الاجر من العناصر الجوهرية باعتباره محل لعقد العمل الذي يعد من العقود الملزمة للجانبين.

تعريف الأجر و خصائصه : يتحدد مفهوم الاجر من خلال تعريف سواء على المستوى الدولي او في نطاق القانون الداخلي (أولا) وإبراز خصائصه (ثانيا).

1-تعريف الأجر هناك تعاريف عديدة بشأن الاجر نذكر منها

عرفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 الخاصة ب "حماية الأجور" الصادرة عن المنظمة العمل الدولية بموجب المادة 01 الاجر كمايلي :

" يعني تعبير الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافاة او كسب يمكن ان تقدر قيمته نقدا ، أيا كانت تسميته او طريقة حسابه ' وتحدد قيمته بالتراضي او بالقوانين او اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل اداه او يؤديه او خدمات قدمها او يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب او غير مكتوب¹

عرف علماء الاقتصاد الاجر على انه " دخل العامل ،واعتبر انه نوع خاص من المداخل يعبر عن ثمن العمل المؤجر و المستخدم بمعرفة احد أصحاب العمل " .

وعرفه اخرون على أنه " مقابل عنصر العمل، اذ انه الثمن المقابل لاحد عوامل الإنتاج تحدده منفعة رب العمل الجدية "²

لم يعرف المشرع الجزائري الاجر غير انه اعترف للعامل بحقه في الاجر ' كما ربط الاجر بالعمل المؤدى من قبل العامل للمؤسسة ' ذلك بموجب المادة 80 من القانون رقم 90-11

¹-اتفاقية دولية رقم 95 متعلقة بحماية الأجور ،صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949 ،مصادقة عليها من طرف

الجزائر في سنة 1962

-حماد محمد شطا النظرية العامة للأجور والمرتببات ،د.ط ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر 1982 ص 42²

المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم نص على انه " للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل ¹".

2-خصائص الأجر: من خلال التعاريف الواردة بشأن الأجر نستنتج الخصائص الآتية

-الاجر هو المقابل للعمل الذي يؤديه العامل فعلا او بمناسبة قيام الرابطة عمل.

-الاجر مبلغا نقديا قد تكون بعض اجزائه منافع عينية كاستثناء.

-دفع المبلغ الزامي على رب العمل.

-الاجر محدد بالاتفاق.

3-مكونات الأجر : المادة 87 مكرر من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ، فانها

تشمل الأجر الوطني الأدنى المذكور أعلاه في المادة 87 ، الأجر القاعدي والعلاوات

والتعويضات مهما كانت طبيعتها ، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي

دفعها العامل وعلى هذا الأساس فان الأجر الوطني الأدنى المضمن الأجر القاعدي

وكل التعويضات والمنح التي يستفيد منها العامل ،كتعويض الخبرة المهنية والخطر والالزام

والمردودية وتعويض المنطقة والمنصب ' مع استثناء المنح العائلية ومنح السلة. وبناء على هذه

القاعدة فان أصحاب المناصب العليا والمسؤولين الكبار والاطارات السامية ومسؤولي مجالس

الإدارات وأصحاب المناصب خارج التصنيف ' يستفيدون من وضع خاص.

ومن خلال هذه النصوص القانونية نستخلص أن الأجر يشتمل على عناصر ثابتة وأخرى

متغيرة.

أ-الأجر الأساسي : نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين وهما حد أدنى وحد أعلى

لمنصب عمل ضمن كل صنف من أصناف السلم الوطني لمناصب نموذجية ².

-قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 ،يتضمن علاقات العمل ،مرجع سابق ¹

-بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل ،مرجع سابق ص 46²

يمنح لكل منصب مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب وتختلف من منصب لأخر والتي تتمثل في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد الذي يتطلبه المنصب ، كما تحدد لكل نقطة استدلالية للمنصب في القيمة المالية للنقطة.

ب-التعويضات الثابتة الملحقة والمرتبطة بالمنصب : يتكون الأجر الثابت من الأجر الأساسي ومجموعة من العناصر الأخرى ومنها التعويضات المرتبطة بالمنصب والتي تفوضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به ومن بين هذه التعويضات نجد :

*تعويض الأقدمية والخبرة

*تعويض الضرر أو الخطر

*تعويض المنطقة

*المنح العائلية

وهو عبارة عن مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم ومن حيث الديمومة والإستقرار. وهي ليست دائمة لكونها تخضع لعدة عوامل ولكن ما إن وجدت فتصبح :

*التعويضات

*الجوائز والمكافآت.

الفرع الثاني : مبادئ الأجر

أ- المبادئ التي يقوم عليها الاجر والحماية المقررة له : من بين أهم المبادئ التي تقوم عليها مختلف العلاقات القانونية مبدأ المساواة بين الموظفين مهما كان جنسهم او دينهم او عرقهم في شتى المجالات كالتوظيف والمعاملة وكذا المساومة في الرواتب وذلك كلما كان العمل من نفس المستوى او عند تساوي النوع او المؤهلات العلمية.

1-مبدأ التقدير والدفع النقدي : يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الحديثة بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالمرتبات ، وبالنسبة لقانون الوظيف العمومي فانه لم ينص على هذا المبدأ سواء في الامر 133/66¹ وكذا المرسوم رقم 59/85 . اما تشريعات العمل فأنها أشارت الى هذا المبدأ حيث كان في السابق يعمل بنظام المقايضة بالنسبة لأجور . وتسليم للعمال بطاقة ليدفع اهم ما يحتاجون اليه من محاولات صاحب العمل و أول قانون صدر في فرنسا يلزم دفع الأجور نقدا هو قانون 1909-12-07

2-مبدأ ارتباط الراتب (بين العمل والأجر) : حسب التعاريف السابقة فان الأجر مقابل للعمل ، او هو ثمن للعمل ، وعلى هذا الأساس فهو مرتبط بالعمل ارتباطا عضويا ، وهو شرط من حيث دفع الأجر ، ولا يمكن للموظف ان يحصل على الراتب الا مقابل المدة القانونية التي قضاها في العمل مقابل مردود العمل الذي حققه ، فلا يجوز للموظف او التمسك بالراتب عن المدة التي لا يشتغل فيها وهو ما نصت عليه المادة 207 من الأمر 03.06 .

ب-حماية الأجر: أصبحت الأجور في مختلف التشريعات الحديثة تحظى بحماية قانونية مشددة وذلك نظرا لطابعها الاجتماعي التي أصبحت تتسم به مختلف النظم السياسية والاقتصادية المعاصرة حيث تعتبر القواعد المنظمة لها من ضمن قواعد النظام العام .وفي هذا الصدد تقوم الحماية القانونية للمرتبات على المبادئ التالية :

1-مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون : ان هذا المبدأ في مختلف القوانين المعاصرة على وجه الخصوص القوانين العمالية ، هذه القاعدة يتلخص مضمونها في امتياز وأسبقية الحقوق المالية للموظفين المتمثلة في الأجر ومختلف الملحقات التابعة له ، كالعلاوات و المكافآت والحوافز المختلفة عن مختلف الديون الأخرى التي قد تترتب على الإدارة مهما كانت طبيعة هذه الديون كالضرائب المستحقة ومستحقات الضمان الاجتماعي وديون الخزينة ومختلف الديون العائدة

¹-الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر عدد46 صادر

8 يونيو سنة 1966

للغير مهما كانت طبيعتها القانونية وتجدر الإشارة الى ان قانون علاقات العمل رقم 11/90 في المادة 89 منه قد نص على ان " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها " ¹.

2- مبدأ عدم قابلية الأجور للحجز : تعتبر القوانين المالية الأجرية أي الاعتمادات المخصصة للأجور والتعويضات المختلفة لميزانية الدولة والمؤسسات المستخدمة بمجرد المصادقة عليها حقا مكتسبا للموظفين لا يمكن المساس بها ، سواء عن طريق التبديل او التحويل او عن طريق الإلغاء او التقليل .

وجاء في المادة 34 من قانون المالية لعام 1984 " لا يجوز القيام بالنسبة الى ميزانية التسيير بأي قطاع من الفصول التي تتضمن أنواعا أخرى من النفقات " ، وهذا يعني بأنه لا يجوز لأية جهة إدارية او تشريعية او رقابية مهما كانت الأسباب والمبررات ان تعترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور والمرتبات والتعويضات اثناء اعداد الميزانية السنوية او تعديلها بالاقطاع منها اثناء التنفيذ ، او الاعتراض على صرف أي جزء منها طوال مدة تنفيذ الميزانية. ²

المطلب الثاني : الحق في الترقية

الفرع الأول : مفهوم الترقية :

يعتبر موضوع الترقية المهمة التي تشغل بال الموظفين في كافة المرافق العمومية لأنه بمجرد استكمال العامل إجراءات التعيين ومباشرة عمله ، يبدأ اهتمامه بنصب على المستقبل الوظيفي الذي ينتظره وعلى المزايا و المكاسب التي سيحصل عليها خلال تدرجه عبر وظائفه ².

¹- القانون رقم 11/90 نؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، ج ر ج ج عدد 17 ، بتاريخ 25 ابريل 1990

² - بالمبروك عبد القادر نظام الترقية في الوظيفة العمومية مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري كلية الحقوق والعلوم السياسية

تعريف الترقية و أهميتها :

أ- لغة : الترقية هي اسم من فعل رقى ، يرقى ، ترقية ، ويقصد بها رفع شخص او عدة اشخاص من مرتبة اعلى ، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي ، والجانب الاقتصادي فترقية شخص او عدة اشخاص في مكانة أعيان البلدة او المدينة يدخل في اطار الترقية الاجتماعية ، او اعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية..¹

ب- اصطلاحا : ينصرف مفهوم الترقية الى كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركزه القانوني ويكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه حتى ولو لم يصاحب هذا التقلد تحقيق أي نفع مادي للموظف المرقى ، ولسياسة الترقية أهمية خاصة لدى الموظفين والعاملين فهي تستحوذ على تفكيرهم ، لما تعنيه من تحسين أوضاعهم الوظيفية من ناحية المستوى الوظيفي والسلطة الموكلة اليهم وما تحمله من زيادة في مرتباتهم و مداخيلهم.

ج- التعريف التشريعي : اذا تناولنا الترقية من الناحية القانونية ، أي تحديد تعريفها على ضوء مختلف النصوص القانونية في الجزائر فانه لا بد من التطرق للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية في الجزائر وفي هذا الصدد عرفت المادة 54 فقرة 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 59.85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الترقية كما يلي : " عملا بالمادة رقم 117 من قانون رقم 12.78 المؤرخ في 15 اوت 1978 المذكور أعلاه ، تتمثل الترقية في التحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمي ، وتترجم اما بتغيير الرتبة في السلك ذاته او بتغيير السلك ...²

اذ سبق للمشرع الجزائري ان نص على الترقية في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الرابع منه تحت عنوان "التنقيط والترقية" فلقد نصت

¹-تيشات سلوى ،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية

¹-المرسوم التنفيذي59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، المؤرخ في 23

مارس 1985،الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة في 25مارس 1985

المادة 34 من الفصل الثاني على ما يلي : " تتم ترقية الموظفين من درجة الى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في ان واحد بالأقدمية و النقط المرقمة و التقدير العام ".¹ نلاحظ من خلال هذه المادة السابقة الذكر ان المشرع تحدث عن الترقية في الدرجات فقط دون ان يعطي تعريفا لها و ربطها بالأقدمية والتتقيط والتقدير العام دون الكفاءة والمؤهلات.

د-التعريف الفقهي : اختلف الفقه في تعريفه للترقية فقد عرفها الدكتور سليمان الطماوي : "تعني الترقية ان يشغل العامل وظيفة درجتها اعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ". كما يعرفها الدكتور محمد قاسم القريوتي : "عملية نقل الموظف من وظيفة الى أخرى تتضمن زيادة في الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات ويصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل التي يتلقاها المادية منها او المعنوية او كلاهما معا"²

هـ-التعريف القضائي : استقر القضاء الإداري على ان الترقية هي تقلد الموظف درجة اعلى في السلم الإداري حتى ولو لم يترتب على ذلك زيادة في المرتب³.

