

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: 152

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ(ة):

يوسف محمد

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب(ة):

نعيج محمد

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

ساجي علام

الأستاذ(ة)

مشرفا مقرر

يوسف محمد

الأستاذ(ة)

مناقشا

عثماني محمد

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم: 2019 / 07 / 02

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾

صدق الله العظيم

(طه 114)

# شكر وعرفان

الحمد لله نعمده حمدا كثيرا على نعمه التي أنعم علينا ، كما

نشكره على نعمة العلم والتعلم وتيسيره لنا وبعد ، نتقدم

بشكرنا لكل من ساعدنا في بحثنا هذا ونذكر منهم :

• الأستاذ المشرف :

الدكتور : يوسف محمد

• موظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عبد

الحميد بن باديس .

• زملائي الطلبة في جميع التخصصات

• كل من ساعدني من قريب أو بعيد في الحصول على

معلومات أو مراجع أو حتى بالإرشاد والنصح .

نعيم محمد

# أهداء

أستعمل اهدائي بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم " من سلك طريقا يلتمس به علما سهل الله به طريقا الى الجنة " أهدي هذا العمل :

- الى الوالدة والوالد حفظهما الله ورحمهما .
- الى أفراد أسرتي بأسمائهم .
- الى أصدقائي وأحبائي جميعا وبأسمائهم .
- الى رفاقي وكل من لازمني مقاعد الدراسة .
- الى جميع الأساتذة وموظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عبد الحميد بن باديس .
- حفظكم الله ورحمكم وجعل مثواي ومثواكم الجنة ان شاء الله تعالى .

زهير محمد

## قائمة المختصرات

### أولا : باللغة العربية

ج.ر : جريدة رسمية .

ط : طبعة .

ص : صفحة .

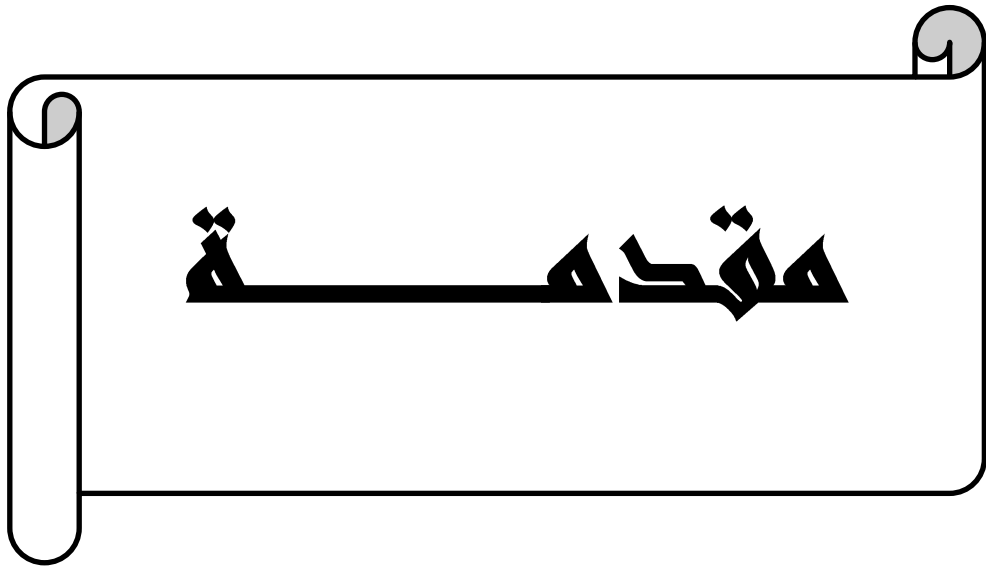
ج : جزء .

ع : عدد

### ثانيا : باللغة الفرنسية

P : page

Ed : édition



## مقدمة

اتسمت فترة صدور قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب بميزة تدخل الدولة في الاقتصاد ونهج النظام الاشتراكي مما خلق قيود على العمالة الأجنبية في شتى الميادين ، الا أن التحولات الاقتصادية التي عرفتها البلاد في مرحلة تبنت فيها الجزائر نظام الاقتصاد الحر الذي فرض عليها تسهيلات كثيرة خاصة في مجال الاستثمار الأجنبي الذي خفف الى حد ما من القيود فيما يخص حركة الأجانب ، فاذا كانت النصوص السابقة مقتصرة فقط على بعض القطاعات الادارية والمصالح الحكومية وبعض المؤسسات المماثلة لها ، فانه بعد انفتاح الجزائر على الاستثمارات الأجنبية رفعت من القيود الواردة على العمالة الأجنبية ، وباعتبار أن الجزائر دولة حدودية مترامية الأطراف من جهة ونظرا للاستقرار السياسي والأمني الذي تشهده من جهة أخرى استدعت الضرورة الى اصدار مراسيم وقوانين لضبط وتحديد المراكز المختلفة للأجانب وتنظيم أوضاعهم ويتجلى ذلك في اصدار المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلقة بوضعية الأجانب في الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم فيها ، بالإضافة الى القانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر وهذا لضبط وتحديد مركز الأجانب وتنظيم أوضاعهم وتحديد انشغالات العمال الأجانب فيما يخص حقوقهم والتزاماتهم في ظل الظروف الراهنة وزيادة الانفتاح على الاستثمار الأجنبي الواسع.

حيث تبرز الأهمية العلمية لدراسة هذا الموضوع في الحاجة الماسة لمناقشة وتحليل القوانين المنظمة لوضع وعمل الأجانب في الجزائر وابرار الدور الهام في مساهمتها في التنمية والدفع بعجلة الاقتصاد الوطني .

## التعريف بالموضوع:

يعتبر موضوع الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري من أهم المواضيع المطروحة في وقتنا الحالي ، نظرا لأهم التطورات التي تشهدها الجزائر في مجال سوق العمل من جهة ، والتوافد الكبير للعمالة الأجنبية الى التراب الوطني من جهة أخرى ، ونتيجة لذلك فان الحماية القانونية للعامل الأجنبي مخولة في حقوق وامتيازات بدون تمييز ومكرسة لمبدأ المساواة في ظل منظومة قانونية تتماشى وفقا للتشريع الجزائري.

## أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا الموضوع باعتباره تعلق بالحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري لما له من صدى دولي على العلاقات الدولية بالجزائر لأن ضمان الحقوق والسهر على حمايتها على عاتق الدولة الجزائرية وهذا تكريسا للاتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن وخاصة منها الاتفاقية الدولية للعمل بشأن العمالة الأجنبية.

## أهداف الموضوع:

نحاول من خلال هذه الدراسة بحث وتحليل الاطار القانوني لحماية العامل الأجنبي من حيث شروط تشغيله ، وكذا أحكام الحماية القانونية للعامل الأجنبي.

## صعوبات البحث:

ان طبيعة الموضوع وأهميته تستدعي التنوع في المراجع والأفكار ، الا أن هذا البحث وقفت أمامه صعوبات تتعلق بمحدودية المراجع والنصوص القانونية الخاصة بالعمالة الأجنبية ، واستقصاء المعلومات الضرورية من الجهات الوصية حالت دون الاستفادة من بعض الوثائق التي رأيناها مهمة لإنجاز العمل ، وبالرغم من ذلك فان هذا البحث يعتبر



بمثابة مساهمة وفتح الباب أمام الطلبة المهتمين للاستفادة منه ومن جهة أخرى لإثراء البحوث والدراسات.

### الإشكالية:

الهدف من الموضوع تبيان الثغرات والنقائص التي تغاضى عنها المشرع الجزائري وعليه فالإشكالية المطروحة:

كيف استطاع المشرع الجزائري أن يحقق الحماية القانونية للعامل الأجنبي ؟ وهل النصوص القانونية والتنظيمية كفيلة بهذه الحماية ؟

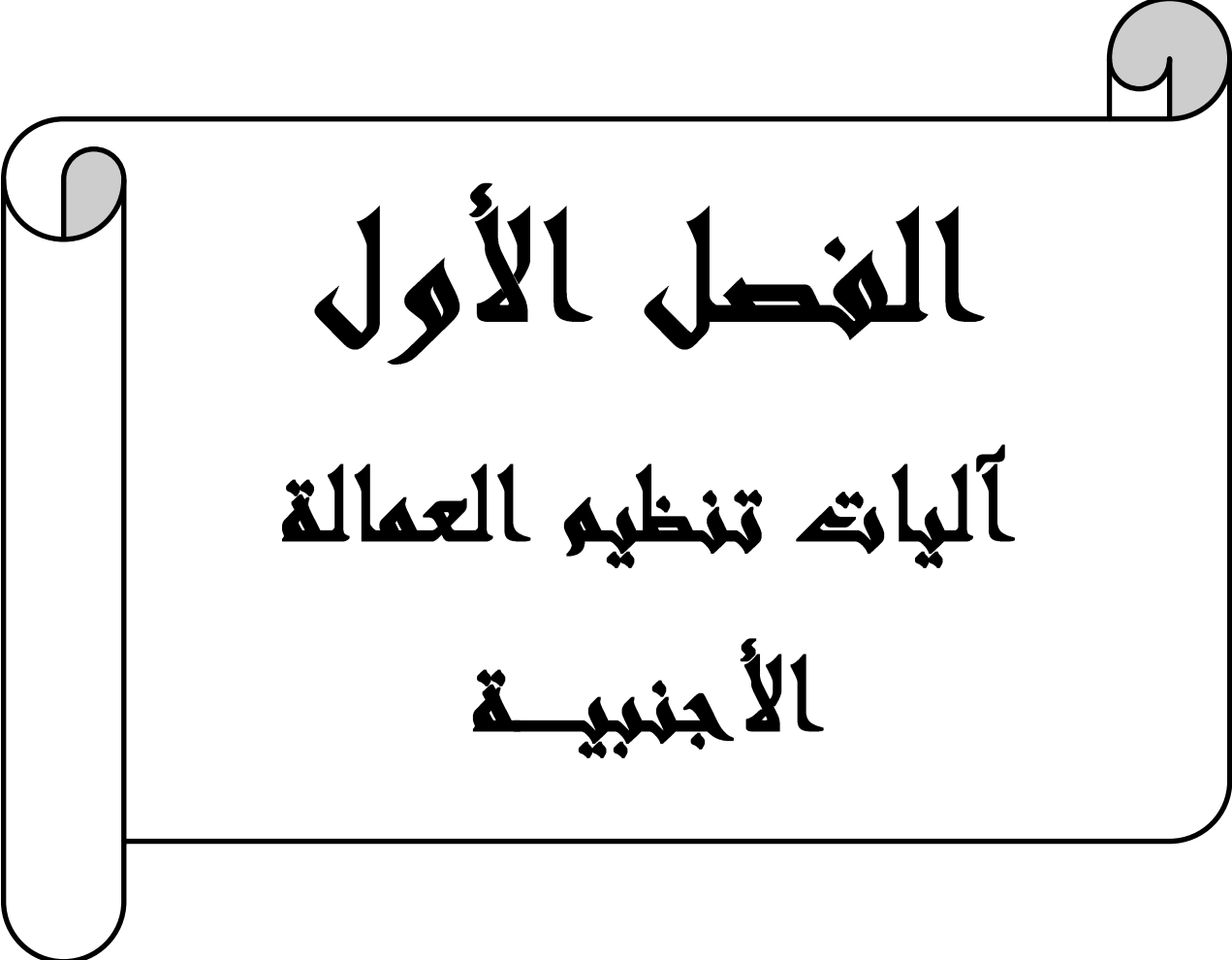
### المنهج المتبع:

للإجابة عن هذه الإشكالية سيتم اتباع المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية وكذا فهم فحواها خاصة بعض الأمور المتعلقة بشروط تشغيل الأجانب وحمايتهم من منظور القانون الجزائري ، وهذا يعتبر المنهج المناسب لمثل هذا النوع من البحوث للإجابة عن الإشكالية المطروحة.

