

تشريع العمل

الإسناد القانوني:

القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1963، الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية، المعدل والمتمم:

الأمر رقم 66-153 المؤرخ في 8 يونيو 1966 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 52-1966)،

الأمر رقم 68-419 المؤرخ في 26 يونيو 1968 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 56 – 1968)،

القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 17-1990)؛ و المصحح في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38- 1990 المعدل والمتمم:

القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 68- 1991)،

المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 20-1994)،

المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 20 مايو 1991 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 34-1994)،

الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 43-1996)،

الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 03 – 1997)،

الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، والمتضمن لقانون المالية التكميلي لسنة 2015(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40-2015)،

–القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016).

علاقة العمل:

تنشأ علاقة العمل بموجب عقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم علاقة العمل ،على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة.

يمكن اثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة. يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،

عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها،

ويبين بدقة عقد العمل، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة،

يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافاً لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة،

وفي حالة ما إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال . ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضة الجماعية.

1-2 شروط التوظيف وكيفياته:

– لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتشغيل عن ست عشرة (16) سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين.

–ولا يجوز توظيف العامل القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

–ماعدا الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين طبقاً للتشريع الساري المفعول، يعاقب كل من يوظف عامل قاصر لم يبلغ سن السادسة عشرة بغرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج.

–لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة وتضر بصحته أو تمس بأخلاقياته.

–يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

–يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

–يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه اثر إنتهاء الفترة التجريبية.

-يمكن فسخ علاقة العمل في أي وقت كان من أحد الطرفين أو من الآخر دون تعويض ولا إشعار مسبق.

3-1-تعليق علاقة العمل:

تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

اتفاق الطرفين المتبادل،

عطل مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،

أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،

ممارسة مهمة انتخابية عمومية،

حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،

صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،

ممارسة حق الإضراب،

عطلة بدون أجر،

يعاد إدراج العمال قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل ، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

4-1 إنهاء علاقة العمل:

* تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

-البطلان أو الإلغاء القانوني،

-انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،

-الاستقالة،

-التسريح،

-العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،

-التسريح للتقليص من عدد العمال،

-إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

-التقاعد،

-الوفاة،

-يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

حالات خاصة:

الإستقالة:

الإستقالة حق معترف به للعامل،

على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم إستقالته كتابة.
التسريح التأديبي:

يتم التسريح ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه.

كل تسريح فردي، يتم خرقاً لأحكام النظام الداخلي والقانون، يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس.

إذا وقع تسريح العمال مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات ، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به.

في هذه الحالة تمنح المحكمة للعامل تعويضاً مالياً على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيماً، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

2-1-المرتّب:

– للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا.

–يفهم من عبارة مرتب، مايلي:

*الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

*التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل و مقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

*العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

*تسديد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل

(مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء وتبعات مماثلة).

: 2-2الأجر الوطني الأدنى المضمون:

يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب قانون، وتحدد قيمته عن طريق التنظيم، لا يطبق فقط في المؤسسات مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بل يطبق كذلك في قطاع الوظيفة العمومية، وهو يشكل عنصرا من عناصر السياسة الوطنية للأجور.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة،

الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،

الظروف الاقتصادية العامة.

وقد تم تصنيف العناصر المشكلة لمضمونه في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 18 ربيع الثاني 1436 الموافق 8 فبراير سنة 2015، والمحدد للعناصر المشكلة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 2: " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة ب:

التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي يتحملها العامل،

الخبرة المهنية أو أي تعويض بعنوان الأقدمية،

تنظيم العمل فيما يخص العمل التناوبي والساعات الإضافية،

العزلة،

المردودية والتحفيز أو المشاركة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي.

وللتذكير، فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون المُنشأ بموجب الأمر رقم 74-2 المؤرخ في 16 يناير 1974 كان يطلق عليه في سنة 1963 تسمية "الأجر الأدنى المضمون ما بين المهن". وقد عرف إعادات ترمين المتتالية الآتية:

1.36: 1970-دج/ساعة،

08: 1974-دج/ ساعة،

460: 1976-دج /شهر،

1.000: 01/01/1990-دج،

1.800: 01/01/1991-دج،

2.000 : 01/07/1991-دج،

2.500: 01/04/1992-دج،

4.000: 01/01/1994-دج،

4.000: 01/03/1997-دج،

4.800: 01/05/1997-دج،

5.400: 01/01/1998-دج،

6.000: 01/09/1998-دج،

8.000: 01/01/2001-دج،

10.000: 01/01/2004-دج،

12.000: 01/01/2007-دج،

15.000: 01/01/2010-دج،

18.000: 01/01/2012-دج.