أهمية الترقية : للترقية أهمية كبرى سواء بالنسبة للموظف كونها تؤدي في الغالب الى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي ، او بالنسبة للإدارة التي يمارس فيها نشاطه ، فالإدارة تتخير من الموظفين افضلهم واكفاهم لشغل الوظيفة المرقى لها ، وهي تسعى بذلك الى حسن سير المرفق العام بانتظام من اجل تحقيق المصلحة العمومية لكل من الموظف والإدارة .

بناء على أهميتها فان الترقية تحمل في طياتها أهدافا سامية تتمثل في :

²-الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،المؤرخ في 02 جوان 1966 الجريدة الرسمية رقم

46 الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966

-محمد قاسم القريوتي، إدارة الأفراد، بدون نشر ، الأردن ،ط2 1999 ،ص 185²

-سليمان محمد الطماوي ، الوجيزفي القانون الإداري (دراسة مقارنة) المرجع السابق، ص 496³

-تهدف الترقية الى تحقيق فكرة الصالح العام بانتظام من جهة ، وتحقق مصلحة الموظف المادية والمعنوية من جهة أخرى ¹.

-تهدف الترقية الى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على العمل ذي الكفاءة والأداء الجيد وخلق روح التنافس والتفاعل ، وزرع الأمل في نفوسهم للتقدم في مستويات السلم التنظيمي وتولي اكثر مسؤوليات اكثر أهمية واعلى شأنًا ، وهذا يؤدي بدوره الى بعث روح التنافس والمثابرة بين القوى العاملة وذوي الطاقات الكاملة للتوظيف قدراتهم ومؤهلاتهم في تحقيق أهداف منظماتهم ومن ثم تحقيق ذواتهم وطموحاتهم ².

-تسعى الترقية الى الحفاظ على الموظفين ذوي الكفاءة الفعالة و ذوي الخبرة والتجربة في مجال العمل وتقوية انتمائهم وولائهم للوظيفة ، وتعاونهم وحسن تعاملهم مع الموظفين والمتعاملين معهم ، كما تقلل الترقية من معدلات الدوران وترك العمل حيث تضمن الاستمرار والاستقرار مع التقليل من جهود وتكاليف الإعلان عن الوظائف الشاغرة واجراء المقابلات وبقية الإجراءات اللازمة لاستقبال وتدريب الموظفين الجدد ³.

الفرع الثاني : أثار الترقية و مبادئها

1-أثار الترقية :

تعتبر الترقية عاملا أساسيا في المسار المهني للعمال وذلك بالنظر الى ما تحققه من نتائج سواء بالنسبة للعامل او الموظف او بالنسبة للإدارة العامة ، وبما أن الترقية هي قرار اداري كغيره من القرارات الإدارية لابد من ان يترتب عليه أثار قانونية سواء كانت مادية او معنوي غير انه قد تواجه نظام الترقية صعوبات عديدة قد تساهم في تعطيل عملية الترقية ، وتكمن هذه النتائج والصعوبات في :

-وليد سعود القاضي ،المرجع السابق ص86- 87¹

-محمد احمد عبد النبي ،إدارة الموارد البشرية ،زمزم ناشرون وموزعون ، عمان الأردن 2009 ص148 ²

-محمد احمد عبد النبي ،المرجع نفسه ص 148³

أولا : نتائج نظام الترقية

-من النتائج التي تتحقق جراء عملية الترقية مباشرة هي الزيادة في دخل الموظف ابتداء من تاريخ حصوله على الترقية¹، أي بمجرد حصول العامل على الترقية سواء كانت هذه الترقية في السلك او في الرتبة او في الدرجة ، فهي تؤدي الى الزيادة في الرقم الإستدلالي الأدنى للصنف مما يستلزم الزيادة في الراتب الرئيسي والراتب الأساسي للموظف العام².

-يمنح للموظف المرقى الى مناصب أعلى في نفس المستوى التنظيمي علاوة ترتبط بتقدير المنصب المرقى اليه ، والمغزى من هذه العلاوة الدورية التي تمنح للموظف هي مواجهة الزيادة في الأعباء التي تواجهه نتيجة عملية الترقية الوظيفية³.

-تتوج عملية الترقية بصدور قرار ترقية الموظف من السلطة المختصة بالتعيين ، حيث تعد الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها او من تاريخ صدور حكم قضائي بالالغاء ، ومن ثم لا يستحق الموظف المرتب المقرر للوظيفة الأعلى المرقى اليها فور اخطاره بقرار الترقية الا اذا كان هناك ظرف استثنائي بالإدارة التي يعمل بها يحول دون ذلك .

-كما انه من النتائج المهمة في نظام الترقية ان قرار الترقية الفردي لا يمكن سحبه الا خلال المدة التي يحددها القانون ، وذلك لما يترتب عليه من حقوق مكتسبة⁴.

¹-قاضي امنة ، نظام الترقية في الوظيف العمومي ،مذكرة ماستر تخصص إدارة عامة ،كلية الحقوق ،جامعة الاخوة منتوري ، قسنطينة ،الجزائر 2016ص190

²-حميد شاوش ،الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر ،أطروحة دكتوراه ،تخصص قانون عام ،كلية الحقوق ،جامعة باجي مختار عنابة ،الجزائر 2016-2017 ص190

³-محمد أنس قاسم جعفر ،مبادئ الوظيف العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر1984 ص 83

-خالد حماد محمد العزي ،المرجع السابق ، ص 106⁴

ثانيا : الصعوبات التي تواجه نظام الترقية

تعد الترقية من الوظائف الإدارية الفنية الا انه كثيرا ما يتعذر ترقيته بعض الموظفين الأ كفاء جدا من الوظائف الفنية او المتخصصة للوظائف القيادية والرئاسية ، اما لعدم توافر الولاء الشخصي او الفكري لديهم او لكونهم اكفاء في وظائفهم الفنية ، مع تعذر الحصول على من يخلفهم في حالة ترقيتهم للوظائف الأعلى ، حيث في هذه الحالة يتعذر ابقائهم في وظائفهم الحالية لفترة طويلة وبنفس الحماس والكفاءة بالوقت الذي يرقى من هذا أقل كفاءة منهم لوظائف أعلى¹ .

-رفض الرؤساء لترشيح الموظفين للترقية خوفا من خسارة خبراتهم وعدم إمكانية تعويضهم بأخرين² .

-تحدث فكرة التخصص تأثيرها على نظام الترقيات في مختلف المصالح الإدارية والإدارات بحيث تقتصر هذه التصرفات على الفئات المختصة فقط كالمهندسين او الأطباء او المحاسبين³ .

-احباط الموظفين وذلك بسبب قلة الوظائف المتاحة للترقية في الإدارات ، فانه يتم اختيار عدد محدود من الموظفين للترقية ، اما الموظفين الذين لم يحصلوا على الترقية سيصابون باحباط وبالتالي تقل روحهم المعنوية ومستوى أدائهم ونتاجيتهم مما يولد لديهم شعورا سلبيا نحو الإدارة وذلك لشعور كلا بانه الأحق بالترقية من غيره، من اجل تفادي هذه المشكلة وجب على الإدارة تجنب مثل هذه الأمور من خلال قيام الإدارة العمومية وفقا لمبدأ المساواة بين جميع الموظفين واستخدام طرق موضوعية وواضحة لتقييم أداء الموظفين .

-محمد احمد عبد النبي، المرجع السابق ص 150¹

-امنة قاطي ، المرجع السابق ص 88²

⁴-علي العرنان مولود ،الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري ،أطروحة دكتوراه تخصص المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية كلية الحقوق ،جامعة قسنطينة 1 الجزائر 2013 ص381

- عدم التكافؤ في فرص الترقية الناتجة اما عن إساءة استخدام تقارير الأداء من بعض المشرفين والتحيز في الحكم على المرؤوس وقلة الفرص المتاحة ، نظرا لبعدهم عن السلطة العليا وعدم اتاحة الفرص لهم لتكوين علاقات شخصية مؤثرة ، وتوافر الفرص للعاملين في الوظائف الإدارية نظرا لما تتيح لهم وظائفهم من احتكاك قد يكون مباشرة في بعض الأحيان مع العاملين في المناصب العليا وتكوين صداقات وعلاقات شخصية تساعدهم في الحصول على الترقية¹.

2-مبادئ الترقية :

يحكم عملية الترقية الوظيفية مبدآن أساسيان لا بد من الالتزام بهما في ترقية الموظف هما مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص .

أولا : مبدأ المساواة

قبل الحديث عن مبدأ المساواة كمبدأ من المبادئ التي تحكم عملية الترقية ، سوف نحاول التطرق الى مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية باعتباره مبدأ دستوريا ، وذلك من خلال النص عليه في دستور 1996 المعدل بانه : " يتساوى جميع الموظفين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون اية شروط أخرى غير التي يحددها القانون² ، " وفي المقابل نص عليه في الأمر 03-06 بأن : " التوظيف يخضع الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية" ، فالمشرع في هذه النصوص حث على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بصفة عامة .

-أمينة قاضي ، المرجع السابق ص 88¹

²-المادة63 من القانون 01-16 المؤرخ في 60مارس 2016 ،المتضمن التعديل الدستوري لسنة 1996 الجريدة الرسمية العدد14 الصادرة بتاريخ 04 مارس 2016

وباعتبار ان الترقية هي حق من حقوق العمال والموظفين في اطار الوظيفة العمومية²، فلا يمكن ان تتصور ان عملية الترقية تتم بعيدا عن مبدأ المساواة ، بحيث اعتبر المشرع ان الترقية هي عملية تعيين جديد للموظف في درجة اعلى .

اذن انطلاقا من النصوص سالفه الذكر نخلص الى ان عملية الترقية تتم وفقا لمبدأ المساواة بين الموظفين المترشحين المؤهلين للترقية وذلك من أجل عدم التمييز مهما كان نوع الترقية ، بمعنى ان المساواة تتحقق عند اجراء الترقية بين الموظفين الذين تنطبق عليهم الشروط المقررة بنص القانون ، بحيث لا يمكن تجاوز موظف لحساب موظف آخر يتساويان في شروط الترقية للوظيفة الأعلى ، وبغض النظر عن الأسلوب المتبع في منح الترقية سواء كان بالأقدمية ام بالأختيار تلتزم الإدارة باتباع ما يقرره القانون تحت طائلة المسؤولية .

ثانيا : مبدأ تكافؤ الفرص

يرتبط مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص باعتباره من المبادئ الأساسية التي تحكم الترقية ارتباطا مباشرا بمفهوم المساواة القانونية بين جميع الموظفين عند اجراء الترقيات ، فان مفهوم تكافؤ الفرص يقضي بأن¹ : تتاح أمام المرشحين للترقية فرص متكافئة ومتساوية بغض النظر عن إعتبارات الجنس والمعتقد والانتماء السياسي أو الطائفي أو العنصر ، وبإعتبار أن الجدارة والكفاية أحد الشروط الرئيسية لترقية الموظف ، فان القانون يلزم الإدارة بتهيئة الفرص أمام الموظفين كي يثبتوا قدراتهم وزيادة فعاليتهم بما يؤهلهم لنيل مرتبة الأداء التي تؤهلهم للحصول على الترقية² وذلك استنادا لما جاءت به مختلف نصوص الوظيفة العامة من بينها المرسوم 12-194 المتعلق بتحديد كفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية المخصصة لترقية الموظفين في

-محمد يوسف أحمد السباح ، المرجع السابق ، ص 38-93¹

-محمد يوسف أحمد السباح ص 39²

أماكن عملهم¹ وهذا دليل على أن المشرع أتاح الفرص لجميع الموظفين المعنيين بالترقية دون تمييز بينهم .