وعلى ضوء ما تقدم تم معالجة موضوع الدراسة وفق خطة مقسمة الى فصلين يضم كل منهما مبحثين ، الفصل الأول جاء تحت عنوان آليات تنظيم العمالة الأجنبية من منظور قانون 81-10 ضبط مبحثه الأول بعنوان شروط تشغيل الأجانب وتفرع الى مطلبين عالج الأول منهما الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب ، والثاني الشروط الشكلية لتشغيل الأجانب ، بينما حدد المبحث الثاني منه التزامات وحقوق العامل الأجنبي.

أما الفصل الثاني فقد جاء تحت عنوان الحماية القانونية للعامل الأجنبي وآثار تجاوزها واحتوى بدوره على مبحثين استهل أولهما بعنوان الضمانات التي يتمتع بها العامل الأجنبي مفصلا في مطلبين الأول تم التطرق فيه الحماية القانونية للعامل الأجنبي والثاني استعرض

أحكام الحماية من حيث التنازع ، بينما سطر المبحث الثاني تحت عنوان أجهزة الرقابة على اليد العاملة الأجنبية وشمل أيضا مطلبين الأول تناول الرقابة على اليد العاملة الأجنبية والثاني رصد العقوبات المترتبة على مخالفة شروط تشغيل الأجانب.



**الفصل الأول**  
**آليات تنظيم العمالة**  
**الأجنبية**

## الفصل الأول: آليات تنظيم العمالة الأجنبية

إن الدور الهام الذي تساهم فيه العمالة الأجنبية في تطور التنمية الاقتصادية، أدى إلى تدخل المشرع ليقوم بوضع آليات تنظم هذه العمالة الأجنبية وتضبط عمل هؤلاء الأجانب ووضعيتهم بالبلاد.

أين تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، تم التطرق في المبحث الأول إلى شروط تشغيل الأجانب، والذي نتناول فيه الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب حيث تم الالمام إلى هذه الشروط من خلال إثبات مستوى التأهيل المطلوب وتمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية وكذا الحديث عن الشروط الشكلية لتشغيل الأجانب كما تم التطرق من زاوية أخرى إلى الالتزامات وحقوق العامل الأجنبي كمبحث ثاني، والتي بدورها تتضمن التوازن بين الأجانب والمواطنين من حيث الحقوق والالتزامات، محاولا بذلك المشرع إرساء بعض المساواة وذلك لخلق جو قانوني مناسب للأجانب بالجزائر، كما توجد هناك ضمانات قانونية من خلال حق الحماية القانونية من حيث التنازع ويضمن من خلالها العامل الأجنبي حقه في التقاضي.

## المبحث الأول: شروط تشغيل الأجانب

من خلال دراستنا للأحكام والتنظيمات المتعلقة بتنظيم تشغيل الأجانب وخاصة قانون 81-10 والتي جاء في نص المادة 03 منه<sup>(1)</sup> على منع تشغيل الذين لا يتمتعون بمستوى تأهيل المهني التقني المطلوب، وبوجه المخالفة مع ذلك تم تقييد القانون المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب بقانون لاحق، فنلاحظ أن المشرع أراد تأطير العلاقة بمجموعة من القيود على كل الأطراف، وذلك من أجل تنظيم عملية تنقل وحركية اليد العاملة الأجنبية من خلال آليات لها علاقة بالمبادئ الدولية التي وضعتها المنظمات الدولية بشأن علاقة العمل، واختيار مكان عمل الأجانب، بحث قسم هذا المبحث إلى مطلبين (الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب) كمطلب ثاني (الأجانب) كمطلب أول، ومن ثم نتطرق إلى (الشروط الشكلية لتشغيل الأجانب) كمطلب ثاني وهذا ما سيتم توضيحه من خلال:

### المطلب الأول: الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب

تتمثل الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب في شرطين أساسيين، الشرط الأول هو إثبات مستوى التأهيل المطلوب، أما الشرط الثاني فيتمثل في تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية.

#### الفرع الأول: شروط إثبات مستوى التأهيل المطلوب

سنقوم في هذا الفرع بالحديث عن شروط إثبات مستوى التأهيل المطلوب بحيث يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب، من انه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعني من قبل عامل مواطن نظرا لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب مع عدم إمكانية انتظار نتائج فترات التكوين التي يمكن اللجوء إليها، أو التي قد تكون حيز التنفيذ وبالتالي يشترط

(1) القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المؤرخ في 11 جويلية 1981، ج. ر، ع 28 الصادرة في 14 جويلية 1981 .

في العامل المترشح للمنصب المعني أن يكون حائزا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود<sup>(1)</sup>.

فإذا كان منصب العمل المتوفر يمكن شغله من قبل عامل جزائري فإن المشرع تناول هذه المسألة ومنع الجهات المختصة من تسليم جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت للأجنبي، كما اشترط المشرع الجزائري أن يكون العامل الأجنبي حائزاً للشهادات والمؤهلات المهنية اللازمة للمنصب الواجب شغله، وبالتالي يمنع على كل مستخدم أن يشغل عمال أجانب لا يتمتعون بمستوى التأهيل وهذا ما أكدته مختلف النصوص التنظيمية والتشريعية المعمول بها.

### الفرع الثاني: تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية

لا بد أن يخضع العامل الأجنبي عند تشغيله للفحص الطبي الأولي والذي يختص به طبيب العمل.

ولا يجوز تشغيل عامل أجنبي، إلا إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به<sup>(2)</sup> وهذا الشرط كذلك تتعلق بالعامل الجزائري، فتمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية يعد شرطاً أساسياً لتحقيق أهداف اجتماعية تتمثل في الحد من ظاهرة انتشار الأوبئة والأمراض المعدية في المجتمع، وهذا يؤثر سلماً على مردودية العمال ويمنعهم بصفة عامة من الاستفادة والاستغلال الكامل للجهد الفكري والبدني من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمؤسسة وبتوفر هذا الشرط يحصل العامل الأجنبي على رخصة العمل في الجزائر.

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2008، ص 113.

(2) المادة 05 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

الجهاز المؤهل قانونا لتحديد مدى توافر هذين الشرطين هو الوكالة الوطنية للتشغيل لكونها على اطلاع بكافة متطلبات سوق العمل لكون بحوزتها جميع طلبات وعروض العمل ومن ثمة على الجهة المختصة تسليم رخصة العمل بالتنسيق مع الوكالة<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: الشروط الشكلية لتشغيل الأجانب

بالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل فإنها لم تتناول الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب، واكتفت بما ورد في التشريع المعمول به، وعلى كل اجنبي يريد ممارسة نشاط مأجور بالجزائر أن يكون حائزا على الجواز أو رخصة العمل وكذا لا بد من إبرام عقد عمل محدد المدة.

### الفرع الأول: حصول الأجنبي على رخصة العمل

يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزا على جواز أو رخصة العمل المؤقت تسليمها له المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل، وهذا شرط ضروري لتشغيل العمال الأجانب.

ومن خلال نص المادة 04 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب على أنه: "يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة صاحب العمل..."<sup>(2)</sup>.

من خلال المادة السابقة الذكر فإن رخصة العمل تتضمن أحد الأصناف التالية :

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، طبعة 2010، ص18.

(2) المادة 04 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

جواز عمل<sup>(1)</sup> رخصة عمل مؤقتة<sup>(2)</sup>، وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب<sup>(3)</sup> وبالإضافة الى هذه الأصناف هناك صنف آخر ما يسمى بوصول ايداع تصريح لعامل أجنبي غير خاضع لجواز عمل<sup>(4)</sup> .

### رخصة عمل

تتعدد إجراءات حصول أجنبى على رخصة العمل، وتنقسم إلى إجراءات سابقة وأخرى لاحقة، أي تتخذ بعد الحصول على الموافقة المبدئية التي تنتهي بتسليم رخصة العمل وتتمثل في:

#### الاجراءات السابقة للحصول على رخصة العمل

على كل أجنبي يريد ممارسة نشاط مأجور أو ممارسة نشاط تجاري أو حرفي أو منة حرة يقدم طلب الدخول لهذا الغرض اذ يطلب الحصول على التأشيرة القنصلية أمام الهيئات التمثيلية القنصلية الجزائرية بالخارج، يتم بعدها تحويل الملف الى الوزارة المعنية بالتشغيل لدراسة مناصب العمل المتاحة من قبل وكالات التشغيل الوطنية والولائية، وفي حالة توافر جميع الشروط المبدئية تمنح الوزارة الموافقة ويتم بعده تبليغ المعني بالأمر بالموافقة لكي يباشر الاجراءات القانونية لدخول الاقليم الجزائري .

#### الاجراءات اللاحقة للموافقة المبدئية

فيتعين على كل أجنبي يرغب في ممارسة نشاط مأجور في الجزائر ، أن يكون حائزا جواز أو رخصة للعمل المؤقت وهو ما أكدته المدة 02 من القانون رقم 81-10 ويسمح

(1) الملحق رقم : 01، ص 42.

(2) الملحق رقم : 02 ، ص 43 .

(3) الملحق رقم : 03 ، ص 44.

(4) الملحق رقم : 04 ، ص 45.



جواز أو رخصة للعمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة عمل واحدة دون سواها (1).