العقوبات:

إن الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 قد شدد العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل في مجال دفع الأجور التي تقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون حيث ارتفعت من 1000 إلى 2000 دج لتصل إلى 10.000 دج و 20.000 دج (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40-2015).

”يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين ” (المادة 149 من القانون رقم 90-11 المعدل).

: 2-3 الضمانات في مجال الأجور:

– يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز،

–تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة،

–يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم،

–يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقها،

–تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها،

–لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

ويحدد مضمون مرتب العامل في تعريف الأجر الذي يتشكل من الأجر القاعدي و المنح المرتبطة لاسيما بالاقدمية وبعض ظروف العمل وكذا تلك المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل. كما تحدد الأجور عن طريق المفاوضة الجماعية بين المستخدم والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

: 2-4 أجور الإطارات المسيرة:

تؤطر بأحكام المنشور رقم 001 المؤرخ في 30 غشت 2015 ، والمتضمن كفاءات تحديد أجور الإطارات المسيرة في المؤسسات العمومية الغير مستقلة (المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية).

حقوق العمال الأجراء وواجباتهم:

1-3 ماهي الحقوق الأساسية للعمال الأجراء ؟

يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

ممارسة الحق النقابي،

التفاوض الجماعي،

المشاركة في الهيئة المستخدمة (عن طريق لجنة المشاركة) ،

الضمان الإجتماعي والتقاعد،

الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

الراحة،

المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،

التشغيل الفعلي في إطار عملهم ،

إحترام السلامة البدنية والعقلية وكرامتهم،

الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،

التكوين المهني والترقية في العمل،

الدفع المنتظم للأجر المستحق،

الخدمات الإجتماعية،

2-3 ماهي الواجبات الأساسية للعمال الأجراء؟

يخضع العمال للواجبات الأساسية التالية:

أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ،

أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة قصد تحسين التنظيم والإنتاجية،

أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم،

–أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم ،

-أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل ،

-أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير داخل الهيئة المستخدمة،

-أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، و أن لا تنافسه في مجال نشاطه،

أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع.

المدة القانونية للعمل:

4-1 المدة القانونية للعمل:

المدة القانونية للعمل أربعون (40) ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية،

تتوزع المدة القانونية للعمل على خمسة أيام كاملة على الأقل،

إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عملاً،

لا يجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل اثنتي عشرة (12) ساعة في اليوم.

4-2 الساعات الإضافية:

يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية،

يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة.

4-3 العمل الليلي:

* يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً، عملاً ليلياً،

* لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي،

*يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا برخصة خاصة من مفتش العمل المختص إقليمياً.

4-4 العمل التناوبي:

يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو "عمل تناوبي" إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة،

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

العطل/ الراحة القانونية/ الغيابات/ الأعياد القانونية

5-1 الراحة القانونية:

* للعامل الحق في الراحة يوم كامل في الأسبوع،

*وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة،

* للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية الحق في التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة عن ساعات إضافية.

5-2العطل:

لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم،

وكل تنازل من طرف الأجير عن عطلته كاملة أو عن جزء منها يعد باطلاً وعديم الأثر،

يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة،

تحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف،

تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة،

يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة،

يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤديون خصوصاً، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب خاصة بدنية أو عصبية،

تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي:

فترات العمل المؤدى،

فترات العطل السنوية،

فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم،

فترات الراحة القانونية (أيام العطل الأسبوعية وأيام العطل المدفوعة الأجر) ،

-فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل،

-فترات البقاء في الجيش وإعادة التجنيد،

-لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية،

-يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها،

-يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة،

-أما في قطاع البناء والأشغال العمومية والري فإن العطل المدفوعة الأجر وكذا العطل الناجمة عن سوء الأحوال الجوية تقع على عاتق الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية ،حيث يمول هذا الصندوق بواسطة اشتراكات المؤسسات التابعة لقطاع البناء والأشغال العمومية والري. وقد أدت وضعية العمال في قطاع البناء والأشغال العمومية والري ،التي تتسم ببعض الحركية والتي تؤثر على تسيير الحق في الاستفادة من العطل بالإضافة إلى الآثار المترتبة عن سوء الأحوال الجوية على علاقات العمل ، إلى إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 04 فبراير سنة 1997، تطبيقاً لأحكام الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997، المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل.