الفصل الثاني

الحقوق الجماعية

الفصل الثاني : الحقوق الجماعية

هي تلك الحقوق التي بإمكان العامل الان أن يمارسها بحكم مركزه القانوني كحق الاضراب والحق النقابي .

ان هذه الحقوق التي يتمتع بها الموظف والعامل تكمن في أن اغلبية القوانين الوطنية أصبحت تنص على حمايتها بما فيها الدساتير المقارنة ، وكذا الاتفاقيات الدولية التي ابرمت في اطار منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية ، كما أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية نص في مادته على حماية هذه الحقوق ، وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ونص في مادته 22 على حماية هذه الحقوق ، وقد تم هذا بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية طويلة .

وقد تطرقنا في هذا الفصل الى مبحثين يتحدث المبحث الأول عن حق الاضراب والمبحث الثاني عن الحق النقابي .

المبحث الأول : حق الاضراب

ان أحكام المادة 24 من القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم والمشار اليه ، تؤكد على أنه لا يمكن اللجوء الى الإضراب الا في حالة ما اذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في احكام هذا القانون وهي الحالة التي يجب فيها حق الاضراب الحماية القانونية اللازمة كما ورد في منطوق احكام المادة 32 من ذات القانون .

المطلب الأول : ماهية الاضراب

الفرع الأول : مفهوم الاضراب

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء الا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل خاصة فيما تعلق بنطاق

ممارسته في القطاع العام والقطاع الخاص، مما جعل منه مجالاً لاختلاف الفقهاء ورجال القانون بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له ، كما عرف الاضراب من حيث شكله أنماطاً مختلفة تتوخى كلها التأثير والضغط على المستخدم والسلطة العامة لحملها على الرضوخ للمطالبة المهنية .

أولاً - تعرف الاضراب

أ- لغة : يعرف الاضراب لغة بأنه " الكف والاعراض ، فيقول أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه، ويقال أضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم¹، ويأتي الاضراب بمعنى الإقامة ، والمضرب المقيم بالبيت، وأضرب الرجل في البيت أقام ، كما يقال ضرب الرجل يضرب اذا خرج ابتغاء الرزق ويأتي الاضراب بمعنى الامتناع فيقال : أضرب يضرب ، اضراباً ، أي امتنع ولذلك يقال أضرب العمال ومنعوهم عن العمل حتى تجاب مطالبهم وأضرب عن الطعام امتنع عنه احتجاجاً على أمر ومطالبته بمطلب² .

ب- اصطلاحاً : فقد عرفت ووضحت معالمه مع بزوغ الثورة الصناعية ، حيث أن سيطرت رأس المال على العمل ، أدت الى ظهور تفاوت شديد بين الطبقات ، مما دفع العمال الى التجمع والتكتل والبحث عن وسيلة قانونية أكثر فاعلية لاعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي ،ومن ثم كان اللجوء الى ممارسة الاضراب والذي تكلل في النهاية بالاعتراف بمشروعيته ، وقد ربط الفقه تعريف الاضراب بعناصر وجوده مما أدى الى تنوع الآراء في هذا الشأن .

ج- التعريف الفقهي : تنوعت وتعددت التعريفات الفقهية للاضراب، وهذا حسب كل فقيه ورأيه ، لذلك نجد أن الفقه الفرنسي تعددت الاتجاهات فيه وذلك كل اتجاه محاولاً وضع تعريف جامع مانع ، لجميع العناصر المادية والمعنوية³ . ومن بين الفقهاء :

د- ابركان براهيمى، الإضراب ، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية ، دورية المنشد ، العدد 9 الجزائر 1990 ص 31¹

د- سعيد علي غافل ، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة) منشورات زين الحقوقية ب.ط.ب ص 15-16²

د- إبراهيم الصرايرة ، المرجع السابق ص 18³

نجد الفقيه جون ريفيرو الذي يعرف الاضراب بقوله: " الاضراب بالنسبة لجماعة معينة ، هي جماعة المضربين واقعة تؤدي الى تعليق ممارسة نشاطها المهني ، وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي ، مستهدفة تحقيق الحصول على ميزة محددة بواسطة الضغط الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك في مقدوره إعطاء هذه الميزة المستهدفة ".¹

اما من بالنسبة للفقه المصري يعرف الاضراب بأنه عبارة عن " امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم ، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها ، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على وقف العمل المنوط بهم لسبب من الأسباب ، كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع ضرر يروونه واقع عليهم ، أو الاحتجاج على أمر من الأمور¹.

د-التعريف القانوني للاضراب : لقد أعتبر الاضراب والى وقت قريب من الأمور الممنوعة في الجزائر ، خاصة في القطاع العام ، وهذا نتيجة التوجه الاشتراكي الذي انتهجته الجزائر فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي ، بما فيه علاقات العمل والذي لم يعترف بحق الاضراب الا بالنسبة لعمال القطاع الخاص ، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة له جامدة ، دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ ، ليصبح في الاضراب في عشرية الثمانينات إجراء فعليا غير مرخص به لعمال القطاع العام² .

وبموجب دستور 1996 الذي أدمج حق الاضراب ضمن الحقوق والحريات العامة ، حيث تقضي في المادة 57 منه على أن حق الاضراب مضمون ويمارس في اطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع العام والخاص، باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج الى ديمومة النشاط كالدفاع والأمن .

-د/ رمضان عبد الله صابر ، المرجع السابق ص 40¹

-رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع سابق ص 116²

وتطبيقا لهذا النص أصدر المشرع القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، وعلى الرغم من كون المشرع الجزائري لم يقيم بتقديم أي تعريف لحق الاضراب ، الا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء اليه حسب تدابير القانون 02/90 ، يدفعنا الى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق¹ ، والذي يعرف الاضراب بأنه " امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف احداث ضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب² .

ثانيا- أنواع الاضراب :

تتنوع بتنوع أشكالها ، حيث نجد اليوم :

- 1- الاضراب الانذاري : وهو اضراب قصير المدة الغاية منه اشعار الهيئات المشغلة بضرورة إيجاد حل للمطالب المطروحة ويكون هذا النوع من الاضراب قابلا للاعادة .
- 2- اضراب الاعتصام : وهو اضراب يعتصم فيه المضربون بمقرات عملهم لارغام الجهات المشغلة على الرضوخ لمطالبهم النقابية .
- 3- الاضراب المفاجئ : ويأتي فجأة دون سابق انذار نتيجة حادث معين .
- 4- الاضراب التضامني : ويأتي تضامنا مع هيئة أو جهة معينة ، هذا فضلا عن الاضراب عن الطعام والاضراب السياسي الخ .

الفرع الثاني : أشكال الاضراب

بجانب الشكل العادي للاضراب ، والمتمثل في التوقف التام والمؤقت عن العمل ، فان الاضراب قد يتخذ أشكالا أخرى مختلفة ، وهذا ما سيتم التطرق اليه على النحو التالي :

1- عجة الجبالي ، المرجع سابق ص 220

-رشيد واضح ، المرجع سابق ص 132

1-الاضراب التقليدي : وهو الشكل الأكثر انتشارا ، ويعني التوقف الجماعي عن العمل ، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال، مع إيداع الاشعار المسبق بالاضراب لدى صاحب العمل¹، واعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، ويجب أن يعمل منظمو الاضراب على ضمان الجد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة ، مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل² .

ويطلق عليه كذلك مجموعة التحريض بحيث تتبنى مجموعة من العمال الاضراب وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصا لهذا الغرض ، وتقوم هذه المجموعة باقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الاضراب مستعملين كل الوسائل ماعدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف³ .

2-الاضراب الدائري : يفترض في هذا النوع من الاضراب انسجاما وتخطيطا حقيقيين ، مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الاضراب ، وتحديد توقيت مضبوط للاضرابات المبرمجة⁴ ، وكثيرا ما يكون هذا النوع من الاضراب متجدد وأطول من الاضراب العادي حيث مدته ، ويهدف أساسا الى احداث اختلال في تنظيم الإنتاج ، ويكون هذا الاضراب أكثر جسامة على صاحب العمل من الاضراب التقليدي .

كما أن الاضراب الدائري هو الاضراب الذي يتفق فيه عمال المنشأة على وقف العمل بين الأقسام ، بهدف ضمان استمرارية الاضراب فترة أطول⁵ ، وتصدر الإشارة هنا الى أن هناك نوعين من الاضراب الدائري ، يتمثل النوع الأول في الاضراب الأفقي ، يمارسه يمارسه عمال

-زكريا سمغوني ،حرية ممارسة الحق النقابي ،دار الهدى ،عين مليلة ، الجزائر ط1 2013 ص 164¹

-أ/بشير هدفي علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسور النشر والتوزيع ، الجزائر ط2 سنة 2009 ص 220²

-أ/خليفة عبد الرحمان ، المرجع نفسه ص 68³

-رشيد واضح ،المرجع السابق ص 120⁴

-د/هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) دار الحامد للنشر عمان .الاردن

ط1سنة 2008 ص 324⁵

صنف مهني معين وينعكس سلبا على عمال صنف آخر تابع للأول ، والاضراب العمودي الذي يجمد العمل في قطاع معين من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى المجاورة .

3-الاضراب القصير أو المتكرر : ينظر الى هذا الشكل من أشكال الاضراب من حيث مدة الاضراب وعدد مرات اللجوء اليه من أجل تحقيق المطالب المهنية ،¹ ويطلق على هذا الشكل الاضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة ولمدة قصيرة ، دون مغادرة أماكن عملهم ، الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم طريقة التوقف .

كما يتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين ، أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل ، وهذا يؤدي الى اضطراب نظام الإنتاج .

كما يعرف الاضراب المتكرر والقصير بالاضراب التوقيفي ، وهو عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في مكان العمل ، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان ، يمنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم ، أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة ليستأنفوا العمل في ذلك .²

4-اضراب الإنتاجية : ويعرف بالاضراب المستتر أو الاضراب الجزئي ، ويتعلق الأمر في هذه الحالة باضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة وينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بها³

ويتم هذا النوع من الاضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل ارادي وملموس ، وذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوعا مسبقا يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فاعليته .

-د/ مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ص 78¹

-رشيد واضح ، المرجع السابق ص 121²

-أ/ عبد الرحمان خليفي المرجع السابق ص 69³

ويعد هذا الاضراب الأقل حدوثا لأنه لا يناسب الا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال ، ويؤدي الى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل .

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الاضراب ، غالبا ما تبرم اتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة والعمال ، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود لا يمكن تجاوزها¹ .

5-اضراب المبالغة في النشاط : ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط أو المبالغة فيها وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها²، كما يتميز هذا الشكل بالزيادة والتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال لمضربون مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامله³، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته ، لأن تطبيقه في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية⁴ .

وعموما فان الاضراب مهما كان أسلوبه ، يمثل ظاهرة قوة ، يعمل على تحقيق المطالب العمالية ، بانشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة⁵، وكل خروج عن هذه الغاية يجعل من الاضراب مشبوها ، وتبقى للسلطة العامة صلاحية حماية السير الحسن للمرافق العامة⁶ .

6-الاضراب بالتناوب : وهو ما يعرف كذلك بالاضراب الجزئ⁷ حيث تضرب فيه فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل .لذلك يتطلب هذا النوع من الاضراب تنظيما دقيقا من حيث توقيت الاضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل .

-رشيد واضح المرجع السابق ص 122¹

-زكريا سمغوني ، المرجع السابق ص 164²

-أ/ عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق ص 69³

-رشيد واضح، المرجع نفسه، ص 123⁴

-أ/بشير هدي ،المرجع السابق 121⁵

-أ/ عبد الرحمان خليفي المرجع السابق ،ص 69-70⁶

-رشيد واضح ، المرجع نفسه ص 122⁷

كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضررا من الاضراب التقليدي على صاحب العمل نظرا لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المتشابهة .