تتولى مصالح وزارة العمل منح جواز أو رخصة العمل المؤقت بناءً على طلب المعني بالأمر بعد تقديمه الوثائق الآتية :

**1- تقديم طلب :** مرفق بالوثائق المثبتة للدخول الى الجزائر بصفة قانونية ، بالإضافة الى عقد العمل ، أما الوثائق الأخرى تكون حسب نوع رخصة العمل حسب المواد من 08 الى 15 من المرسوم 82-510 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب ، حيث نصت المادة 08 من المرسوم 82-510 (2) ، مع مراعاة احكام المادة 11 من قانون 81-10 يشتمل طلب رخصة العمل المستلم حسب الشروط المحددة في المادة 06 من القانون المذكور على ملحق يتضمن ما يلي :

-كشف معلومات تتعلق بالعامل الاجنبي .

-نسخ مصدقة مطابقة لأصولها من الشهادات أو غيرها من الوثائق تثبت أهلية هذا العامل المهنية .

-نسخ مصدقة مثبتة لأصولها من الوثائق التي تشهد بأن العامل الأجنبي دخل الجزائر بطريقة قانونية .

-الشهادات الطبية المقررة في التشريع الجاري به العمل .

-نسخة من عقد العمل المصادق عليه .

-صور فوتوغرافية للهوية ، يسلم وصل تسليم الأوراق المذكورة الى مقدمها.

(1) بن عزوز بن صابر ، شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية بالجزائر ،ملتقى وطني حول تشغيل الأجانب في التشريع الجزائري ،جامعة مستغانم2013،ص35.

(2) المرسوم 82-510 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.

2- تقرير مغل من الهيئة صاحبة العمل والمتضمن رأي ممثلي العمال: حسب المادة 06 من قانون 81-10 الذي يحتوي على البيانات المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم 82-510 الذي يحدد كفاءات منح جواز أو الرخصة المؤقتة للعمال الأجانب<sup>(1)</sup>.  
يقدم طلب تسليم أو تجديد جواز العمل ورخصة العمل المؤقت الى مصالح التشغيل المختصة اقليميا من الهيئة المشغلة التي تنوي توظيف عامل أجنبي في حدود 45 يوم الموالية لتاريخ ايداع الطلب وفقا لنص المادتين 06 و 09 من المرسوم 82-510، وتسلم الوزارة المعنية رخصة العمل المؤقتة أو جواز العمل ومدتها تطابق مدة عقد العمل ولا يمكن أن تتجاوز السنتين أو تقل عن ثلاثة أشهر ، كما يمكن انتهاء العقد باتفاق الأطراف ، كما هو الحال في عقود تقديم الخدمات أو التسيير أو قد تكون وفق لطبيعة العقد فتحدد المدة بإنجاز العمل أو اتمامه ، كما يمكن للعامل الأجنبي بإرادته المنفردة انتهاء العقد اذا كانت لديه أعذار مقبولة على أن يبلغ مصالح العمل المختصة اقليميا خلال مدة 15 يوما وهذا طبقا لنص المادة 18 من القانون 81-10<sup>(2)</sup>.

تذكر التقارير المبينة الأسباب المقررة في المادتين 6 و 8 من القانون رقم 81-10 ما يلي<sup>(3)</sup>:

- اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها الاجتماعي .
- متطلبات منصب العمل المطلوب شغله ، ووصف المهام المطلوب القيام بها ونوع الاشغال الواجب اتخاذها .

---

(1) محمد أحميدات، توظيف الأشخاص الأجانب في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي ، ملتقى تنظيم العلاقات الدولية الخاصة ، مركز الأجانب في الجزائر ، ط 02 ، جامعة ورقلة 2012 .

(2) محمد ندير برحمة ، الاطار القانوني لتشغيل الأجانب في قانون العمل الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر 2010 ، ص 15 .

(3) المادة 02 من المرسوم رقم 82-510 المحدد لكفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب .

-الاسباب التي تبرر استخدام عامل اجنبي ، لا سيما الاسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهاداته أو كفاءته المهنية .

### رخصة عمل مؤقت

حددت المادة 08 من القانون 81-10 مدة جواز العمل المؤقت للأجانب بثلاثة (03) أشهر أو تساويها ولا يمكن تجديدها لأكثر من مرة واحدة في السنة ، ولقد أجاز المشرع الجزائري للعمال الأجانب الذين تنتهي مدة رخصة عملهم تجديدها، وهو ما جاء في المادة 11 من المرسوم 82-510 المذكورة سابقا مع ضرورة تقديمه لملف إداري يتضمن نسخة من عقد العمل مصادق عليه وجواز العمل المسلم في وقت سابق مع شهادة عمل تبين فيها براءة العامل من أي التزام في العقد السابق، وكذا أسباب انقطاع علاقة العمل، إضافة إلى إلزامية تقديم طلب تجديد جواز العمل في اجل 45 يوما على الأقل قبل تاريخ انتهاء صلاحية الوثيقة الأصلية ليمنح له وصل إيداع لمواصلة العمل<sup>(1)</sup>.

وقد نصت 15 من المرسوم 82-510 على أن يشتمل طلب رخصة العمل المؤقت

عملا بأحكام المادة 08 من القانون 81-10 على ما يأتي :

-كشف معلومات تتعلق بالعامل الأجنبي .

-نسخ مصدقة طبق الأصل من الوثائق التي تشهد بأن العامل الأجنبي دخل الجزائر بصورة قانونية .

-الشهادات الطبية التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل .

-تحديد منصب العمل وبيان نوع الأشغال المطلوب انجازها يشهد بهما صاحب العمل .

-نسخ مصدقة طبق الأصل من الشهادات أو غير ذلك من الوثائق المقنعة بأهلية العامل

الاجنبي المهنية .

(1) نبيل صقر وفراح محمد الصالح ، تشريعات العمل نسا وتطبيقا ، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل اجتهاد المحكمة العليا ، د. ط، دار الهدى للنشر، عين مليلة ، د.س ، ص 257 .

-نسخة من عقد العمل مصادق عليه .

-صور فوتوغرافية للهوية<sup>(1)</sup>.

### وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب

حسب نص المادة 09 من قانون 81-10 المتعلق بشرط تشغيل الأجانب فإن: "يستثنى من الالتزام برخصة العمل المؤقت، العمال الأجانب المدعوون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدة خمسة عشر (15) يوما ودون أن يتجاوز حاصل عدد الحضور مجموع ثلاثة (03) أشهر في السنة.

وتوضع أساليب للمراقبة للتأكد من الطابع الاستثنائي للأعمال التي طلب لأجلها تدخل العمال الأجانب" ، كما تلتزم الهيئة المستخدمة بالتصريح بالعامل الأجنبي المنتدب لمدير

الولاية المكلف بالعمل ، وعليه يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن تشغل ولو بصفة مؤقتة عمالا أجانب لا يحوزون جواز أو رخصة العمل المؤقتة ما عدا رعايا الدولة التي أبرمت معها الجزائر اتفاقية أو معاهدة ، كما يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تقوم بالتصريح بالعامل الأجنبي غير الخاضع لجواز أو رخصة مؤقتة للعمل لدى مصالح العمل المختصة اقليميا خلال مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوما الموالية لتوظيف العامل الأجنبي ويسلم وصل ايداع تصريح لعامل أجنبي غير خاضع لجواز عمل.

وحسب نص المادة 19 من المرسوم رقم 82-510 ، مع مراعاة أية معاهدة أو اتفاقية دولية تكون الجزائر طرفا فيها وفقا لأحكام المادتين 2 و 3 من القانون رقم 81-10 ، يجب على الهيئات المشغلة أن تصرح لمصالح التشغيل المختصة اقليميا بالعمال الذين تسري

(1) المرسوم 82-510 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب .

عليهم أحكام المادتين 2 و 3 المذكورتين أعلاه قبل خمسة عشر يوما على الأقل من توظيفهم يذكر، في هذا التصريح ما يأتي<sup>(1)</sup>:

- اسم الهيئة المشغلة أو هدفها الاجتماعي ووضعيتها القانونية .
  - المعلومات المتعلقة بحالة العمال الأجانب المعنيين المدنية وبنسبتهم .
  - مؤهلات هؤلاء العمال المهنية .
  - مناصب العمل المسندة اليهم .
  - مدة عقود العمل المبرمة .
  - أجره الوظيفة والمنافع المبذولة لهم .
- يسلم عن كل عامل معني وصل تصريح بناء على تقديم أي وثيقة تثبت هويته .
- الفرع الثاني: إبرام عقد العمل المحدد المدة<sup>(2)</sup>:

تختلف علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة عن علاقة العمل الخاصة بالمواطنين الجزائريين، لأن هذه الأخيرة كقاعدة عامة يجب أن تكون علاقة العمل لمدة غير محدودة، واستثناء يتم إبرامها لمدة محددة وفقا لنص المادة 12 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>(3)</sup>.

يتم تحديد مدة العقد بموجب رخصة صادرة عن وزارة العمل لا تتجاوز صلاحيتها ثلاثة (03) اشهر بالنسبة للعمل المؤقت وستين (02) بالنسبة لباقي حالات العمل، وتمنح هذه الرخصة بناءً على طلب معلن من الهيئة المستخدمة مرفوقا برأي ممثلي العمال، ولا

(1) المرسوم رقم 82-510 المحدد كليات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب .

(2) الملحق رقم : 05، ص 46-47.

(3) قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990، ج. ر رقم 17 لسنة 1990 .

يمكن تجديد هذه الرخصة أكثر من مرة واحدة في السنة، ولا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين (02) ، كما اشترط المشرع الجزائري أن يتعلق محل العقد بأحد القطاعات المفتوحة أمام الأجانب حيث حددها في نطاق الوظائف ذات الطابع التقني أو العلمي أو العملي<sup>(1)</sup>.

الأصل في علاقة العمل المبرمة بين العامل الأجنبي والهيئة المستخدمة هي علاقة العمل المحددة المدة ويقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصالحة صاحب العمل وإدارته وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية التنظيمية المعمول بها في هذا الشأن<sup>(2)</sup>.

لا يمكن أن تتجاوز مدة عقد العمل المحدد المدة للعامل الأجنبي سنتين (02) أو ثلاث (03) أشهر، وتحدد مدة العقد القائم بين الطرفين بصفة دقيقة، حيث لا يكفي تحديد نهايتها بانتهاء المشروع بل القانون أوجب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بدايته ونهايته بصفة محددة وثابتة<sup>(3)</sup>.