3-5الغيابات:

*يمكن للعامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أخطر المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية:

لتأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين،

لمتابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية،

يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر ، بمناسبة حدث من الأحداث التالية:

زواج العامل،

ولادة مولود للعامل،

زواج احد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه،

وفاة زوج العامل،

ختان ابن العامل،

يستفيد العامل من عطلة خاصة مدفوعة الأجر لتأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة ، مرة واحدة خلال مساره المهني،

تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة تقدر 14 أسبوع، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة كالتغيبات المدفوعة الأجر لأجل الرضاعة.

4-15 الأعياد القانونية:

تعتبر الأيام الآتية أعياد قانونية مدفوعة الأجر:

أول مايو (عيد العمل) يوم واحد،

خمسة جويلية (عيد الإستقلال) يوم واحد،

أول نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد،

عيد الفطر (العيد الصغير) يومين،

عيد الأضحى (العيد الكبير) يومين،

أول محرم (رأس السنة الهجرية) يوم واحد،

عاشوراء (10 محرم) يوم واحد،

المولد النبوي يوم واحد،

أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد،

تعتبر الأيام السالفة الذكر عطل قانونية مدفوعة الأجر بالنسبة لكافة مستخدمي الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والفلاحية بمن فيهم المستخدمين بالساعة أو باليوم.

وتعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر، كل سنة، بالنسبة للمستخدمين الجزائريين والأجانب معتنقي الديانة المسيحية في الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والفلاحية الأيام الآتية:

*الإثنين الموافق لعيد الفصح،

*يوم الرفع،

*يوم صعود العذراء،

*قداس يوم ميلاد المسيح.

*يستفيد المستخدم المعتنق لديانة أخرى غير الديانة المسيحية من العطلة المدفوعة الأجر تطبيقاً لأحكام هذه المادة، حتى إذا كان مستخدماً بالساعة أو اليوم.

– وتعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر، كل سنة، بالنسبة للمستخدمين الجزائريين أو الأجانب معتنقي الديانة اليهودية في الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والزراعية الأيام الآتية:

*رأس السنة الميلادية،

*يوم الغفران،

*يوم الفصح.

*يستفيد المستخدم المعتنق لديانة أخرى غير الديانة اليهودية من العطلة المدفوعة الأجر تطبيقاً لأحكام هذه المادة، حتى إذا كان مستخدماً بالساعة أو اليوم.

الحوار الاجتماعي:

الإسناد القانوني:

القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، والمتعلق بعلاقات العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 17-المصحح في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38-1990) ، المعدل والمتمم:

*القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 68-1991)؛

*المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل سنة 1994 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 20-1994)،

المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 20 مايو سنة 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 34-1994،

الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو سنة 1996 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 43-1996)؛
الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 ، الذي يحدد المدة القانونية للعمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 03-1997)؛
الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40-2015)؛
القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1990، والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23-1990)، المعدل والمتمم:

القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 68-1991)؛
الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1990 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 36-1996)؛
القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14-2016)؛

لقد جعل التشريع الجديد من الحوار الاجتماعي فضاء مفضلا بين الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين ، بحيث أصبح هذا الإطار فضاءا للتبادل وتسوية النزاعات الجماعية في العمل، بالإضافة إلى ذلك، يعد إحدى المصادر الأساسية لقانون العمل، وإن العدد الهام للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة لدليل عن الديناميكية التي تطور بفضلها عالم الشغل.

وتشكل المفاوضات الجماعية الطريقة المفضلة بالنسبة للتشريع الجديد للعمل، ويحدد القانون المعايير الدنيا التي يتعين احترامها، والتي بإمكان الشركاء الاجتماعيين التفاوض على ما يتجاوزها وتجسيد النتائج المتوصل إليها من خلال إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية تطبق بعد تسجيلها لدى مفتشية العمل وإيداعها على مستوى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها.