المطلب الثاني : إجراءات وشروط اللجوء الى الاضراب و الآثار المترتبة عنه

الفرع الأول : إجراءات وشروط اللجوء الى الاضراب :

1-استيفاء كل طرق التسوية الودية : ويقصد بها استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية ، كإجراءات المصالحة والوساطة وكافة الوسائل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية كما تنص على ذلك المادة 24 من القانون رقم 02/90 .

كما يجب أن يسبق قرار الاضراب ، اتفاق الطرفين على اللجوء الى التحكيم ، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الاضراب ، بل يوقف الاضراب اذا كان قد شرع فيه .

حيث تنص المادة 25 من القانون 02/90 السالف الذكر في هذا الشأن ، بأنه "لا يمكن اللجوء الى ممارسة الاضراب ، ويوقف الاضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم " .¹

ومعنى هذا اللجوء الى التحكيم يعتبر أداة من أدوات انتهاء الاضراب وليس فقط توقيفه أو تجميده ، لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون .⁷ ووفق نص أحكام المادة 13 من القانون السالف الذكر .

2-موافقة جماعة العمال على اللجوء الى الاضراب : تعتبر موافقة العمال على الاضراب من ضمن الإجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل من دونها غير شرعي ، وإذا كانت الموافقة هذه قد عرفت تطورا اذا كانت موافقة أقلية العمال تقرر ، وتفرض ارادتها على كافة العمال فان

-د/ سليمان أحمية ، المرجع السابق ص 148 - 149¹

الأمر لم يعد كذلك ، في الوقت الحالي اذا أصبحت الموافقة التي تعطي للاضراب شرعية هي موافقة الأغلبية¹. وتتم الموافقة على اللجوء الى الاضراب وفق المراحل التالية :

-استدعاء جماعة العمال من قبل ممثليهم بحضور الجمعية العامة التي تعقد خصيصا لهذا الغرض في أماكن العمل المعتادة للجهة المستخدمة وأثناء فترة العمل ، وهذا بعد اعلام صاحب العمل بذلك وفي هذه الجمعية يقدم ممثلو العمال الى جماعتهم تقريرا عن ما تم التوصل اليه من خلال المفاوضات ، حول المطالب العمالية المهنية ، والمسائل التي يستمر الخلاف من شأنها ، من أجل التعرف على الحلول والسبل اللازمة لتجاوزها ، ومنها البث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل .

-الاستماع الى رأي ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم ، وهذه المسألة جوازية الغاية منها التعرف على وجهة نظر صاحب العمل بالنسبة للمسائل المطروحة والتي تشكل نزاعا².

-الاستفتاء: بعد الاستماع الى رأي ممثلي العمال ، وتدخل صاحب العمل أو ممثله يلجأ العمال ان كانوا مصرين على الاضراب ، الى مرحلة الاقتراع السري المباشر لجماعة العمال ، للبث في التوقف الجماعي عن العمل باعتباره الوسيلة الباقية المحتمل أن تؤدي الى حل النزاع القائم. ويشترط لصحة التصويت حضور نصف عدد عمال المؤسسة المعنية على الأقل وأن يوافق على الاضراب أغلبية العمال الحاضرين³.

أما بخصوص توافر النصاب القانوني المطلوب ، فإنه حسب نص المادة 28 من القانون 02/90 فإن شروط أغلبية جمعية العمال التي لا تقل عن نصف عددهم شرط دائم سواء .

¹ -علي زنييع ،تكييف الإضراب في اطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2008 ص81

-المادة 27 من القانون 02/90 السالف الذكر²

-المادة 28 من القانون 02/90 السالف الذكر³

3- الأشعار المسبق بالاضراب : كذلك من بين الإجراءات التي نص عليها المشرع الجزائري من أجل أن يكون الاضراب مشروعاً هو الأشعار المسبق بالاضراب بحيث نظم المشرع الجزائري هذا الأخير بموجب المواد من 29 الى 31 من القانون المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها ، وممارسة حق الاضراب .

ويقصد بالأشعار المسبق بالاضراب : قيام ممثلي العمال الموافقين على الاضراب باعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل ، من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم ، التي مازال الخلاف بشأنها مستمرا¹.

ويشترط القانون لصحة الأشعار ، وأن يقدم من طرف النقابة ، أو هيئة ممثلي العمال المشرفين على تنظيم عملية الاضراب ، وأن يوجه هذا الاخطار الى الجهة المختصة وهي صاحب العمل ومفتشية العمل المختصة إقليمياً ، وأن يتم ايداعه قبل الميعاد المحدد للتوقف عن العمل بثمانية أيام (08 أيام) كحد أدنى ، على أن تمديد هذه الفترة جائز قانوناً سواء بموجب الاتفاق بين طرفي النزاع ، أو بإرادة ممثلي العمل فلهما الحرية التامة في هذا الصدد

ان ميعاد البدء في الاضراب يبدأ سريانه من تاريخ انتهاء الأجل المحدد في الأشعار ، والذي يبدأ حسابه من يوم ايداعه القانوني لدى الجهات المختصة².

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن الاضراب :

أن للاضراب آثار متنوعة وعديدة ، وتتحصر دراسة آثار ممارسته على العلاقة الوظيفية بالنسبة للموظفين المشاركين في الاضراب دون سواهم من غير المضربين ، ذلك لأن الموظفين المضربين يمتنعون عن تقديم خدمات للمرفق العام مدة معينة لتحقيق غاية مزدوجة تشمل

-علي زنييع ، المرجع نفسه ص 71¹

- المادتين 29 -30 من القانون 90 / 02²

افتكاك مطالبهم المادية ومصالحهم المهنية المشروعة من السلطة الإدارية المعنية ، فضلا على ذلك عدم التزامهم ببعض واجباتهم الوظيفية كركيزة ضرورية لقيام هذا الحق¹.

ونظرا لأن الاضراب يعتبر حقا من الحقوق الأساسية التي منحها المشرع للموظف بهدف تحقيق مطالب المهنية المشروعة، وباعتبار أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها النصوص القانونية ، فقد حرص المشرع على حماية هذه العلاقة وآثارها من أي تصرف من الإدارة قد يمس بها بما يلحق الضرر بالموظف المضرب ، لذلك قام بتحديد آثار الاضراب على علاقته بالهيئة المستخدمة .

1-توقيف علاقة العمل : لا يترتب على ممارسة حق الاضراب انتهاء العلاقة الوظيفية التي تجمع الموظف المضرب بالإدارة المستخدمة ، بل يترتب عليه توقيفها وتوقيف آثارهما، أي تجميد هذه العلاقة الوظيفية دون انهائها وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين² شريطة أن يمارس هذا الحق والشروع فيه وفقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما. وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الأثر المترتب على الاضراب، حيث تنص المادة 32 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر : "يحمي القانون حق الاضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون ولا يقلع الاضراب ، الذي شرع فيه ، حسب هذه الشروط علاقة العمل .

ويوقف الاضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها ."

كما لم يعتبر المشرع الاضراب حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية وبالتالي فقدان صفة الموظف حينما حدد هذه الحالات في المادة 216 من الأمر رقم 06-03 التي تنص :

"ينتج انتهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف عن :

مصدق عادل طالب الإضراب المهني للعمل وأثاره ،دراسة مقارنة ،منشورات الحلبي الحقوقية .لبنان .الطبعة الأولى¹ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ،علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للكتاب ،جسور النشر والتوزيع الجزائر 2006 ص 221²

-فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

-فقدان الحقوق المدنية

-الإستقالة المقبولة بصفة قانونية

-العزل

-التسريح

-الإحالة على التقاعد

-الوفاة

يتقرر الانهاء التام بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين "

ان حماية الموظف لا تفرض فقط حماية حقوقه الوظيفية ما دام يمارس مهامه ، وبالتالي فان اضرابه يؤدي الى تجريد بعض هذه الحقوق طوال مدة الاضراب ، فلا يستحق الموظف شيئا الى أن يعود الى ممارسة وظائفه وتقديم خدماته تجاه المرفق العام ، ويندرج تحت الحقوق الوظيفية للموظف المرتب والاجازات والاحتفاظ بالوظيفة¹ في ظل عدم مخالفته للقوانين والنصوص التنظيمية داخل المؤسسة العمومية ، وكذلك حمايته من ناحية الحالة الاجتماعية أو الحالة الصحية .

ولكن يعتبر خطأ قد يؤدي الى انهاء العلاقة الوظيفية في حالة عدم مشروعية الاضراب أو يكون الاضراب مشروعاً ولكن الموظف تجاوز حدود القانون والتنظيم عند ممارسته للاضراب أي أ، الموظف قام بالتجاوز على القوانين والأنظمة المنظمة للاضراب ، وبالتالي فهو قد استخدم وسيلة غير مشروعة للمطالبة بحقوقه المهنية ،وكما يتوجب على السلطة الإدارية

-بشير هدي ، المرجع السابق ص 222¹

المعنية الاحتفاظ بمناصب الموظفين المضربين وأقدميتهم في الوظيفة ، وعدم تغيير رتبهم ودرجاتهم ، وكل تسريح بسبب الاضراب الشرعي يعتبر تعسفا¹ .

ويترتب على وقف علاقة العمل الوظيفي وفقا لما توصل اليه اجتهاد القضاء الفرنسي ، تحرر السلطة الإدارية المعنية من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها الموظفين المضربين للغير أثناء الاضراب ، لأن العلاقة معلقة بحكم دخول الموظفين في الاضراب ، وهذا يعني أنه في حالة الحاق الضرر بالغير ينتزع عنهم الغطاء المهني ولا تتحمل الإدارة العامة أية مسؤولية تعويض ويتحملون نتائج هذه الأضرار التي تلحق بهم ، كحوادث العمل داخل المؤسسة العمومية أو حوادث الطرقات غير مضمونة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي ، مع عدم احتساب كذلك أيام الاضراب ضمن العطلة السنوية وكذا التعويض عن عدم التمتع بها². وهذا ما يفهم ضمنا من المادة 204 من الأمر رقم 06-03 التي تنص : "تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية :

-فترة العمل الفعلي

-فترة العطلة السنوية

-فترات الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة

-فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191 و192 أعلاه

-فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل

-فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية "

2-عدم استخلاف الموظف المضرب : يمنع على السلطة الإدارية العامة أو الهيئة المستخدمة اللجوء الى استبدال الموظفين المضربين أو تعيين آخرين بدلهم الا عند حالة التسخير الذي

عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر 2014 ص 75¹
بشير هدي ، المرجع السابق ص 223²

تأمر به السلطات الإدارية أو حالة رفض الموظفين لتنفيذ التزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة و هذا ما نصت عليه المادة 1/33 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر على : "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو اذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه ."

ويترتب على مخالفة أحكام هذه المادة قيام المسؤولية الجنائية ، حيث تنص المادة 57 من نفس القانون : " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام الى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2.000,00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الاضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم .

وإذا صاحب مس ممارسة حق الاضراب تهديد أو عنف و/ أو اعتداء ترفع هتان العقوبتان من ستة أشهر الى ثلاثة سنوات حبسا ومن 2.000,00 دج الى 50.000,00 دج أو احدى هاتين العقوبتين".

3- حماية الموظف المضرب من المسألة التأديبية : ينحصر نطاق المسألة التأديبية للموظف المضرب بصورة عامة عند ارتكابه خطأ من الأخطاء أو المخالفات الجسيمة والتي تتطوي على معنى الاخلال بحسن سير العمل الوظيفي وانتظامه¹، ويستتبع المسألة التأديبية للموظف عند ارتكابه للخطأ أو المخالفة التأديبية بابقاع جزاء تأديبي عليه من قبل الجهة الإدارية أو الطائفة الوظيفية المنتمي اليها الموظف المضرب لتنفيذ أهدافها المحددة سلفا .