فالعقد المبرم بين العامل الأجنبي والهيئة المستخدمة يعتبر عقدا استثنائيا خصه القانون بقواعد خاصة ما تعلق بفسخ العقد، حيث يمكن لكلا الطرفين طلب الفسخ، وإعلام الطرف الثاني بذلك قبل ثلاثة أشهر من تاريخ سريان الفسخ.

---

(1) عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر ط 2005، ص 72.

(2) بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر ط 2004، ص 27.

(3) القرار الصادر عن المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية - القسم الأول في 21 مارس 2002 تحت رقم 212573 - غير منشور.

كما يمكن فسخ العقد بقوة القانون ودون إشعار مسبق أو تعويض في حالات التي يخل فيها العامل الأجنبي بالتزاماته إخلالا خطيرا أو في الحالة التي يثبت فيها قصوره وعدم قدرته على أداء المهام الموكلة إليه، وكذلك إذا تخلى عن منصبه أو لم يلتحق به في الآجال المحددة من قبل صاحب العمل بعد توقيعه العقد<sup>(1)</sup> .

عموما يمكن أن نستخلص من خلال دراسة الأحكام والتنظيمات المتعلقة بتنظيم تشغيل الأجانب مجموعة من الشروط يتمثل أهمها في ما يلي :

- 1- الحصول على رخصة العمل المؤقتة التي تسلمها المصالح المختصة وتحمل جميع البيانات الخاصة بالعامل الأجنبي ، والأسباب التقنية المؤدية الى تشغيله .
  - 2- لا يمكن تشغيل الأجنبي الا اذا كان يحمل الشهادات والمؤهلات المهنية المطلوبة والتأكد من أن منصب العمل المعني لا يمكن شغله من طرف مواطن جزائري .
  - 3- لا يمكن تشغيل الأجنبي اذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني لا تتوفر فيه الشروط المحددة في التشريع المعمول به .
- أن يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد بسنتين قابلة للتجديد ، بناء على تقرير معمل من الهيئة المستخدمة ، ويمكن تسليم رخصة العمل أو تجديدها للأزواج الأجانب للمواطنين الجزائريين والجزائريات<sup>(2)</sup> .

(1) أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 114 .

(2) بشير هدفي ، المرجع السابق، ص 188 .

## المبحث الثاني: التزامات وحقوق العامل الأجنبي

هذا ويترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي بعض الحقوق والامتيازات ، من بينها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به ، على أساس التصنيف المعمول به وكذلك الحق في الراحة والعطل المختلفة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا ويخضع بالمقابل لبعض الالتزامات العامة والخاصة ، كما هو الشأن بالنسبة للالتزام بعدم ممارسة أي نشاط مربح خلال فترة عمله ، وعدم ممارسة أي نشاط سياسي مهما كان شكله<sup>(1)</sup>.

من خلال الالتزامات العامة والخاصة، يمكن أن نستخلص واجبات العامل الأجنبي التي هي التزامات على عاتقه اتجاه الهيئة المستخدمة، وسنتطرق إليها في المطلب الأول، أما عن المطلب الثاني فسنتطرق إلى حقوق العامل الأجنبي.

### المطلب الأول: واجبات العامل الأجنبي

بالرجوع إلى علاقة العمل القائمة بين العامل الأجنبي والهيئة المستخدمة وبالرجوع الى القوانين المنظمة لها فإنها ترتب علاقة العمل التزامات بموجب القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، اذ يجب على كل أجنبي أن يكون حائزا جوازا أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها له المصالح المختصة إقليميا ، وأن يلتزم العامل الأجنبي أن ينفذ العمل المكلف به لدى صاحب العمل المعين في الرخصة التي يحملها ولدى هيئة صاحب عمل واحدة دون سواها .

وقد ألزم القانون المتعلق بشروط تشغيل الأجانب ، العامل الاجنبي أن يقدم جواز أو رخصة العمل كلما طلبت ذلك السلطات المختصة<sup>(2)</sup>.

(1) المرجع نفسه، ص 188-189 .

(2) قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.



- يلتزم العامل الأجنبي بالحضور الشخصي لسحب جواز أو رخصة العمل المؤقت من مصالح المختصة إقليميا وعند الاقتضاء يسحبه الممثل المفوض قانونا من قبل الهيئة صاحبة العمل ، كما يجب على العامل الأجنبي تقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبت ذلك السلطات المختصة .

- كما نصت المادة 15 من قانون 81-10 أنه يجوز استثنائيا لمصالح العمل المختصة إقليميا ان ترخص للعامل الأجنبي بعد استشارة صاحب العمل الأخير، بعرض خدماته على صاحب عمل آخر يقدم لحسابه طلبا لجواز العمل وفقا للشروط المحددة في القانون المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب وهذا بعد انتهاء عقد عمله<sup>(1)</sup>.

وبالإضافة إلى هذه الالتزامات هناك التزامات أساسية تجد مصدرها من القوانين والنصوص التنظيمية المعمول بها في مجال علاقة عمل الأجنبي بالهيئة المستخدمة، إذ تفرض عليه الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة من احترام الآجال المحددة للالتحاق بمنصب العمل. والقيام بعمله على أحسن وجه .

### المطلب الثاني: حقوق العامل الأجنبي

من خلال هذا المطلب سيتم دراسة الفروع المندرجة تحته بتبيان الحقوق والامتيازات التي خولها المشرع الجزائري للعامل الأجنبي في ظل المنظومة القانونية محل الدراسة فسنتطرق في الفرع الأول إلى الحق في تقاضي الأجر والراحة، وسنتحدث في الفرع الثاني إلى الحق في الحماية الاجتماعية المتمثل في الحق في الضمان الاجتماعي وهذه الحقوق متعلقة بالعامل الأجنبي ذاته .

(<sup>1</sup>) المرجع نفسه .

### الفرع الأول: الحق في الأجر والراحة

تناول المشرع الجزائري من خلال قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب حق وحيد للعامل الأجنبي يتمثل في حق تقاضي الأجر مقابل عمله، وترك حق الراحة في قانون رقم 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

#### أولاً: الحق في الأجر:

من خلال نص المادة 16 من قانون 81-10 السالف الذكر، فإن للعامل الأجنبي الحق في تقاضي أجره على أساس التصنيف المعمول به لمنصب العمل، إضافة إلى العلاوات ومختلف التعويضات المرتبطة به. كما أنه تعطى الأجور في شتى التشريعات الحديثة لحماية قانونية مشددة<sup>(1)</sup>، حيث يعتبر الأجر ثمرة الجهد الذي يقوم به العامل ولذا لا فرق بين العامل ما إذا كان أجنبياً أو وطنياً ولا يستطيع رب العمل حرمان العامل الأجنبي من هذا الحق.

كذلك حددت المادتين 7 و 8 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون النموذجي والأساسي لعمال المؤسسات والادارات العمومية المرتب الذي يضرب في معاملة تصحيحي وتعويض الخبرة<sup>(2)</sup>.

وعليه فإنه يتقاضى العامل الأجنبي أجره بالعملة المحلية، ويدفع المرتب في التراب الوطني وفي موعده الاستحقاق، كما يحق للعامل الأجنبي أن يحول جزءاً من أجره نحو الخارج<sup>(3)</sup>، وفي هذا الصدد أنه يحق للعامل الأجنبي أن يقوم بتحويل مرتبه إلى الخارج وفقاً للتنظيم المعمول به، وهذا ما نصت عليه المادة 20 من نفس المرسوم السالف الذكر.

(1) بشير هدي، المرجع السابق، ص 141 .

(2) أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 247

(3) التعليم الوزاري رقم 591 المؤرخة في 15 جوان 2014 المتعلقة بتحويل الأجور .

### ثانيا: الحق في الراحة:

ألزم المشرع الجزائري من خلال قانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الهيئة المستخدمة بإعطاء أيام راحة لجميع الفئات العمالية بدون اي تمييز بما في ذلك العمال الأجانب، وقد أغفل المشرع الجزائري هذا النوع من الحقوق القانونية للعمال الأجانب، ولم يتطرق إليه قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، بينما نص على ذلك في المادة 13 من المرسوم رقم 86-276 المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، بحيث يحق للعمال الجانب الذين يعملون لدى مصالح الدولة والهيئات والمؤسسات العمومية في أيام الراحة ووفقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

وذلك يكمن في أن المشرع الجزائري اعتنى بالجانب الاجتماعي والصحي للعامل ونجم عنه تقرير مجموعة من الأحكام والنصوص المتعلقة بفترات الراحة المتنوعة، منها ما هو أسبوعي ومنها ما هو سنوي، والبعض الآخر تقرر لمناسبات خاصة بالأعياد الدينية والوطنية.

فالراحة الأسبوعية تقرر في جميع الأنظمة القانونية الحديثة، ومن بينها التشريع الجزائري الذي اعتمد في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال، وإلى جانب الراحة الأسبوعية فهناك الراحة السنوية، وكذا الأعياد الدينية والوطنية<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي

من بين خصائص قانون العمل أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى، لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل الأجنبي من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل.

(1) نبيل صقر وفراح محمد الصالح، مرجع سابق، ص 188 .

(2) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 145 .

وتتمثل هذه الأخطار على اختلاف أنواعها، تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العمال على تخفيف من الأضرار التي قد تصيبه نتيجة لسبب من الأسباب والتكفل بشؤونهم بصفة كلية أو جزئية حسب الحالات، فالتأمين يشمل المرض والولادة والعجز والوفاة<sup>(1)</sup>، فالعامل الأجنبي يستفيد من الامتيازات الاجتماعية المحددة في التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي، حيث ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية العمال الأجانب الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كان جنسيتهم، والذين يشتغلون بصفة مؤقتة ومهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، في حالة وفاة العامل الأجنبي جراء حادث عمل يتقاضى ذوي حقوقه الذين يرحلون في القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم، ولا يمكن لذوي حقوقه أن يتقاضوا أي تعويض إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث<sup>(2)</sup>.

كما يمكن للعمال الأجانب الاختيار بين الانتساب لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري أو لنظام بلدهم الأصلي، إلا إذا كانت هناك أحكام مخالفة وقعتها الدولة الجزائرية مع الدول الأخرى التي يكون هؤلاء العمال من رعاياها وفي هذه الحالة لا تلزم الجهة المستخدمة ولا العامل بدفع مساهمات واشتراكات الضمان الاجتماعي في الجزائر، وفي هذه الحالة أي حالة اختيار نظام الضمان الاجتماعي غير النظام الجزائري يستوجب على هؤلاء العمال أن يتقدموا إلى هيئة الضمان الاجتماعي الجزائرية بطلب عدم الانتساب<sup>(3)</sup>.