لقد شهد القانون التعاقد الذي أصبح جزءا لا يتجزأ من قانون العمل تطورا معتبرا منذ إصدار القوانين الاجتماعية لسنة 1990. وبالفعل لقد سجلت مصالح مفتشية العمل إلى غاية شهر ديسمبر 2016 ما يفوق 3806 اتفاقية جماعية للعمل و 117763 اتفاق جماعي للمؤسسات و 82 اتفاقية جماعية للفروع و 167 اتفاق جماعي للفروع.

ويعد الحوار الاجتماعي والتشاور الفضاء المفضل لمعالجة المسائل الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.

ففي المؤسسة، سمح الإجراء المؤسس بموجب القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والساعي إلى عقد اجتماعات دورية بين الشركاء الاجتماعيين قصد دراسة العلاقات الاجتماعية المهنية وظروف العمل، إلى حد كبير بالتخفيف من حدة التوترات الاجتماعية.

وعلى المستوى الوطني، أصبحت اللقاءات الثنائية والثلاثية منذ سنة 1990 قاعدة للتشاور بين الحكومة والمركزية النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل. وقد سمحت هذه اللقاءات لكل الأطراف بالتعبير عن انشغالهم الاجتماعية والاقتصادية.

وأصبحت هذه الاجتماعات أيضا المنتدى المفضل للتشاور حول الملفات الإستراتيجية الكبرى لتطور البلاد على المدى القصير والمتوسط والبعيد.

وعليه، وإلى غاية شهر مارس 2017، تم عقد 14 لقاء ثنائيا و20 لقاء ثلاثيا، حيث سمحت هذه اللقاءات بالتكفل بعدد من الانشغالات المطروحة من طرف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين.

كذلك، تجدر الإشارة إلى اللقاء الثنائي الذي جمع أرباب العمل والإتحاد العام للعمال الجزائريين والذي أسفرت نتائجه عن توقيع اتفاقية جماعية إطار بالنسبة للقطاع الخاص في سنة 2006.

وإضافة إلى التدابير المتخذة بشأن القدرة الشرائية للعمال، تم اتخاذ قرارات مهمة أخرى، لا سيما:

إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛

إعتماد القانون الأساسي الجديد للوظيفة العمومية؛

إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل؛

إعادة تنشيط المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية؛

إعادة تأهيل مفتشية العمل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في سنة 2006، تم التوقيع للمرة الأولى في تاريخ البلاد، على عقد وطني اقتصادي واجتماعي. وتعد هذه الوثيقة الموقعة من طرف الحكومة والمنظمات النقابية لأرباب العمل والمركزية النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين كمرجع في مجال الحوار الاجتماعي، وقد تم تقييم هذا الإتفاق وإعادة تمديده سنة 2010.

وفي شهر فبراير سنة 2014، تم التوقيع على عقد جديد بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين يسمى "العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للتنمية".

ومن جهة أخرى، تم تنصيب لجنة وطنية لمتابعة الالتزامات المترتبة عن العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للتنمية على مستوى وزارة الصناعة والمناجم وذلك في 12 مارس 2014.

وأخيرا، فإن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي قد تمت دسترته بموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري (المادة 204).

الصحة والأمن في العمل:

الإسناد القانوني:

القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،
القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم
1985-08)، المعدل والمتمم؛

*القانون رقم 88-15 المؤرخ في 15 مايو سنة 1988 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988)؛

*القانون رقم 90-17 المؤرخ في 17 يوليو سنة 1990 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 35-1990)؛

*القانون رقم 98-09 المؤرخ في 19 غشت سنة 1998 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61-1998)؛

القانون رقم 04-18 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 2004، المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار
غير المشروعين بها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 83-2004)؛

الأمر رقم 06-07 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 47-2006)؛

القانون رقم 08-13 المؤرخ في 20 يوليو سنة 2008 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 44-2008)؛

القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية رقم 4-1988)،

–القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم
14 المؤرخة في 07 مارس 2016)،

يهدف القانون رقم 88-07 المذكور أعلاه إلى تحديد السبل والوسائل الواجب اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية
الصحية والأمن وطب العمل لفائدة العمال وكذا تعيين الأشخاص المسؤولين والهيئات المستخدمة المكلفة بتنفيذ التدابير المنصوص عليها.