ومن هذا المنطلق وبالعودة الى مشاركة الموظف أو المتعاقد في اضراب قانوني تجعلهم محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف السلطة الإدارية المنتمين اليها ، لأن مشروعية الاضراب يوقف آثار العلاقة الوظيفية ، وبالتالي أي عقوبة تأديبية توقع على الموظفين أو

- سعيد علي غافل ، المرجع السابق ص 218¹

المتعاقدين تعد ضغطا وتعسفا من الإدارة العامة ، وأبعد من ذلك تشكل مساسا بحق دستوري مكرس ثم اللجوء اليه على ضوء القوانين والتنظيمات المعمول بها وقد وفر المشرع الجزائري هذه الحماية للموظف المضرب في المادة 2/33 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر بنصها :

"كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون ."

اذا قد ربط المشرع الجزائري توفير هذه الحماية أي حماية الموظف من المساءلة التأديبية بشرط مهم يتمثل في مشروعية الاضراب بحيث يكون مستوفيا لما جاء في التشريع والتنظيم المعمول بهما ، لأنه عملا باحكام المادة 33 مكرر من القانون 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر اذا كان الاضراب مخالفا لشروط و الإجراءات المقررة قانونا اعتبر خطأ جسيما يمنح للسلطة الإدارية الحق في اتخاذ ما تراه مناسبا من إجراءات تأديبية المنصوص عنها في القانون الأساسي للوظيفة العامة¹.

ففي حالة عدم شرعية الاضراب يكون التوقف الجماعي للموظفين والمتعاقدين غير قانوني يؤدي بهم الى ارتكاب خطأ جسيما يستوجب العقوبة التأديبية².

4-الاقتطاع من الراتب بما يتناسب مع فترة الاضراب : يعتبر الراتب أهم حق يتمتع به الموظف على وجه الاطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى ، حيث يعرفه الدكتور عمار بوضياف على أنه : "مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة"¹. كما ذهب البعض من الفقهاء الى تعريف الراتب أو الأجر في مجال الوظيفة العامة بأنه : "مبلغ

المواد من 160 الى المادة 185 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر¹

بشير هدفي المرجع السابق ص 222²

من المال يتقاضاه الموظف من خزانة عامة بصفة منتظمة كل فترة محددة يقدر عادة بالشهر مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفته"¹.

ولقد نص المشرع الجزائري على تمتع الموظف بحق الراتب في مختلف النصوص القانونية المتعاقبة ، حيث تناول الأمر رقم 66-133 سالف الذكر الحق في الراتب في الباب الثالث "الأجور والنظام الاجتماعي" في الفصل الأول منه ، حيث أشار في المادة 31 منه الى حق الموظف في الراتب بعد أداء الخدمة ، كما أشارت هذه المادة الى كيفية تحديد الراتب وملحقاته وبالرجوع الى المرسوم رقم 85-59 سالف الذكر فقد أشارت المادة 16 منه الى أن الراتب حق للموظف يتقاضاه بعد أداء الخدمة ، كما تناول الأمر رقم 06-03 سالف الذكر في الباب الثاني "الضمانات وحقوق الموظف وواجباته" في الفصل الأول "الضمانات حقوق الموظف"، حيث نصت المادة 32 منه على أن : "للموظف الحق ، بعد أداء الخدمة في راتب"، فضلا على ذلك فقد نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 سالف الذكر على تمتع الأعوان المتعاقدين بالحق في الراتب بعد أداء الخدمة .

يترتب على ممارسة حق الاضراب فقد الموظف المضرب لحقه في الحصول على مرتبه كاملا في الفترة التي أضرب فيها عن أداء الخدمة ، ويخضع هذا الاستقطاع من الراتب لأساس قانوني مرهون بالخصومات المالية يشرف عليها المراقب المالي لدى الإدارة العامة² .

ولقد أكد القانون الجزائري على الاقتصاع من الراتب بسبب ممارسة حق الاضراب بهدف الموازنة بين الحق في الاضراب المعترف به دستوريا وحق الهيئة المستخدمة، فتطبيقا للمادة 32 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر التي تنص على توقيف الاضراب لآثار علاقة العمل خلال مدة التوقف الجماعي صدر المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 05

-حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق ص 360¹

- ميثم غانم جبر المحمودي المرجع السابق ص 162²

أكتوبر 2004 والمتعلق بالاعتقاعات من الأجور الخاصة بأيام الاضراب¹، والذي وضع كليات الاعتطاع من الراتب ، حيث أكد أن أيام الاضراب لا تخول الحق في أي مرتب ويكون الاعتطاع فوراً بما يتناسب مع عدد أيام الاضراب . و لقد اختلف الفقه حول تحديد الطبيعة القانونية للاعتطاع من راتب الموظف المضرب فمنهم من يكيّفه على أنه جزاء مالي بالرغم من عدم تناسب القيمة المستقطعة مع مدة الاضراب ، ومنهم من لا يعتبره جزاء مالي بل نتيجة لعدم قيام الموظف بعمله خلال فترة الاضراب ن أي نتيجة عدم أداء الخدمة ، وهذا هو الرأي السليم الذي أكد عليه المجلس الدستوري الفرنسي في قراره رقم 83 الصادر بسنة 1977 ، حيث اعتبر أن الخصم من راتب الموظف المضرب ، ليس له طبيعة العمل التأديبي وليس له طبيعة العقوبة المالية بل هو اجراء ذو مدلول محاسبي².

لقد حرص المشرع على توفير الحماية القانونية للموظف المضرب من خلال حماية العلاقة الوظيفية والأثار المترتبة عنها حتى لا تتعسف الإدارة في ممارسة سلطتها وتمتع الموظف من ممارسة حقه في الاضراب ، كما كفل له الحماية القضائية لهذا الحق المكفول قانوناً كضمانة لممارسته.

المبحث الثاني : الحق النقابي

لقد ارتبط قيام التنظيمات النقابية بنشأة وتطور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن 19 ، وذلك نتيجة للظروف القاسية والمجففة التي يعاملون بها العمال فالأجور زهيدة ، والعمل لساعات طويلة دون أي اعتراف بالاجازات و أوقات الراحة بالإضافة لعدم توفير الرعاية الصحية لهم وعدم وجود أي نوع من التأمينات ، فمن خلالها بدأت تظهر روح التضامن بين العمال لاقامة التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال ، وعليه أصبحت

1-المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 05/أكتوبر 2004 المتعلق بكيفيات اجراء الخصم من المرتبات نتيجة أيام الإضراب

في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية

-عمار بوضياف ، المرجع السابق ص 172²

تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال ومطالبهم المهنية والاجتماعية ، فظهرت تكتلات وتجمعات عمالية وهذا ما يعرف بالحق النقابي الذي مر بعدة تطورات من نظام لآخر

المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي

الفرع الأول : تطور الحق النقابي

يرجع نشوء الحركة النقابية لانتقال الدول في النظام الاقطاعي الى سيطرة النظام الرأسمالي ، النقابة نتيجة حتمية لتطور الرأسمالية واستغلال العمال فهو الحل الوحيد للدفاع عن حقوقهم ، غير أن بوادر هذه الحركة كانت عفوية ومتنوعة وفي سبيل الدفاع عن حقوقهم وأثناء هذه النضالات أدت لتأسيس الجمعيات والنقابات.

ان الحركة النقابية تختلف من بلد لآخر باختلاف الظروف التاريخية السائدة آنذاك ، لذا سندرس التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر ابان الفترة الاستعمارية والتطور التاريخي للحق النقابي في ظل الأحادية النقابية ومرحلة التعددية .

-**الحق النقابي في الفترة الاستعمارية :** لقد كانت الجزائر واقعة في نفوذ الاستعمار الفرنسي ، حيث كان الوضع الاقتصادي يتميز بوجود طبقة غنية من الاقطاعيين الأوربيين الذين استولوا عبر مراحل مختلفة من الاحتلال الفرنسي للجزائر والى جانبهم بورجوازية صناعية وتجارية أجنبية في غالبيتها على النشاطات الرئيسية وتقاسم ثروات البلاد ودخلها المالي ، اذ نجد أن اليد العاملة الجزائرية لم تهتم بالصناعة وازدادة الى الظروف الغير المواتية لظهور طبقة عاملة فعليا ، فضلا عن ذلك فان القهر الذي مارسه المستعمر ضد المواطنين لشل نشاطهم المناهض له بشن قوانين تحرم الجزائريين من ممارسة الحريات الأساسية وابرزها قانون الأهالي 1874¹ .

لقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر خلال سنة 1880 نشأة أول نقابة " نقابة المطابع" فسبقت السلطات الفرنسية الى اصدار قانون سنة 1884 الذي تضمن منع الجزائريين من ممارسة

1- جها زهيرة ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص تنظيم وعمل كلية

الحقوق .جامعة قسنطينة 02 ، 2013 ص117

النشاط النقابي الذي نتج عنه اضراب العمال الجزائريين لفترة 15 يوم¹. ومن هنا كان الدافع القوي لنشوء النقابات وبدأ تطورها بتطور الأحداث التي مرت عليها الجزائر في الحقبة الاستعمارية الى حين تفجر ثورة نوفمبر 1954 بحيث شكلت القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية ونتاجت عن ذلك منظمات نقابية الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA

الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA ، الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA²، وفي عام 1956 تبين التهديد بالاشتقاق فحذر الاتحاد العام للنقابات العمالية المسؤولين الجزائريين من أية مغامرة تحدث انفصالا³

-الأحادية النقابية : ثم اصدار دستور 1963 الذي أقر الحق النقابي وذلك تبعا لاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالذور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير ولقد قام اع ع ج بتجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي هددت البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات" وبفعل التناقضات التي عاشها المواطن الجزائري فقد أثرت على العمل النقابي فأدت بالنقابة للاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي للعمل في ظل الحزب الذي هو بالتالي خضع لسلطة الحاكمة ، ولقد تبين ذلك من خلال المؤتمرات التي عقدها اع ع ج.

-المؤتمر الأول ل اع ع ج

-المؤتمر الثاني للاتحاد العام للعمال الجزائريين 22-23 مارس 1965

-المؤتمر الثالث للاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1969

-المؤتمر الرابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1974

-المؤتمر 5 اع ع ج 1978

¹-الثعالبي عصام طوالي ،مدخل الى تاريخ القانون النقابي ، د ط دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع 2014 ص58

²-شطيبي حنان ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي المرجع نفسه ص56

³-محمد فارس ، وثائق وشهادات الحركة النقابية في الجزائر ،مرجع سابق ص 152

التعددية النقابية : أفرزت أحداث 23 فيفري 1988 مظاهر التحول الديمقراطي التي أقرها دستور 1989 فأقر مبدأ التعددية النقابية بموجب المادة 40 ، فتهدم الكيان الاشتراكي وايدولوجية الحزب الواحد وبذلك تغير التوجه الأيديولوجي الى نظام الرأسمالي، كما اعترف بأن الحق النقابي حق لكل عمل والذي كرسه في المادة 57 من قانون 90-14¹.

ومن الأسباب والمظاهر التي أدت الى التحول للتعددية النقابية نجد :

-ارتفاع معدلات البطالة وأزمة السكن والتفاوت الكبير بين العرض والطلب على السكن .

-فساد الجهاز الإداري المتمثل في الإهمال واللامبالاة والمعاملة السيئة للمواطنين .

-الإضرابات العمالية للاحتجاج عن سوء التسيير والمطالبة بزيادات في الرواتب.

ومن هنا بدأت التكتلات السياسية يختلف اتجاهاتها تتأسس بشكل غير مسبق و ظهور نقابات متعددة مستقلة وهذا ما أكدته المادة 03 من القانون 90-14 ومن بين هذه النقابات نجد :

-نقابة أرباب العمل التي ظهرت كقوة فاعلة اعترفت بها السلطة .

-المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي .ولحصول هذه النقابات المستقلة على مطالبها لجأت الى عدة وسائل من بنها الإضرابات ، الاعتصامات أمام الوزراء ، المسيرات ، رفع دعاوى الى المكتب الدولي للعمل كالاحتجاجات على السياسات الممارسة ضدها والمطالبة بالحقوق والحريات في اطار قانون شرعي منظم .