---

(1) راجع المادتين 51 و 57 من قانون 83-13 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر 28 المؤرخ في 05 جويلية 1983 المعدل والمتمم .

(1) أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 116 .

(3) القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم.

وبخصوص التصريح بالعامل الأجنبي فقد نصت المادة 28 من قانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم فيها وجاء فيها ما يلي<sup>(1)</sup> :

"على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت ، أن يصرح به خلال مدة ثمان وأربعون (48) ساعة لدى المصالح المختصة اقليميا للوزارة حالة المكلفة بالتشغيل ، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة اقليميا ، ويجب استيفاء نفس الاجراء عند انتهاء علاقة العمل ."

---

(1) القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم.

## خلاصة الفصل الأول

من خلال دراستنا لهذا الفصل الذي تناولنا فيه آليات تنظيم العمالة الأجنبية من منظور القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب وكذا القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم فيها، والمرسوم رقم 82-510 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل ، اضافة للمرسوم رقم 86-276 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية بالنسبة للعمال العاملين لدى الدولة ، وكذا القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، وبذلك رأينا الزامية احترام الهيئة المستخدمة التي ترغب في تشغيل عمال أجانب أن تحترم الشروط المنصوص عليها في القوانين المعمول بها في هذا الشأن والتمثلة في شرط اثبات مستوى التأهيل المطلوب وكذا تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية وتعتبر شروطا موضوعية ، أما الشروط الشكلية فهي تلك المتعلقة بضرورة حصول الأجنبي على رخصة العمل وكذا ابرام عقد عمل محدد المدة وتناولنا أصناف رخصة العمل من جواز عمل ورخصة عمل مؤقتة وكذا وصل ايداع تصريح لعامل أجنبي منتدب ، بالإضافة الى ذلك تم الإشارة في هذا الفصل الى الالتزامات التي تقع على عاتق العامل الأجنبي في علاقته بالهيئة المستخدمة وكذا الحقوق الخاصة بذات العامل الأجنبي في ظل التشريع والتنظيم المعمول به .

# المفصل الثاني

الحماية القانونية للعامل

الأجنبي وآثار تجاوزها

## الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل الأجنبي وأثار تجاوزها

ان احترام شروط تشغيل الأجانب من قبل الهيئات المستخدمة في اطار قانوني وتنظيمي يضمن الحماية للعامل الأجنبي .

كذلك تجدر الاشارة أن المشرع الجزائري ساوى بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب من حيث الحقوق والالتزامات حيث تطبق عليهم أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وذلك من خلال تحقيق مبدأ عدم التمييز ومبدأ المساواة بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب(1).

### المبحث الأول : الضمانات التي يتمتع بها العامل الأجنبي

نتطرق في هذا المبحث الى الحماية القانونية للعامل الأجنبي في المطلب الأول ، كما نتحدث عن أحكام الحماية القانونية من حيث التنازع .

#### المطلب الأول : الحماية القانونية للعامل الأجنبي

من خلال المبادئ العامة التي تسري على علاقة العمل بين المستخدم والعامل مهما كان وصفه وطنيا كان أجنبيا ، وهذه المبادئ تتكرس في مبدأ المساواة المهنية وكذا مبدأ عدم التمييز .

#### الفرع الأول : مبادئ الحماية القانونية

سيتم الحديث في هذا الفرع على مبدئين في غاية الأهمية بالنسبة للعمال الأجانب في علاقاتهم بالهيئات صاحبة العمل.

#### أولا : مبدأ المساواة المهنية

يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ التي أصبحت تقوم عليها العلاقات القانونية والتعاقدية في القوانين الحديثة ومنها قانون العمل المتمثل في مبدأ المساواة بين العمال سواء كانوا رجالا أو نساء وطنيين أم أجانب في شتى المجالات كالتوظيف والمعاملة وكذا المساواة في

(1) قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، المؤرخ في 21 أبريل 1990.



الأجور متى كان العمل من نفس النوع أو من نفس المستوى حيث تضمنت كافة النصوص والقوانين الوطنية والأجنبية ، واتفاقيات العمل الدولية مجموعة من الأحكام المكرسة لهذا المبدأ ومانعة لأي تمييز بين الجنسين فيما يخص التوظيف والأجور، ومختلف الحقوق الأخرى<sup>(1)</sup>، حيث نصت المادة 07 من القانون 90-11 على أنه "يضمن القانون حقوق العمال، والعمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور مماثلة ، ويتمتعون بمزايا واحدة ، اذا تساوا في التأهيل والمردودية ".  
ونلاحظ أنه يخضع جميع العمال لهذا المبدأ سواء كانوا وطنيين أم أجانب وتطبق عليهم نفس الأحكام السالفة الذكر .

### ثانيا : مبدأ عدم التمييز

نصت المادة 28 من الدستور على أنه لجميع المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن التذرع بأي تمييز يكون سببه الولد أو العرق أو الجنس أو رأي ، أو أي ظرف أو شرط آخر ومن هنا نلاحظ أن هذه المادة جاءت تدعيما لمبدأ عدم التمييز بين المواطنين في شتى المجالات ولا سيما مجال منع التمييز بين العمال على أي أساس<sup>(2)</sup>.  
كذلك نصت المادة 16 من قانون 81-10 على أنه " يتقاضى العامل الأجنبي الخاضع لهذا القانون نفس الأجر الذي يوافق الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يمكن لنظيره الجزائري من نفس المستوى أن يشغله وعند الاقتضاء بزيادة الأجر على الاقليم الجزائري وفق حلول الأجال .

ومن هذا نستطيع القول بأن المشرع الجزائري قدم الحماية القانونية للعامل الأجنبي من خلال مبدأ المساواة وعدم التمييز بينه وبين الوطنيين ولم يخصصهم بنصوص خاصة بأجنيبتهم فيما يتعلق بهذا المجال (3) .

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 248 .

(2) ABDERRAHMANE YAHYAOUI:« Législation et réglementation du travail » ,Ed :Palais du livre ,1997 ,Alger,P 173-174 .

(3) صالح هاجر، النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ورقلة ، 2015 ، ص 17 .

**المطلب الثاني : أحكام الحماية القانونية من حيث التنازع**

قد يحدث وتشتمل علاقة العمل على عنصر أجنبي ، والأجنبي وفقا لنص المادة الثالثة<sup>(1)</sup> من القانون رقم 08-11 بأنه " كل فرد يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية أو الذي لا يحمل أي جنسية " ومنه فالعامل الأجنبي يعد عنصرا أجنبيا في تنازعه أمام القضاء الاجتماعي ، لكن يطرح مشكل بخصوص المحكمة المختصة أي الجهة القضائية المختصة في نظر النزاع اذا كان أحد طرفي العلاقة عاملا أجنبيا ، ومن ناحية أخرى القانون الواجب التطبيق وهذا ما سنتحدث عنه من خلال الاختصاص القضائي في الفرع الأول والقانون الواجب التطبيق في الفرع الثاني .

**الفرع الأول: الاختصاص القضائي في عقد العمل**

اذا تعلق الأمر بالدعوى المقدمة ضد أجنبي أو من أجنبي بشأن التزامات تعاقد عليها في الجزائر مع جزائري ووفقا لنص المادة 41 من قانون الاجراءات المدنية والادارية فانه يجوز أن يكلف بالحضور كل أجنبي ، حتى ولم يكن مقيما في الجزائر أمام الجهات القضائية الجزائرية لتنفيذ الالتزامات التي تعاقد عليها في الجزائر مع جزائري . كما يجوز تكليفه بالحضور أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي مع جزائريين ، كما أن في الدعوى المرفوعة ضد أو من الأجنبي ومن خلال نص المادة 42 من نفس القانون والتي جاء في نصها " يجوز أن يكلف بالحضور كل جزائري أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي حتى ولو كان مع أجنبي<sup>(2)</sup> .

وبالرجوع للقانون 81-10 لا يوجد نص متعلق بالاختصاص القضائي ، وبالتالي فالقضاء الجزائري مختص في جميع الأحوال التي يقوم فيها نزاع مع العامل الأجنبي بمعنى

(1) قانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم.

(2) المادة 42 من قانون الاجراءات المدنية والادارية المؤرخ في 25 فبراير 2008 .

في حالة كونه مدعيا أو مدعى عليه(1) .

كما أن الجزائر تحفظت على شرط التحكيم في الاتفاقية رقم 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين وأكدت على اختصاصها في حالة النزاع مع العمال الأجانب سواء المقيمين أو غير المقيمين من خلال تحفظها على الملحق الثاني من الاتفاقية(2).  
الفرع الثاني : القانون الواجب التطبيق

بالرجوع الى نص المادة 18 من القانون المدني الجزائري فإنه يسري على الالتزامات التعاقدية القانون المختار من المتعاقدين اذا كانت له حقيقة بالمتعاقدين أو بالعقد .  
وفي حالة عدم امكان ذلك يطبق قانون الموطن المشترك أو الجنسية المشتركة وفي حالة امكان ذلك ، يطبق قانون محل ابرام العقد(3).

وقد حدد المشرع الجزائري أحكام تنظم هذا الجانب من خلال القواعد العامة الواردة في القانون المدني في المواد 09 و 10 و 18 من القانون المدني ، والمادتين 41 و 42 من قانون الاجراءات المدنية والادارية وذلك بالاستناد الى ضابط قانون محل ابرام العقد في المادة 18 من القانون المدني أو قانون مكان تنفيذ العمل في المادة 10 من نفس القانون فاذا كان الخلاف ناشئا عن التزامات غير تعاقدية فيطبق قانون البلد الذي وقع فيه الفعل المنشئ للالتزام حسب المادة 20 من القانون المدني ، الا أنه متى توافرت في أي خلاف أو نزاع الضوابط الواردة في أحكام القانون المدني الجزائري فان القانون الجزائري هو الذي يعتد به استنادا الى مبدأ سيادة الدولة على اقليمها ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك أو معاهدة دولية نافذة في الجزائر .

(1) أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي، ج2 ، دار هومة ، الجزائر 2003 ص 07.

(2) الاتفاقية رقم 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين الأجانب الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

(3) المادة 18 من القانون المدني الجزائري عدلت بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يوليو 2005 ( ج. ر 44 ص 20).