تتطرق هذه النصوص إلى:

القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل؛

القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام حول الأخطار المهنية الموجهة للعمال؛

تنظيم الوقاية الصحية في المؤسسة وتمويلها.

وتم إسناد مهمة مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا لأحكام القانون
رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل.

ولقد تم إصدار مجموعة من النصوص التطبيقية للقانون الإطار رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 وتتعلق لاسيما بما يأتي:

تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن أو تعيين المنوبين المكلفين بالوقاية الصحية والأمن، مع تحديد صلاحياتها وظروف سيرها؛

تأسيس لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، مع تحديد صلاحياتها وظروف سيرها؛

إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن بصفتها هيكل عضوي وذلك لدى كل هيئة مستخدمة يفوق التعداد بها خمسون 50 عاملاً؛

أحكام وقائية عامة للحماية في مجال الصحة والأمن في وسط العمل؛

أحكام خاصة تطبق على المواد والمنتجات أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل؛

أحكام خاصة للوقاية الصحية والأمن تطبق في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري؛

أحكام خاصة لحماية صحة العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية؛

تنظيم طب العمل؛

تدابير الوقاية من الإشاعات المؤينة؛

وقد تم تنصيب المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل المنشأ بموجب القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 (المادة 27 منه) بتاريخ 03 مايو سنة 2016،

وقد تم تنصيب لجنة الأمراض المهنية المنشأة بموجب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، المعدل والمتمم، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بتاريخ 03 مايو 2016.

أهداف الوقاية من الأخطار المهنية:

يهدف نشاط هذه الهيئات إلى:

المساهمة في الوقاية من الأخطار المهنية قصد معرفة أفضل بهذه الأخطار وتكييف وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال تكفل جيد بهذه الأخطار؛

ب- تخفيض تكلفة حوادث العمل والأمراض المهنية؛

ج- تحسيس العمال والمستخدمين بشأن ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية.

الأطراف الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية تحت وصاية القطاع:

فضلا عن نشاط المراقبة الذي تقوم به مفتشية العمل طبقا لصلاحيتها، خمسة (04) هيئات تساهم في القيام بنشاط الوقاية من الأخطار المهنية ويتعلق الأمر بما يأتي:

هيئة الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بنشاطات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATPH) وهي مجهزة بقانون أساسي ولها موارد تسمح لها بالتكفل الأحسن بمهام الوقاية والنصح الموكل إليها في قطاع نشاط هو في حالة تطور ومن المحتمل أن تكون الاخطار المهنية به جد هامة، ويشمل مجال تدخلها كافة المؤسسات التي تنشط في قطاع البناء والأشغال العمومية والري.

المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP) المكلف أساسا بمهام تشخيص الأخطار المهنية و التكوين وإنجاز تحقيقات تقديم النصائح للمؤسسات قصد تحسين ظروف العمل والتقليص من هذه الأخطار. وإن إنشاء هذا المعهد يندرج في إطار الاهتمام الذي توليه السلطات العمومية في مجال الصحة والأمن في العمل حيث جاء ليحل محل المعهد الوطني للصحة والأمن في العمل الذي تم حله في سنة 1998 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-266 المؤرخ في 29 غشت 1998.

مؤسسة طب العمل المسماة "بريستمد (PRESTIMED)" وتم إلحاقها بقطاع العمل سنة 2010 وهي مكلفة بتقديم أداوات لفائدة العمال في مجال طب العمل.

المعهد الوطني للعمل (INT) المكلف لاسيما بالتكوين الذي يعد محور الوقاية (المرسوم التنفيذي رقم 15-159 المؤرخ في 16 يونيو سنة 2015، والمتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 34-2015).

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)، حيث تركز النشاطات التي يقوم بها هذا الصندوق، والذي يعمل من خلال مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، حول تقديم توصيات ملموسة والرقابة وتقديم المساعدات التقنية والنصائح للمؤسسات قصد تطبيق تدابير الوقاية الملائمة.

ومن ناحية أخرى، فقد أسندت إلى الضمان الاجتماعي تحمل نفقات ترميم الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية لكل عامل يخضع للتأمينات الاجتماعية.