1- الزوبير بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائرية في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010 مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص تنظيم سياسي واداري كلية العلوم السياسية والاعلام جامعة الجزائر . 2011 ص64

الفرع الثاني : تعريف الحق النقابي

أ- الحق النقابي اصطلاحاً : لقد عرفه جبران مسعود علي : " ان مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة ".¹

ب- الحق النقابي اجرائياً : تعرف النقابة في المجتمعات سواء الرأسمالية ، وفي الكر الإسلامي على أنها ظاهرة اجتماعية تستمد خصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي اليه اذ لا يمكن بأي حال من الأحوال استيراد نموذج نقابي جاهز ، وتطبيقه في مجتمع يختلف من حيث نظمه التي تتقاطع مع النسيج المجتمعي² ، لأن النقابة في الجزائر تحمل هذه الخصوصية التي تستمدتها من الوضع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي من جهة والاطار التشريعي الذي تتحرك ضمنه من جهة أخرى .

لقد عرف محمد أحمد إسماعيل النقابة العمالية : بأنها تلك المنظمة التي تعتبر الأساس الذي يرتكز عليه في علاقات العمل الجماعية ، والتي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال تمارس نشاطاً مهنيًا ، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها ، وتمثيلهم وترقية أحوالهم والتعبير عن ارادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعات والمساهمة³ .

ج- الحق النقابي قانوناً : لقد أقرته أحكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية ومن ذلك على سبيل المثال الإعلان العالمي لحقوق الانسان في المادة 20 التي نصت على أنه : "لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية لا يجوز ارغام أحد على الانتماء الى جمعية ما" ، والمادة 23 التي نصت : "لكل شخص حق انشاء النقابات مع آخرين والانضمام

1- مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص قانون دستوري كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر ، باتنة 2012 ص 8

2- حامد خالد نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ، د ط ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2011 ص 89

محمد أحمد إسماعيل ، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل ، دار النهضة العربية ، س.ن.ص ص 15³

اليها من أجل حماية مصالحه"¹.

وقد أقرت المادة 03 من القانون 91-30 المتعلق بالحقوق النقابية "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا واراديا في تنظيمات نقابية موجودة"².

وحسب ما جاء في القانون 90-14 عرف المشرع الجزائري النقابة: "هي انظام مجموعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين تحت راية تنظيم لا يرتبط أن يقوم بعمل سياسي من أجل تحقيق أهداف مرتبطة بالعمال في المجال الصحي والاجتماعي .

من خلال مختلف التعاريف للحق النقابي يتعين أن يتم التركيز على عدة عناصر أساسية في مقدمتها : - أن المنظمة النقابية جماعة ارادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيد عن أية تبعية إزاء سلطات الدولة

- للمنظمة النقابية مهام عديدة وتبدأ من الدفاع عن مصالح أعضائها الى مسؤولية ترقيةهم ثم تمثيلهم أحسن التمثيل اتجاه القوى الاجتماعية والسلطات العامة .

على ضوء ذلك يمكن تعريفها بأنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطاتها، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة .

كما يمكن تعريفها على أنها: "جمعية تهدف الى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم ، وهي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة ، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من

1-العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية الصادرة في ديسمبر 1966 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ، صادقت عليها

الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 89/67 في ديسمبر 1989

²الامر رقم 91-30 المؤرخ في 21/11/1991 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج.ر عدد68 الصادر في

1991/11/25

مواردهم ، على وجه دائم ومنظم ، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"¹.

المطلب الثاني : إجراءات ممارسة الحق النقابي و الحماية المقررة له

الفرع الأول : إجراءات تأسيس النقابة

من بين هذه الإجراءات هي الاجراء المتعلق باشتراط الحصول على ترخيص مسبق لانشاء النقابة من السلطة المذكورة ، وقد عرفت الإجراءات المقيدة لحرية تأسيس النقابات في مراحلها الأولى ما يسمى بالطريقة الوقائية التي تقوم على أساس الحق النقابي هو مجرد تنازل من السلطات العامة .

أ-التسجيل الالزامي : مازالت بعض النظم القانونية لا تتصور إمكانية تشكيل جماعة خارج في اطار سيطرتها فهناك بعض النظم القانونية ، ما زالت تتبنى فكرة أن الاعتراف بالمنظمة النقابية امتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن لها العدول عنها في أي وقت ، ويصل الأمر في بعض النظم القانونية الى جعل التسجيل يقتصر على إرادة السلطة العامة كلية ، حيث لا يخضع رفض تلك السلطات للتسجيل لأي نوع من الرقابة ، وفي بعض الدول الأخرى يخضع التسجيل لشروط ترجع الى نظام البلد السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي ، وهي طائفة ثالثة يحق للسلطة القائمة بالتسجيل فحص الأحكام والموافقة عليها فقط .

ب-التسجيل الاختياري المحض : لقد طبق هذا النظام في كل من اسبانيا والبرتغال وهذا يمكن التكلم عن مبدأ حرية التأسيس الى أبعد حدوده في مثل هذا النوع من النظم²، حيث اعتبر التسجيل عملية اختيارية محضة لا يترتب عليها أي أثر قانوني فعلي ، سواء يكون المركز

¹بورزيق خيرة ،الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل ، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون

اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الطاهر مولاي سعيدة 2014 ص16

محمد الزيدي ، الحريات النقابية في الوطن العربي د.ج.د.ط.بيروت 1952 ص 131²

القانوني لكل من المنظمة النقابية التي سجلت نفسها والمنظمة النقابية التي لم تسجل والمنظم نفسها فهي موجودة به أو بدونه وهي تتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونه .

ج-التسجيل الاختياري المقترن بامتيازات : في هذه الحالة تكون المنظمات النقابية مخرية بين التسجيل أو عدمه ، غير أنه في حالة عدم التسجيل تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة ، لذلك تفضل التسجيل لتتمتع بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة ، وكذا التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء وعدم تدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام اجراء التسجيل ، فهو اذن اجراء شكلي محض يتلخص في إيداع بيان النظام الأساسي للجماعة النقابية على أن ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض على ذلك أما اذا كان هناك غياب وصل إيداع التصريح ، فنظريا لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها الا بعد إتمام الإجراءات القانونية التي تسمح لها باكتساب الشخصية المعنوية ، وعليه يجب على النقابات احترام كافة الإجراءات المقررة قانونا ، شريطة الا تصل هذه الإجراءات الى حد الحصول على اذن مسبق من جهة الإدارة أو منح الإدارة الحق في الاعتراض ووقف نشاط النقابة ، لذلك فان الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر عن الاذن المسبق متى كانت الإدارة سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالف لمبادئ منظمة العمل الدولية¹.

الفرع الثاني : حماية الحق النقابي

يكون الحق النقابي قائما ومعترفا به دوليا ووطنيا وبذلك تفرض عليه حماية وسن القوانين والتشريعات تعزز تلك الحماية الممنوحة للحق النقابي بكامل من الضمانات القانونية ، وتكرس لها آليات على المستويين الوطني والدولي وتكون تلك الآليات عملية تطبيقية وتضع قواعد محل الزام في مواجهة التعسف الذي سيطرأ على الحق النقابي .

سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ص 77¹

لقد حاول المشرع تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاءت بها مختلف القوانين سواء القوانين ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة ، فمنح حماية للمندوب النقابي ولشئى الآليات اللازمة لضمان سير الحق النقابي .

1-حماية المندوبين النقابيين : نصت القوانين والتشريعات سواء بالعربية أو العالمية على كفالة الحق النقابي كاحدى الحريات الأساسية وحماية العامل من أي اظهاد من طرف السلطات عند ممارسته للعمل النقابي¹، لكن عند تعيين الممثل النقابي يخضع لمجموعة من الشروط في حين يستفيد من حماية وتسهيلات لممارسة نشاطه النقابي بكل سلاسة .

1-شروط تعيين المندوبين النقابيين

أ-شروط تعيين المندوبين النقابيين : يخضع المندوبين النقابيين لعدة شروط منها موضوعية وأخرى شكلية المتمثلة في :

1-الشروط الموضوعية : تتمثل هذه الشروط فيما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة ومنها ما يخص المندوب النقابي .

*الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة : وفقا لما جاء به في المادة 41 من القانون رقم 90-14 "يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم .و لقد أكدت المادة 40 من القانون 90-14 المتعلقة بممارسة الحق النقابي على إمكانية انشاء الهياكل النقابية في المؤسسات وتضمنه المادة 41 من القانون سالف الذكر تحديد للمندوبين النقابيين وذلك حسب عدد العمال في المؤسسة ويكاد يكون العمال محرومين من الحق النقابي لأن معظم المؤسسات في الجزائر مؤسسات صغيرة ، والتي لا تتجاوز عدد عمالها 20 عامل فدفع ذلك بالمشرع الجزائري الى تعديل المادة 41 وبموجب المادة 9 من القانون 91-30 بتخفيض الحد الأدنى لعدد العمال الى 20 عامل وزيادة عدد المندوبين عند تجاوز عدد العمال 16000 عامل .

سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ص 157¹

ولكن أبقى المشرع الجزائري بعض الغموض في كيفية حساب عدد العمال وسيكون المشرع وعدم الإفصاح عن كيفية حساب عدد العمال لمعرفة عدد المندوبين النقابيين فيتم وقت تعيين المندوبين نجد أنه يدخل ضمنه العمال ذوي عقود عمل محددة المدة ، والعاملون بتوقيت جزئي.

*الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي : لا يمكن لأي عامل أن يعين كمندوب داخل المؤسسة اذ أن المشرع يقيد ذلك التعيين بشروط تطبيقا لنص المادة 44 من القانون 90-14 وهي :

-السن : ليعين لأي عامل في مؤسسة ما كمندوب يجب أن يبلغ 21 سنة كاملة يوم التعيين ، فاذا عين أي عامل لم يبلغ هذه السن فانه يجوز لكل ذي مصلحة سحب صفة المندوب النقابي عن ذلك المندوب¹، ويمكن لرب العمل أن يتفق مع المنظمة النقابية على مخالفة هذا النص لكن ان لم يكن مخالفا لنظام العام والآداب العامة .

-الأقدمية : عند تعيين الممثل النقابي عليه أن يكون قد اشتغل لمدة سنة على الأقل في تلك المؤسسة فلا يجوز تعيين مندوب نقابي لا تربطه أي صلة بتلك المؤسسة سواء بعقد محدد المدة أو لتوقيت جزئي ، بصرف النظر عن رتبته المهنية في تلك المؤسسة ، يجب أن يكون هناك علاقة تبعية بين العامل والمؤسسة².

-التمتع بالحقوق الوطنية والمدنية : لتواجد إمكانية تعيينه كمندوب نقابي عليه التمتع بحقوقه المدنية والوطنية خاصة حق الانتخاب والترشح وكذا تمتعه بكامل أهلية الأداء ، فلا يجب تعيين من حرم من حق الانتخاب أو الترشح أو أي حق من الحقوق الوطنية والمدنية .

2-الشروط الشكلية : ان الشروط الموضوعية لوحدها لا يكفي لتعيين المندوب النقابي لذلك أضاف المشرع الجزائري الشروط الشكلية المتمثلة حول ضرورة تبليغ صاحب العمل ومفتشي العمل بالمعلومات اللازمة الخاصة بالمندوب النقابي في أجل لا يتجاوز 8 أيام من تعيينهم ، ويقع على عاتق الهيكل النقابي واجب اعلام العمال بقائمة المندوبين بمختلف وسائل الاعلام

¹ -المادة 44 القانون 90-14 المرجع السابق

²-المادة 44 القانون 90-14 المرجع السابق

بموجب نص المادة 45 من القانون 14-90 فعليهم اعلام مفتشية العمل الجهوية والمستخدم ، فالمستخدم يفترض أن يكون على دراية وذلك لعدة اعتبارات أبرزها حساب الساعات الممنوحة له ومعرفة مندوبيه .