## المبحث الثاني : أجهزة الرقابة على اليد العاملة الأجنبية

الهدف الأساسي من الرقابة على اليد العاملة الأجنبية يتمحور في تمكين السلطات المختصة من مدى احترام الهيئات المشغلة للعمال الأجانب للشروط المتعلقة بالتشغيل ، وعدم مخالفتها للتدابير والاجراءات المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب ، إضافة الى عدم مخالفة العامل الاجنبي لتشريع وتنظيم العمل الجزائري .

لذا يتعين على الهيئة المستخدمة أن تمكن الأعوان المؤهلين من كافة الوثائق والمستندات المرخصة لتشغيل ، الأجانب لديها عند كل طلب ، كما ينبغي أن تشعر مصالح العمل المختصة بكل نقض لعقد عمل لعامل أجنبي في ظرف 48 ساعة وفي هذه الحالة يتعين على العامل الاجنبي المعني بالأمر أن يعيد جواز العمل أو رخصته للهيئة المستخدمة وهذا طبقا لنص المادة 21 من القانون 81-10<sup>(1)</sup>.

### المطلب الأول : الرقابة على اليد العاملة الأجنبية

من أجهزة الرقابة على اليد العاملة الأجنبية نخص بالذكر الوكالة الوطنية للتشغيل في الفرع الأول ، كما نتحدث عن رقابة مفتشية العمل في الفرع الثاني .

#### الفرع الأول : رقابة الوكالة الوطنية للتشغيل

تختص الوكالة الوطنية للتشغيل برسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن وخارجه وذلك بوضع منظومة اعلامية تسمح بالاطلاع وبكيفية دقيقة ومنظمة على تقلبات سوق العمل ، كما تسهر الوكالة الوطنية للتشغيل على جمع عروض وطلبات العمل بغية الوصول الى عملية التنصيب ، وحتى تتمكن من تحقيق الهدف أي تنصيب العمال تسهر الوكالة على ضمان استقبال طالبي العمل وذلك بإعلامهم وتوجيههم .

تضم الوكالة الوطنية للتشغيل عدة مديريات والتي تعمل على متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر في اطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها (المادة 05 فقرة ج من المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها).

(1) محمد أمميدات، المرجع السابق .

وبالرجوع للمادة 23 من قانون 04-19 ، المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل التي تنص على أنه يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون ، اذ تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دورا هاما في تتصيب أي نشاط ، أي الذي يهدف الى اقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من ابرام عقود عمل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما المادة 05 من قانون 04-19 ، ولقد ترك الدور الأهم لمفتشية العمل(1).

### الفرع الثاني : رقابة مفتشية العمل

تعتبر المهمة الأولى لمفتشية العمل في مجال مراقبة تشغيل الأجانب ، اذ تسهر مفتشية العمل على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وتقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية (2)، كما نصت المادة 06 من نفس القانون في فقرتها الثالثة " يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا .

ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي :

....طلب الاطلاع على أي دفتر، أو سجل ، أو وثيقة نصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها ، واستنساخها أو استخراج خلاصات منها(3).

فالمخالفات التي تحرر تمس كلا أطراف العلاقة وهذا يتضح من خلال المواد من 19 الى 25 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتضمن كفيات وشروط تشغيل العمال الأجانب ، وكذا المادتين 24 الى 27 من القانون 04-19 المتعلق بتتصيب

(1) مظفر جابر الراوي ، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة ، مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع الى الملتقى العلمي الدولي ،كلية الحقوق ،جامعة المسيلة ،الجزائر ،2011 .

(2) المادة 02 من قانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 ،ج.ر.36 لسنة 1996 .

(3) المادة 06 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل (المعدل والمتمم ) .

العمال ومراقبة التشغيل وكذا المواد من 38 الى 50 من القانون 08-11 المؤرخ في 25 يونيو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتقلهم فيها هذه النصوص أفردت عقوبات ذات طابع اداري وجزائي للعامل الأجنبي والمستخدم على حد سواء في حالة مخالفة هذه الشروط أو خرق التشريع المنظم لتشغيل العمال الأجانب(1).

### المطلب الثاني : العقوبات المترتبة على مخالفة شروط تشغيل الأجانب

يقرر القانون 08-11 جملة من الجزاءات عند مخالفة أحكام التشريع المنظم للعمال الأجانب ، فهناك عقوبات تتعلق بالعامل الأجنبي نتناولها في الفرع الأول ، كما نتحدث في الفرع الثاني عن العقوبات المقررة ضد المستخدم .

### الفرع الأول : العقوبات المترتبة على العامل الأجنبي

لم يستثني المشرع الجزائري العامل الأجنبي من العقاب بل قرر عقوبات جزائية وأخرى ادارية .

### أولا : العقوبات الجزائية

وفقا لنص المادة 39 من القانون 08-11 فإنه يعاقب بغرامة من 5.000 دج الى 20.000 دج الأجنبي الذي يرفض تقديم المستندات أو الوثائق المثبتة لوضعيتهم عند كل طلب من الأعوان المؤهلين لذلك .

كما نصت المادة 25 من القانون 81-10 أنه يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين ، 1000 دج و 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط ، دون الاخلال بالإجراءات الادارية التي تتخذ ضده .

ويلاحظ على هذا النص أنه جاء بصيغة عامة ولم يحدد المخالفة بعينها يمكن أن يرتكبها العامل الأجنبي فجاءت العبارة " يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون " غير أنه من الواضح أن الأمر يطبق في حالة العمل دون الحصول على جواز أو

(1) Condition d'emploi de la main d'œuvre étrangère en Algérie ; l'inspection régionale du travail à Ouargla ; mai 2012 .

رخصة العمل المؤقت (1) .

### ثانيا : العقوبات الادارية

بالإضافة الى العقوبات الجزائية فان المشرع الجزائري نص على عقوبات أخرى ادارية ، حيث جاء في نص المادة 14 من القانون 81-10 على أن الادلاء بمعلومات غير صحيحة يعرض صاحبها الى عقوبة سحب الرخصة أو جواز العمل المؤقت . كما جاء في المادة 24 من القانون 81-10 أن كل عامل أجنبي يخالف أحكام المواد 37 و 98 و 200 و 201 و 208 من القانون رقم 78 -12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وخاصة فيما يتعلق بإفشاء الأسرار المهنية يعاقب وفقا لأحكام المادة 302 من قانون العقوبات ، فضلا عن العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة (2).

### الفرع الثاني : العقوبات المترتبة على المستخدم

يجب الاشارة أن المشرع الجزائري أقر للمستخدم عقوبات جزائية ، دون تلك التي تتسم بالطابع الاداري على غرار العامل الأجنبي ، ومن بينها نذكر :  
أولا : تشغيل عامل بدون جواز عمل أو سقطت صلاحيته أو العمل غير ما هو مصرح به : يعاقب بغرامة تتراوح بين 5000 دج و 10.000 دج طبقا لنص المادة 19 من القانون .

08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم.

ويعاقب بغرامة من 200.000 دج الى 800.000 دج طبقا للمادة 49 من

قانون 08-11 (3).

وجاء في نص المادة 19 من القانون 81-10 المعدلة بالأمر 15-01 أنه يعاقب

(1) القانون 08-11، المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم.

(2) معاشو نبالي فطة ، شروط تشغيل الأجانب في الجزائر وفق قانون 81-10 وقانون 08-11 ، الملتنقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة ، مركز الأجانب في الجزائر ، ط2 ، مطبعة قاصدي مرباح ، ورقلة 2012.

(3) محمد أحميدات، المرجع السابق .

بغرامة تتراوح بين 10.000 دج و 20.000 دج عن كل مخالفة تثبت ،كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصته اذا كان هذا العامل :

- غير حائز احدى الوثيقتين .
- أو حائز سند سقطت صلاحيته .
- أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين .

**ثانيا : حالة تشغيل عامل أجنبي بأوامر وتعليمات في المؤسسة**

يعاقب بغرامة مالية من 1000 دج الى 5000 دج ، تطبق على عدد المخالفات بالإضافة الى عقوبات تأديبية يتعرض لها صاحب العمل ، وفي حالة العود يلاحق أو يتابع قضائيا بنفس مقدار الغرامة السابقة مع الحبس من شهر الى ستة أشهر أو بإحدى العقوبات وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 20 من القانون 81-10<sup>(1)</sup>.

(<sup>1</sup>) محمد ندير برحمة، المرجع السابق، ص25 .



## خلاصة الفصل الثاني

خلاصة لما سبق يمكن القول بأن المشرع الجزائري أولى اهتماما كبيرا بالعمالة الأجنبية المنظمة تحت نصوص قانونية خاصة ، بحيث بالنظر الى تشريع وتنظيم العمل الجزائري ضبطت هيئات تقوم بالإشراف على مراقبة مدى احترام الأجانب وبالأخص العمالة الأجنبية للأحكام المتعلقة بشروط وكيفيات تشغيل الأجانب ، وبالتالي تؤمن الحماية القانونية للعمال الأجانب من خلال مبدئي المساواة وعدم التمييز نساء كانوا أم رجالا ويتمتعون بنفس الحقوق كما للوطنيين ، كما يضمن القانون لهذه الفئة أي العمالة الأجنبية الحق في اللجوء الى القضاء و الخضوع الى القانون الجزائري في حالة نزاعات العمل الناتجة عن علاقتهم بالهيئات المستخدمة ، وفي حالة خرق للأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب فان المشرع فرض عقوبات على طرفي العلاقة لكل من العامل الأجنبي والهيئة صاحبة العمل .



## الخاتمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع والذي حاولنا من خلاله لقاء الضوء على الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل النصوص التشريعية والقوانين الوطنية المعمول بها في هذا الشأن وبالخصوص القانون 81-10، ومن خلال معالجة الاشكالية خلصنا الى نقطتين أساسيتين أولهما حوصلة للموضوع ونتائج المتوصل اليها ، وثانيهما الاقتراحات .

ان النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنظيم العمالة الأجنبية بالجزائر كرسست مجموعة من القواعد التي تضبط وضعية الأجانب ، فأتاحت لهم بذلك حقوق وفرضت عليهم التزامات ، واثرت تحولات عدة بات الزاما على المشرع الجزائري اضافة نوعا من المرونة على المنظومة التي تضي أكثر فعالية لحماية العمال الأجانب

وعلى ضوء ما تم التطرق اليه وتقييم الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري تم التوصل الى النتائج التالية :

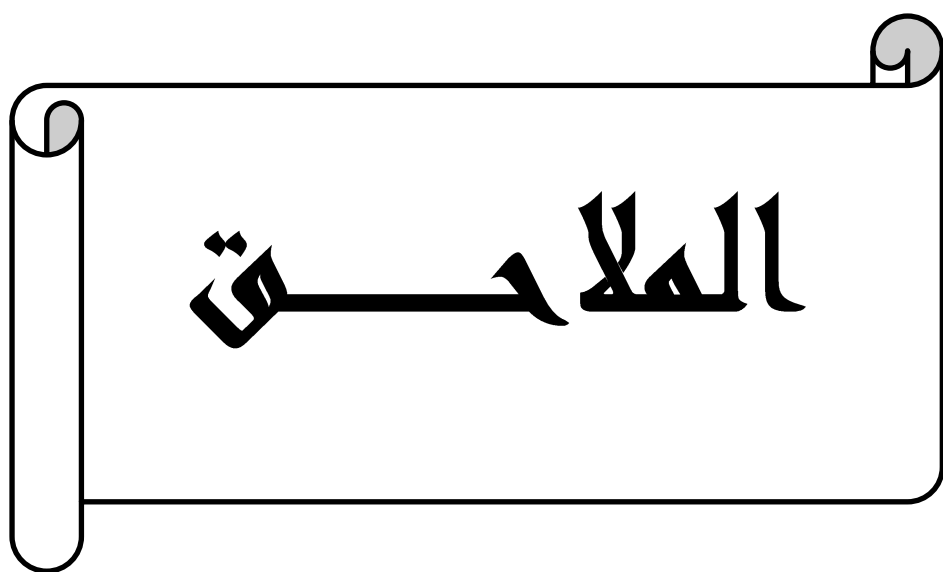
موضوع الحماية القانونية للعامل الأجنبي أصبح ضرورة أمثلتها ظروف الواقع وفرضتها التغيرات الحاصلة على المستوى الوطني لاسيما في ظل الواقع الاقتصادي الراهن الذي تشهده الجزائر والذي يزداد فيه الاعتماد والانفتاح على تواجد ومشاركة الأجانب خاصة في مجال الاستثمار ، فلا بد من توفير الحماية الكافية من خلال تشريع قوانين ترفع من القيود الواردة على العمالة الأجنبية .

واعتمادا على ذلك يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات الهامة والخاصة بموضوعنا والمتمثلة في الزامية اعادة النظر في النصوص القانونية المتعلقة بالعمال الأجانب ولا ننسى بالذكر الفئة العمالية غير الشرعية وتوفير لها الحماية القانونية المقررة لها دوليا حسب المركز المحدد لها ، وكذا عدم استغلالها والاستفادة منها وهذا بالعمل على تكريس هيئات رقابية فعالة تقوم بدورها في هذا المجال .

ضرورة النظر في نصوص القانون رقم 81-10 لأنه لا يتماشى مع المستجدات الطارئة على البلاد خاصة التنوع الملموس في الجنسيات المختلفة مما يجعله غير مرن

عمليا.

تشريع نصوص قانونية تضبط الفئة غير المقننة ونخص بالذكر اللاجئين الأجانب ، اذ لم يجعل لها المشرع أي نص تنطوي تحته أو نصوص خاصة مما أدى الى استغلال هذه الفئة في علاقات العمل تعسفيا .



الملاحق

الملحق رقم : 01

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**  
**République Algérienne Démocratique et Populaire**

Ministère du Travail, de l'Emploi  
Et de la Sécurité Sociale  
Direction Générale de l'Emploi  
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
المديرية العامة للتشغيل والإدماج

**نموذج 12**

**نموذج جواز العمل**

<p>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي</p> <p>مديرية : ولاية :</p> <p style="text-align: center;"><b>جواز العمل</b></p> <p>رقم الترتيب :</p>	<p>مستخلص من القانون رقم 81 - 10 المؤرخ في 09 رمضان 1401 الموافق في 11 يوليو 1981</p> <p>المادة 17 : يجب تقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبته ذلك السلطات ال المختصة .</p> <p>المادة 25 : يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 دج و5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي قد تتخذ ضده .</p> <p>رقم السلسلة N°</p>
<p>يبيح هذا القانون لصاحب هذا الجواز ممارسة عملا مهنيا مدفوع الأجر بالجزائر في منصب : ال مدة : إبتداء من : إلى : مكان التشغيل : إسم وعنوان الهيئة المستفخمة : سلم في : بتاريخ : خاتم وتوقيع المسؤول</p>	<p>الوجه :</p> <p>الظهر :</p> <p>الصورة</p> <p>اللقب : الإسم : تاريخ الإزدياد : مكان الإزدياد : الجنسية : التأهيل : تاريخ الدخول إلى الجزائر :</p> <p>توقيع : تاريخ الجواز</p>

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi  
Et de la Sécurité Sociale

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

Direction Générale de l'Emploi  
Et de l'Insertion

المديرية العامة للتشغيل و الإدماج

المديرية الولائية للتشغيل لـ.....



إطار مخصص لمديرية التشغيل
تاريخ التسليم:
رقم الملف:

طابع جباتي

ملحق 8

رخصة العمل المؤقت

رقم:..... في.....

الاسم :		اللقب :	
تاريخ الميلاد:	<input type="text"/>	مكان الميلاد:	البلد:
الجنسية الحالية:		الجنسية الأصلية :	
الخبرة المهنية :			
تاريخ الدخول إلى الجزائر :	<input type="text"/>		
مرخص له بشغل منصب العمل :	.....		
رخصة العمل المؤقتة:	صالحة من	إلى	
الهيئة المستخدمة:	.....		
عنوان الهيئة المستخدمة:	.....		

حرر في.....يوم.../.../.....

المدير(ة) الولائي للتشغيل

أحكام المادة 8 من قانون 10-81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 " تسلم رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الأجر لمدة تساوي أو تقل عن 3 أشهر ..... لا يمكن تجديدها إلا مرة واحدة في السنة " .  
أحكام المادة 17 من المرسوم رقم: 510-82 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 "يودع طلب تجديد رخصة العمل المؤقت قبل 8 أيام على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحية الوثيقة .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi  
Et de la Sécurité Sociale  
Direction Générale de l'Emploi  
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي  
المديرية العامة للتشغيل و الإدماج

المديرية الولائية للتشغيل لـ :  
العنوان :

ملحق 13

صورة شمسية

إطار مخصص لمديرية التشغيل
التاريخ:
رقم الملف :

وصل ايداع تصريح لعامل أجنبي منتدب (\*)

(خاص بالعمال الأجانب المنتدبين لمدة قصيرة الذين يستقدمون بصفة إستثنائية من قبل مستخدم مقيم خارج الجزائر في إطار تنفيذ عقد مساعدة أو تأدية خدمات )

اللقب :  
الإسم :  
الجنسية : تاريخ الإزدياد :  
مكان الإزدياد :  
الجنس :  ذكر  أنثى  
الحالة العائلية :  
جواز سفر رقم : مسلم يوم : في :  
العنوان في الخارج :  
مستوى التأهيل (الديبلوم و الشهادات) :  
الإسم أو الغرض الإجتماعي للهيئة المكلفة بتأدية الخدمات:  
الإسم أو الغرض الإجتماعي للهيئة المستضيفة:  
الأشغال التي ستنجز :  
مكان العمل :  
مهمة محددة بـ ..... (يوم) «إبتداء من : إلى :»  
حرر ..... في  
المدير الولائي للتشغيل

(\*) - المادة 09 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981.  
- المادة 20 من المرسوم رقم 510-82 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982.  
- الفقرة 02، النقطة 07، المادة 5 مكرر 1 من المرسوم الرئاسي رقم 251-03 المؤرخ في 21 جويلية 2003.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi  
Et de la Sécurité Sociale  
Direction Générale de l'Emploi  
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المديرية العامة للتشغيل و الإدماج



ملحق 10

المديرية الولائية للتشغيل ل: .....

العنوان: .....

إطار مخصص لمديرية التشغيل
التاريخ:
رقم الملف:

وصل ايداع تصريح لعامل أجنبي  
غير خاضع لجواز عمل

الاسم:	اللقب:
تاريخ الميلاد:	مكان الميلاد:
الجنسية الأصلية:	الجنسية الحالية:
السكان ب: .....	
التأهيل المهني: .....	
يشغل المنصب: .....	
عند الهيئة المستخدمة: .....	
في (مكان العمل): .....	الولاية: .....
ابتداء من: .....	إلى غاية: .....

حرر ..... في .....

المدير الولائي للتشغيل

نموذج 2

نموذج لعقد العمل مدته محددة لفائدة عامل أجنبي

(أحكام إجبارية تدرج في عقد العمل العامل الأجنبي المحرر وفقا لتشريع العمل المعمول به)  
يقدم من طرف المستخدم عند طلبه سند عمل لتشغيل عامل أجنبي.

لا يمكن أن تقل مدة عقد العمل عن 3 أشهر أو تزيد عن 24 شهرا للحصول على جواز العمل. ولا يمكن أن تزيد عن 3 أشهر للحصول على رخصة عمل مؤقتة  
(- أحكام المادتين 10 و 8 من قانون 10-81 المؤرخ في 21 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية)

(اسم الهيئة المستخدمة، الهاتف و الفاكس)

**عقد عمل محدد المدة**

ما بين:  
1/المستخدم:

إسم الشركة:
العنوان:
الممثل من طرف:
بصفته:
قطاع النشاط:
رقم القيد في السجل التجاري:
رقم التعريف الجبائي:
رقم الإلتساب في الضمان الاجتماعي:

2/الأجير:

الاسم:	اللقب:
تاريخ الميلاد:	مكان الميلاد:
الجنسية الحالية:	الجنسية السابقة:
الحالة العائلية:	<input type="checkbox"/> أعزب (ة) <input type="checkbox"/> متزوج (ة) <input type="checkbox"/> مطلق (ة) <input type="checkbox"/> أرمل (ة)
المساكن بـ:	
الخبرة المهنية:	
التأهيل المهني:	
الديبلوم أو الشهادة المتحصل عليها:	
تاريخ الدخول إلى الجزائر:	
جواز سفر رقم:	الصادر في: / / بـ

صفحة رقم: 1

تم الإتفاق على ما يلي :

مادة الأولى: يُشغل المستخدم العامل الأجنبي المبين أعلاه:

بصفته:	
لمدة محددة مدتها	، تسري ابتداء من قرار منح سند العمل
سبب مدة العقد :	
مكان العمل في الجزائر:	
منصب العمل المشغول :	
مبلغ الأجر الشهري الخام بالدينار الجزائري:	دج
مبلغ الأجر الشهري الصافي بالدينار الجزائري :	دج
التعويضات و العلاوات (طبيعتها و مبلغها):	
*الحصة القابلة للتحويل للأجر (للمؤسسات الخاضعة للقانون الجزائري):	
* الحصة المدفوعة من الأجر بالدينار الجزائري :	
الامتيازات العينية (سكن/سيارة) :	

المادة 2 : يتلقى العامل الأجنبي، ضمن نفس الشروط التي يتمتع بها العامل الجزائري، لكل عمل مساو القيمة، اجرا مساويا لما هو مدفوع لفئة العمال التي تقوم بنفس العمل في الشركة. كما يتلقى ضمن نفس الشروط التي تخص العمال الجزائريين جميع العلاوات والتعويضات.