2-الحماية و التسهيلات الخاصة بالمندوبين والنقابين و الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم :

لتسهيل عمل المندوب النقابي منحت له مدة 10 ساعات مدفوعة الأجر دون الأخذ ساعات التي يقضيها المندوب النقابي في الاجتماعات التي يستدعيه فيها المستخدم بل تأخذ في نظر الحسابان الساعات التي ينادي بها المندوب بمبادرة منه فقط .

يمتلك المندوب النقابي أهم وأنجع وسيلة لتسهيل القيام بالمهام المنوطة اليه وهي حرية التنقل داخل المؤسسة المستخدمة و الاتصال بالعمال ولو في أوقات العمل بمناسبة حل مشاكلهم و ظروف العمل ، وبالرغم من اغفال المشرع الجزائري عنها لكنها تعد جائزة لأن الغاية منها تسهيل تأدية مهامه¹ في حال ما اذا وجد نزاع حول العشر الساعات واذا ما استغلت في النشاط النقابي أم لا فان البيئة على من ادعى أن يثبت أنه فعلا لم تستغل للعمل النقابي ، ونتيجة ذلك الاثبات عدم دفع الأجر مقابل تلك الساعات نظرا لحرص المشرع الجزائري على الاعلام بالمعلومات اللازمة من جهة للمندوب النقابي ، لا اعتبارهم همزة وصل بين المستخدم ورب العمل من جهة أخرى لأنهم القوة والسلطة داخل المؤسسة ، ونجد أن المشرع الجزائري منح لهم حماية خاصة بالإضافة للحماية العامة ، لهذا قام المشرع الجزائري بالتمييز بين نوعين من الجزاءات اما ارتكاب خطأ أثناء ممارسة النشاطات النقابية و اما ارتكاب الخطأ عند القيام بالنشاطات مهنية²، ارتكاب المندوب النقابي خطأ ذو طابع نقابي محصب ، فالمنظمة النقابية المسؤولة عن تعيينه ووحدها الكفيلة بتسليطها للعقوبة المتوافقة والخطأ المرتكب وبذلك نجد أن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية وحدها المحددة للخطأ ودرجة العقوبة المناسبة له³ رغم

-المادة 46 القانون 90-14 المرجع نفسه¹

-مزازي أحلام المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة مرجع. سابق ص 146²

-المادة 53 و53 مكرر القانون 90-14 مرجع سابق³

الحماية التي يستفيد منها المندوب النقابي فانه لا يحسن من إمكانية السلطات المستخدمة من تطبيق العقوبات التأديبية نتيجة الخطأ في وقت المزاولة نشاطاتهم المهنية ، وذلك على قدم المساواة مع العمال الأجراء شرط اتباع اجراء شكلي والمتجسد في وجوب اعلام المنظمة النقابية المنتمي لها المندوب والمرتكب للخطأ ليكون كاف بتسليط العقوبة .

*-الحماية في استعمال الوسائل القانونية

ان مجرد الإقرار بالحق النقابي دون السماح بممارسته ميدانيا لا معنى له ، لذلك تم تكريس أحكام الدساتير والقوانين والتأكيد عليه من خلال إعطاء الحق باستعمال وسائل قانونية متمثلة في الحق في الاضراب والحق في المفاوضة الجماعية .

أولاً - المفاوضة الجماعية : تعتبر المفاوضة الجماعية أسلوب ودي لايجاد حل لمنازعات العمل الجماعية ، ويعد أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفين النزاع الجماعي ، يلتقي ممثلو العمال سواء نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال وصاحب العمل وذلك لتبادل أوجه الحوار والآراء للوصول الى مجموعة من الحلول المطروحة الممكنة التي يكون فيها رضا الطرفين ¹ ،وتعد من أهم آليات النقابة العمالية لان هدف هذه الأخيرة هو الدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل المهيمنين على السوق ويتم التمكن بذلك من فرض شروط جائزة على العمال .ان أهم دور المفاوضة الجماعية جاءت به لجنة الحريات النقابية سنة 1951 :

-متابعة تطبيق مبادئ الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية في جميع الدول على مستوى التشريعات الممارسة .

-النظر في مدى تطابق التشريع الوطني مع معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية ، وأما عن الحماية المقررة بموجب الاتفاقيتين 87 و 98 :

- أحمية سليمان ، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري ،مرجع سابق ص 15¹

- الحد الأدنى لحماية هذه الحقوق لحرية التنظيم والحق في المفاوضة .

- يستحسن دعمها بإجراءات و ضمانات أخرى تنص عليها التشريعات الوطنية والمفاوضة الجماعية .

- تتحمل الحكومات مسؤولية ضمان تطبيق مبادئ الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية .

- القيام بالتفاوض الجماعي لتحديد شروط العمل والمحافظة على استمرارية العلاقة المهنية من أي نزاع يشوب تلك العلاقة وبذلك فإنه يمكن أن يكون على عدة مستويات¹ .

من حيث تنفيذ هذا التفاوض الجماعي نجد أن قانون 90-11 نظمه وذلك بأن تقوم اللجان المتساوية للأعضاء بالتفاوض على أن تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين يناوبهم أولئك الممثلين وكل طرف يعين ممثله ويتراوح نصاب الممثلين لكل طرف من 3 إلى 7 أشخاص أما فيما يخص درجة أعلى فلا يتجاوز 11 عضو ، ويعين رئيس لكلاهما معبر عن الرأي الراجح في وفده ويعد ناطق رسمي² .

ثانيا - الاضراب : يعد الاضراب هو الآخر وسيلة هامة لحل الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العمل الجماعية تتجسد في توقف عن مزاوله العمل لخضوع أصحاب العمل لتلبية مطالبهم الاجتماعية ، غير أنهم اذا قام العامل بإرادته المنفردة يتوقف عن العمل فيعتبر غير مشروع³ ، أضحي الاضراب حق مكرس دستوريا مثله مثل بقية الحقوق السياسية والمدنية الأخرى ، بحيث أنه يخضع لقواعد قانونية خاصة تنظمه .

¹ بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائري : المدخل العام للنصوص التنظيمية ، دار العلوم والنشر الجزائر

2000ص.28

- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل ،الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990 ج.ر 4 عدد 17²
هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية والجماعية دار الريحانة للنشر والتوزيع 2000ص 201³

أكد المشرع الجزائري في دستور 1996 بموجب المادة 57 منه على أنه: " الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع ¹ .

ويعد الحق في الاضراب حق مشمول في الحق النقابي تطبيقا لهذه النصوص التشريعية السالفة الذكر ، فقد قام المشرع الجزائري بإصدار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ، فنصت مختلف قواعد تنظيم حق الاضراب وحمائته من التعسف ، في حين كان يسمى الى فتح مجال للحوار والتفاهم باجراء جلسات المصالحة وعقد اجتماعات طبقا للقوانين والاتفاقيات والجلسات .

يشرع في الاضراب المتفق عليه وفقا للمادتين 27 و28 من القانون أعلاه وذلك بانتهاء أجل الاشعار المسبق بالاضراب ويحتسب من يوم ابلاغ الجهة المستخدمة ومفتشية العمل المختصة إقليميا وتحدد بالتفاوض مدة لا تقل عن 8 أيام من تاريخ ايداعه ³ ، وحماية لحق الاضراب فان القانون منح حماية للعامل المضرب مثلما تحمي حقوق السياسية و المدنية والاقتصادية والاجتماعية لكن تبقى ممارسته مرهونة لمبدي احترام العمال وتنظيمات النقابية لما ينظمه القانون 90-02 من شروط وكيفيات .

اذ تتمثل مظاهر الحماية فيما يلي :

حضر أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الاضراب مهما كان شكل وهدف الاستخلاف ، سواء بتوظيف عمال آخرين أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى الى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الاضراب ، وهذا ما جاء بموجب المادة 57 من القانون 90-02 المتضمن كيفية ممارسة حق الاضراب ونصت عليه المادة 33 من نفس القانون .

¹ - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية

منع تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الاضراب ، متى كان الاضراب قانوني وشرعي ومستوفي لكافة شروط صحته وبذلك فأى تصرف يصدر عن المستخدم انتقاما من العمال المضربين في الاضراب الشرعي يعتبر تصرف تعسفي وباطل قانونا ، ويمكن للعمال المطالبة بالتعويض عن القرار التعسفي لكن سيستثنى في حالة الخطأ الجسيم من طرف العمال بحسب الاضراب لكن مثلما هو الحال بالنسبة للتسخير¹.

التسخير يمكن للهيئات المستخدمة اللجوء اليه كوسيلة لتسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشغال والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح العمومية لتوفير الحاجيات الحيوية أو الأنشطة اللازمة للتموين تطبيقا لنص المادة 41 من القانون 90-02².

-أحمية سليمان ، آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري مرجع سابق ص 169¹

-سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي مرجع سابق ص 188²

الختامة

الخاتمة

لقد سمحت دراستنا باعطاء نظرة شاملة حول التطورات التي شهدتها حقوق العمال في التشريع الداخلي والخارجي وعلى أهم الأسس التي يرتكز عليها .

كما نخلص الى أنه ابتداءا من سنة 1990 لم تعد العلاقة المهنية في الجزائر مسيرة بأوامر التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولا القانون الأساسي العام للعامل انما أصبحت موجهة بقوانين وتشريعات جديدة تتماشى مع واقع الانفتاح الاقتصادي على الصعيدين الداخلي والخارجي تضمن للعامل المفاوضات الجماعية ، الحق النقابي ، الحماية الاجتماعية .

الى جانب ذلك يجب أن يكون العامل صاحب رأي من أجل ممارسة حقه بكل حرية دون قيود و وفق لما مسموح به قانونا .

فالعامل تقع على عاتقه التزامات تعتبر عبئا ثقيلا لذا كان من الطبيعي أن يتمتع بعدد من الحقوق و الامتيازات التي تعد طرفا مقابلا لهذه الالتزامات ، ولأن العامل في مركز لائحي تنظيمي فان الحقوق لا تخضع للمفاوضة انما الإدارة تستقل بتحديدتها و وضعها في قواعد عامة يتوجب على العامل الخضوع لها دون مناقشة وهذه الحقوق هي حقوق سياسية ، حقوق مالية ، حقوق اجتماعية ، حقوق جماعية .

ومن بين التوصيات التي دعت إليها اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل التابعة لمنظمة العمل الدولية الحكومات الى الإلتزام بمجموعة من التدابير للتصدي للتحديات الناجمة عن التغير التحولي غير المسبوق في عالم العمل :

-ضمان شامل للعمال يحمي حقوق العمال الأساسية ، وأجر معيشي لائق ، وقيود ساعات العمل ، وأماكن عمل آمنة وصحية .

-حق شامل بالتعلم مدى الحياة يمكن العمال من إمتلاك المهارات ، وإعادة إمتلاكها وتعلم مهارات إضافية .

-إدارة التغير التكنولوجي تعزيزا للعمل اللائق ، ومنه نظام حوكمة دولي لمنصات العمل الرقمية .

-أجندة تحويلية ويمكن قياسها من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين .

ونتيجة لهذا يتوجب توفير الحقوق الازمة التي تحفز العمال على الجد و العمل أكثر من أجل أعلى مكانة و أعلى مرتب جيد كما تساهم في رفع مستوى المعيشي للعامل وأسرته .