المادة 3 : يستفيد السيد (ة)، الأنسة..... من الامتيازات الاجتماعية المحددة من طرف التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي

- في بلده الأصلي (مرجع المعاهدة أو الاتفاقية):  
- في الجزائر:

المادة 4: يخضع هذا العقد و الحقوق و الالتزامات المنبثقة عنه إلى التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل المعمول بهما في الجزائر، وكذلك لأحكام الاتفاقات و الاتفاقات الجماعية للعمل و النظام الداخلي المطبقة في الشركة.

المادة 5: يتحمل المستخدم تكاليف سفر العامل الأجنبي لـ السيد (ة)، الأنسة..... من مكان إقامته في الخارج إلى مكان العمل.

المادة 6: عند نهاية العقد، و لأي سبب كان، يتم ترحيل العامل الأجنبي السيد (ة)، الأنسة..... على حساب المستخدم من مكان العمل إلى مكان إقامته في الخارج.

المادة 7: يتعين على المستخدم إخطار المديرية الولائية للتشغيل، بأية تغييرات تطرأ على بنود هذا العقد.

المادة 8: السيد (ة)، الأنسة..... يقر العامل الأجنبي المذكور أعلاه باستلام نسخة من عقد عمله، و بناء على طلبه، نسخة مترجمة باللغة التي يفهمها. و يصرح بقبوله البنود و الشروط  
حرر هذا العقد في أربعة (4) نسخ، موقع من جميع الأطراف، بـ..... في.....

مضاء المستخدم  
(اسم و لقب و ختم و توقيع و طابع المستخدم أو ممثله الموهل)

مضاء العامل

قائمة

المراجع

## قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية

### 1- الكتب

- 1- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، ج2 ، ط 2002 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2002.
- 2- عجة جيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر طبعة 2005.
- 3- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر 2009 .
- 4- بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة ، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر طبعة 2004.
- 5- نبيل صقر وفراح محمد الصالح ، تشريعات العمل نصا وتطبيقا ، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل اجتهاد المحكمة العليا ، د.ط، دار الهدى للنشر، عين مليلة ، د.س.
- 6- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، طبعة 2010.
- 7- أعراب بلقاسم ، القانون الدولي الخاص الجزائري ، تنازع الاختصاص القضائي الجزء الثاني ، دار هومة ، الجزائر 2003.

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

- CONDITION D'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE ETRANGERE EN ALGERIE ; L'INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL à OUARGLA ; MAI 2012 .
- ABDERRAHMANE YAHYAOUÏ:« Législation et réglementation du travail » ,Ed :Palais du livre ,1997 ,Alger .

2- الرسائل والأطروحات

- 1-محمد ندير برحمة ، الاطار القانوني لتشغيل الأجانب في قانون العمل الجزائري مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ،الجزائر 2010.
- 2-صالحي هاجر، النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص قانون العلاقات الدولية الخاصة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ورقلة ،2015 .

3- الملتقيات

- 1- معاشو نبالي فطة ،شروط تشغيل الأجانب في الجزائر وفق قانون 81-10 وقانون 08-11 ، الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة ، مركز الأجانب في الجزائر ،ط2 ، مطبعة قاصدي مرباح ،ورقلة 2012 .
- 2-بن عزوز بن صابر ،شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية بالجزائر ،ملتقى وطني حول تشغيل الأجانب في التشريع الجزائري ،جامعة مستغانم2013.
- 3-مظفر جابر الراوي ، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع الى الملتقى العلمي الدولي ،كلية الحقوق ،جامعة المسيلة الجزائر 2011 .

4-محمد أميدات، توظيف الأشخاص الأجانب في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي ملتقى تنظيم العلاقات الدولية الخاصة ، مركز الأجانب في الجزائر ، ط 02 ، جامعة ورقلة 2012.

#### 4-النصوص القانونية

أ- الاتفاقية الدولية رقم 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين الأجانب الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

#### ب-القوانين

1- قانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ج.ر 25 المؤرخة في 14 جويلية 1981 ، المعدل والمتمم بالأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

2- قانون 90-03 المؤرخ في 06فيفري 1990 المتعلق بمفثشية العمل ،المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 ،ج.ر 36 المؤرخة في 12 جوان 1996.

3- قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ،ج.ر 17 مؤرخة في 25 أفريل 1990 ،معدل ومتمم .

4- قانون 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،ج.ر 25 المؤرخة في 5 جويلية 1983 ،المعدل والمتمم.

5- قانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج.ر 28 ، المؤرخة في 5 جويلية 1983 ،المعدل والمتمم.

6- قانون 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم فيها ،ج.ر 36 مؤرخة في 2 جويلية 2008.

7- قانون العمل -نصوص تشريعية وتنظيمية ،ط5 ،نشر المعهد الوطني للعمل 2015.

8- قانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية .

9- الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.  
ت-القرارات القضائية

1- القرار الصادر عن المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية -القسم الأول في 21مارس 2002 تحت رقم 212573 -غير منشور .

### ج- النصوص التنظيمية

1 المرسوم التنفيذي رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب ،ج.ر 56 مؤرخة في 28 ديسمبر 1982.  
2 المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11نوفمبر 1986 المحدد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية ، ج.ر 46 مؤرخة في 12 نوفمبر 1986.

### د -التعليمات

1- التعليمات الوزارية رقم 591 المؤرخة في 15 جوان 2014 المتعلقة بتحويل الأجور.

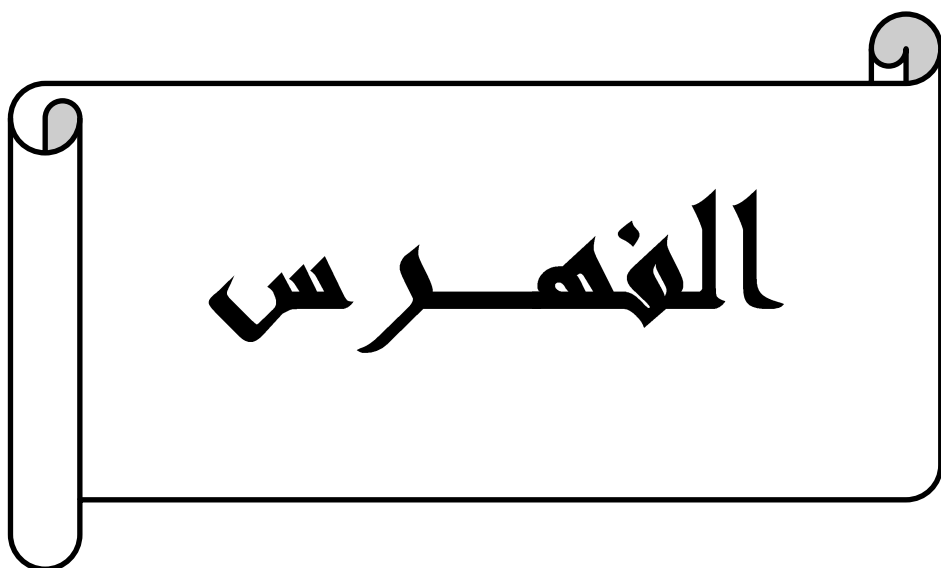
### 4-المواقع الالكترونية

- 1- [www.droit-dz.com](http://www.droit-dz.com)
- 2- [bibfac.univ.tlemcen.dz](http://bibfac.univ.tlemcen.dz)
- 3- [univ-oran2.dz/biblio](http://univ-oran2.dz/biblio).

### 5 - المقابلات

- مصالح مديرية التشغيل لولاية غليزان ليوم 2019/05/21 وبتاريخ 2019/05/23.





## الفهرس

الآية القرآنية

شكر و عرفان

الإهداء

قائمة المختصرات

- 1----- مقدمة
- 5----- الفصل الأول: آليات تنظيم العمالة الأجنبية:
- 6----- المبحث الأول: شروط تشغيل الأجانب:
- 6----- المطلب الأول: الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب:
- 6----- الفرع الأول: شروط إثبات مستوى التأهيل المطلوب:
- 7----- الفرع الثاني: تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية:
- 8----- المطلب الثاني: الشروط الشكلية لتشغيل الأجانب:
- 8----- الفرع الأول: حصول الأجنبي على رخصة العمل:
- 9----- الاجراءات السابقة للحصول على رخصة العمل:
- 9----- الاجراءات اللاحقة للموافقة المبدئية:
- 13----- وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب:

14	الفرع الثاني: إبرام عقد العمل المحدد المدة <sup>0</sup> :
17	المبحث الثاني: التزامات وحقوق العامل الأجنبي:
17	المطلب الأول: واجبات العامل الأجنبي:
18	المطلب الثاني: حقوق العامل الأجنبي:
19	الفرع الأول: الحق في الأجر والراحة:
19	أولاً: الحق في الأجر:
20	ثانياً: الحق في الراحة:
20	الفرع الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي:
23	خلاصة الفصل الأول:
24	الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل الأجنبي وأثار تجاوزها
34	الخاتمة
36	الملاحق
42	قائمة المراجع
46	الفهرس

## ملخص المذكرة

شهدت الجزائر مؤخرا توافد كبير ومنوع من العمالة الأجنبية من مختلف الفئات سواء من المهاجرين أو اللاجئين ، مما فرض نوعا جديدا من العمالة على مستوى سوق الشغل المحلية ، وبالمقابل لم تشهد المنظومة القانونية أي جديد يتماشى أو يعالج أو حتى يضبط العمالة بنصوص قانونية وهو المطلوب حاليا ، اضافة الى ضرورة اعادة النظر في القوانين المتعلقة بالأجانب وعلى وجه الخصوص القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، من أجل اضافة الحماية للعمالة الأجنبية في اطار قانوني محكم ومنتظم .

- الكلمات المفتاحية: 1/العمالة الأجنبية 2/الحماية القانونية  
3/العقوبات الادارية 4/العقوبات الجزائية  
5/المنظومة القانونية 6/ارخصة عمل مؤقتة