قائمة المصادر

قائمة المصادر والمراجع :

1-المؤلفات باللغة العربية

أ- الكتب العامة :

- 1- ابتسام الفرام ،"المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري"، قاموس بالغتين العربية والفرنسية قصر الكتاب ،البليدة ،الجزائر
- 2- بن صاري ياسين "منازعات الضمان الاجتماعي في تشريع الجزائري"، دار هومة ، 2004 ، الجزائر ،
- 3- الثعالبي عصام طوالي ،مدخل الى تاريخ القانون النقابي ، د ط دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع 2014
- 4- حسين عبد الطيف حمدان " أحكام الضمان الاجتماعي " الدار الجامعية ، بيروت 1992
- 5- سليمان محمد الطماوي ، الوجيز زفي القانون الإداري دراسة مقارنة.
- 6- السيد عثمان بن حسنين بري الجعلي المالكي "سراج السالك شرح أسهل المسالك" الجزء الأول والثاني ،قصر الكتاب ، البليدة الجزائر
- 7- عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ،الجزائر 2014
- 8- علي العريف "شرح التأمينات الاجتماعية في مصر"، مطبعة القاهرة 1978، مصر
- 9- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان " الضمان الاجتماعي أحكامه ،و تطبيقاته دراسة تحليلية شاملة " الطبعة الثالثة 2003 منشورات الجبلي الحقوقية ،لبنان.
- 10- محمد احمد عبد النبي ،إدارة الموارد البشرية ،زمزم ناشرون وموزعون ، عمان الأردن 2009
- 11- محمد الزيدي ، الحريات النقابية في الوطن العربي د.ج.د. ط بيروت 1952
- 12- محمد أنس قاسم جعفر ،مبادئ الوظيف العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984
- 13- محمد حلمي، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 1972،
- 14- محمد قاسم القريوتي، إدارة الأفراد، بدون نشر ، الأردن ،ط2 1999
- 15- هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) دار الحامد للنشر عمان .الاردن ،ط1سنة 2008

16- محمد أحمد إسماعيل ، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل ، دار النهضة العربية ،
س.ن.ص

ب-الكتب الخاصة :

1- أحمد زكي بدوي "علاقات العمل في الدول العربية"، دار النهضة ، بيروت 1985 لبنان

2- أحمية سليمان ،"التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري" د.م.ج الجزائر
1992

3- أنور سليم ، قانون العمل

4- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ،علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار
الريحانة للكتاب ،جسور النشر والتوزيع الجزائر 2006

5- بعلي محمد الصغير ، تشريع العمل في الجزائري :المدخل العام للنصوص التنظيمية ، دار
العلوم والنشر الجزائر 2000

6- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني، نشأة علاقة
العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر،2010،

7- جلال الدين قريشي ،"شرح قانون العمل الجزائري" ج1.د.م.ج الجزائر 1984 .

8- حامد خالد نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ، د ط ديوان
المطبوعات الجامعية الجزائر 2011

9- حماد محمد شطا النظرية العامة للأجور والمرتبات ،د.ط ديوان المطبوعات الجامعية

10- حمد حسن البرعي "الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل و التأمينات الاجتماعية)
دار النهضة العربية، لقاهرة 1992.

11- زكريا سمغوني ،حرية ممارسة الحق النقابي ،دار الهدى ،عين مليلة ، الجزائر ط1 2013

12- سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، الجزء الأول ،
الطبعة الأولى ،دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر 2013

13- مصدق عادل طالب الإضراب المهني للعمل وأثاره ،دراسة مقارنة ،منشورات الحلبي
الحقوقية .لبنان .الطبعة الأولى

14- ناهد العجوز ، "الحماية الجنائية للحقوق العمال في قانون العمل في مصر والدول العربية
"،الطبعة الأولى سنة 1996، منشأة المعارف،القاهرة

15- همام محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي

2- المؤلفات باللغة الفرنسية

1-Nicolas VAITICOS <droit international du travail >. Ed .Dalloz
.Paris 1970

2-Dictionnaire Médicale référence précédente,
ACCOUCHEMENT : Ensemble des phénomènes mécaniques et
physiologiques conduisant à la sortie du fœtus et de ses annexes

3-hors des voies génitales maternelles."

3-النصوص القانونية

الداستير :

- 1- الدستور 1996 التي نصت على ما يلي : "الرعاية الصحية حق للمواطنين ". قانون
11/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالأمر
17/96 المؤرخ في 1996/07/06، ج.ر 28 لسنة 1983، ج.ر 42 لسنة 1996 .
- 2- قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/05 المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في
1996/07/06 المتعلق بالحوادث العمل والأمراض المهنية ، ج.ر 28 لسنة 1983 ، ج.ر
42 لسنة 1996 .

3- الدستور 1996 بقولها: "تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع"

النصوص التشريعية :

- 1-القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،
ج.ر.ع 28 لسنة 1983
- 2- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل
والمتمم .
- 3- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل
والمتمم بالقانون رقم 08/11 المؤرخ في 2011/06/05
- 4- القانون رقم 11/83 والمادة 18 من المرسوم 84-27 الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان
الثاني من القانون رقم 11/83
- 5- لقانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

- 6- القانون رقم 11/83 المعدل والمتمم بالقانون رقم 08/11 المؤرخ في 05/06/2011.
- 7- القانون رقم 33/90 المؤرخ في 25/12/1990، ج ر عدد 56 لسنة 1990
- 8- المعدل و المتمم بالقانون رقم 02/15 المؤرخ في 04/01/2015 يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، ج ر عدد 01 لسنة 2015 .
- 9- القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية المؤرخ في 02/07/1983
- 10- قانون 83/ المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996
- 11- القانون رقم 11/90 نؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج عدد 17 ، بتاريخ 25 ابريل 1990
- 12- القانون 01-16 المؤرخ في 60 مارس 2016 ،المتضمن التعديل الدستوري لسنة 1996 الجريدة الرسمية العدد 14 الصادرة بتاريخ 04 مارس 2016
- 13- القانون 02/90
- 14- القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2008
- 15- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل ،الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990 ج.ر 4 عدد 17 هديفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية والجماعية دار الريحانة للنشر والتوزيع 2000
- 16- الأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 الذي يعدل ويتمم القانون رقم 11/83
- 17 - الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46 صادر 8 يونيو سنة 1966
- 18- الامر رقم 91-30 المؤرخ في 21/11/1991 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج.ر عدد 68 الصادر في 25/11/1991 ،
النصوص التنظيمية :
- 1- المرسوم رقم 184/82 مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 15 ماي 1982 ، المتعلق بالراحتات القانونية ج ر 20 لسنة 1982.

- 2- المرسوم 88-209 المؤرخ في 18/10/1988 الذي يحدد كفايات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83
- 3- مرسوم تنفيذي رقم 472/97 ، المؤرخ في 08/12/1997 المحدد للاتفاقيات النموذجية
- 4- المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 يحدد التقاعد المسبق ،
الجريدة الرسمية رقم 34-1994
- 5- تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية
- 6- المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، المؤرخ في 23 مارس 1985 ، الجريدة الرسمية رقم 13 الصادرة في 25 مارس 1985

قرارات

- 1- التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج ر عدد 37 لسنة 1982.
- 2- التعاضديات، ج ر عدد 83 لسنة 1993.
- 3- الطبيون ، ج ر عدد 01 لسنة 1988.
- 4- الغرفة الاجتماعية، بين (ه،س) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال
الأجراء
- 5- القرار الصادر بتاريخ 2010/07/07 تحت رقم 10/01953 عن مجلس قضاء سطيف،
- 6- قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق الصادر بتاريخ 2007/02/20 تحت رقم
2006/1171 .
- 7- قرار مؤرخ في 1993/08/08 يتضمن الاتفاقية النموذجية الواجب إعدادها بين الصندوق
- 8- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1987/07/08 المتضمن تحديد القيمة النقدية للحروف
الرمزية
- 9- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن
يكون مصدرها مهنيًا ، ج ر 16 لسنة 1996
- 10- المادة 64 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكفايات تطبيق
الأحكام
- 11- المتعلقة بالأعمال المهنية التي يمارسها الأطباء ، وجراحو الأسنان و الصيادلة و المساعدون
- 12- الوطني للتأمينات الاجتماعية و المراكز الطبية الاجتماعية التابعة للمؤسسة العمومية أو

وكالة سظيف.

الاتفاقيات :

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

أطروحات ورسائل

- 1- رحوي فؤاد ،الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون الاجتماعي كلية الحقوق جامعة وهران سنة 2007-2008.
- 2- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،
- 3- بالمبروك عبد القادر نظام الترقية في الوظيفة العمومية مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري كلية الحقوق والعلوم السياسية
- 4- بورزيق خيرة ،الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل ، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الطاهر مولاي سعيدة 2014
- 5- جا زهيرة ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص تنظيم وعمل كلية الحقوق .جامعة قسنطينة 02 ، 2013
- 6- حميد شاوش ،الحقوق المالية للموظف العام في الجزائر ،أطروحة دكتوراه ،تخصص قانون عام ،كلية الحقوق ،جامعة باجي مختار عنابة ،الجزائر 2016-2017
- 7- زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية
- 8- الزويبر بولعناصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائرية في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010 مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص تنظيم سياسي واداري كلية العلوم السياسية والاعلام جامعة الجزائر . 2011.
- 9- علي العرنان مولود ،الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري ،أطروحة دكتوراه تخصص المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية كلية الحقوق ،جامعة قسنطينة 1 الجزائر 2013
- 10- قاطي امنة ، نظام الترقية في الوظيف العمومي ،مذكرة ماستر تخصص إدارة عامة ،كلية الحقوق ،جامعة الاخوة منتوري ، قسنطينة ،الجزائر 2016

11- القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر،
2006-2007،

12- مناصرة سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص
قانون دستوري كلية الحقوق جامعة الحاج لخضر ،باتنة 2012

فهرس المحتويات

	إهداء
	شكر
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول : الحقوق الفردية	
1	المبحث الأول : الحقوق الاجتماعية
2	المطلب الأول : الحق في الراحة
2	الفرع الأول : أيام الراحة
7	الفرع الثاني : العطل
17	المطلب الثاني : الحق في التأمينات
17	الفرع الأول : التأمين على المرض والأمومة
49	الفرع الثاني : التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية
52	المبحث الثاني: الحق في الأجر والترقية
52	المطلب الأول : الحق في الأجر
52	الفرع الأول : مفهوم الأجر
55	الفرع الثاني : مبادئ الأجر
57	المطلب الثاني : الحق في الترقية
57	الفرع الأول : مفهوم الترقية
60	الفرع الثاني : آثار الترقية و مبادئها
الفصل الثاني : الحقوق الجماعية	
66	المبحث الأول : حق الاضراب
66	المطلب الأول : ماهية الاضراب

66	الفرع الأول : مفهوم الاضراب
69	الفرع الثاني : أنواع الإضراب
73	المطلب الثاني : إجراءات وشروط اللجوء الى الاضراب و الآثار المترتبة عنه
73	الفرع الأول : إجراءات وشروط اللجوء الى الاضراب
75	الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن الاضراب
82	المبحث الثاني : الحق النقابي
83	المطلب الأول : مفهوم الحق النقابي
83	الفرع الأول : تطور الحق النقابي
86	الفرع الثاني : تعريف الحق النقابي
88	المطلب الثاني : إجراءات ممارسة الحق النقابي و الحماية المقررة له
88	الفرع الأول : إجراءات تأسيس النقابة
89	الفرع الثاني : حماية الحق النقابي
97	الخاتمة
99	قائمة المصادر والمراجع
106	فهرس المحتويات
	ملخص

ملخص

حقوق العمال هي مجموعة من الحقوق القانونية تتصل بالعلاقات التي تحكم العمال بأصحاب العمل وتتعلق تلك الحقوق في معظمها باجور العمال، والحوافز، وظروف العمل الامنة وتحديد ساعات العمل والحق بانشاء النقابات .

بحيث كانت منظمة العمل الدولية تعمل على وضع وإعمال طائفة واسعة من الصكوك المتعلقة بحقوق العمال، على الصعيد الدولي أما على الصعيد الداخلي اعتبرت حقوق العمال وحمايتها من طرف الدولة من مهامها استقرار علاقات العمل ، لأن هذا الاستقرار يشجع في زيادة النشاط الاقتصادي وبالنظر لأهميتها وضع المشرع ضوابط يجب احترامها .

الكلمات المفتاحية :

- 1/ الراحة /4 الأمم المتحدة
2/ الأجر /5 الإضراب
3 / التأمين /6 العطل