**آثار علاقــة وعــقد العمــل (الحـقوق و الــواجبات):**

 تعبر آثار عقد العمل عن تبعات ونتائج العلاقة القائمة بين العامل والمستخدم، وتنطوي على حقوق والتزامات كل طرف في ضوء ما يحدده تشريع العمل وكذا الاتفاقيات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية.

**1. حقوق العمال حسب القانون:**

 تنقسم حقوق العمال إلى حقوق جماعية وأخرى فردية، الحقوق الجماعية تشترك فيها فئة العمال مثل: الحق النقابي، حق العمال في المشاركة العمالية ضمن الهيئة المستخدمة. وحقوق فردية تخص كل عامل كالحق في الأجر، الراحة، الوقاية والأمن...الخ.

وحسب نص المادة **05** من القانون **90/11**، يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

-ممارسة الحق النقابي.

-التفاوض الجماعي.

-المشاركة في الهيئة المستخدمة.

-الضمان الإجتماعي والتقاعد.

- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

-الراحة.

-المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.

-اللجوء إلى الإضراب.

كما يحق أيضا للعمال حسب نص المادة **6** من نفس القانون:

-التشغيل الفعلي.

-احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

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

-التكوين المهني والترقية في العمل.

-الدفع المنتظم للأجر المستحق.

-الخدمات الاجتماعية.

-كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

 ويمثل عموما الحق في الأجر وتوابعه ومختلف الامتيازات المالية والتعويضات الملحقة حقا مكفولا للعامل وبالمقابل التزاما أساسيا من طرف صاحب العمل. والأجر الذي يتقاضاه العامل يتضمن عموما: الحد الأدنى المضمون للأجر مضاف إليه التعويضات والحوافز الملحقة بالمنصب.

**2. الأحكام المتعلقة بالحق في الراحة:**

من أكثر العطل القانونية وفق ما تضمنه قوانين العمل الحديثة هي العطلة الأسبوعية التي غايتها الاسترجاع وتجديد الطاقة بالنسبة للعامل، وهي تبلغ في حدها الأدنى 24 ساعة متتابعة لكل أسبوع عمل، أما المدة القانونية للعمل فحددت بـ 40 ساعة في الظروف العادية موزعة على 5 أيام على الأقل حسب الاتفاقيات الجماعية للعمل(للقطاع الخاص، المؤسسات العمومية الصناعية والتجارية) وعن طريق التنظيم(للمؤسسات والإدارات العمومية). وبالرغم من أن المشرع حدد يوم السبت كيوم عطلة مدفوعة الأجر إلا أنه يمكن تأجيلها والتمتع بها في يوم آخر إذا استدعت الضرورة، كما يحق للمؤسسة المستخدمة جعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل يوم العطلة يتعارض مع طبيعة النشاط.

ويحق للعامل الذي اشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، كما له الحق في الانتفاع من زيادة الساعات الإضافية وذلك طبقا لأحكام المادة **36** من القانون **90**-**11**.

أما العطلة السنوية فهي أيام راحة مدفوعة الأجر، تقوم على قاعدة عامة أساسها أن لا تتعدى شهرا أو 4 أسابيع عن كل سنة عمل، إلا أنه تم استثناء عمال الجنوب من هذه القاعدة حيث يحق لهم عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام مع إمكانية تمديد العطلة السنوية لفائدة العمال الذين يؤدون أعملا شاقة و خطيرة وقد ترك هذا الجانب للاتفاقيات الجماعية(بن عزوز بن صابر، 2011، 235).

إذن، لا تتعدى مدة العطلة 4 أسابيع بما يعادل شهر عمل فعلي(ما يعني عمليا 24 يوم عمل بالإضافة لأيام الراحة الأسبوعية).

أخيرا، تعتبر العطلة السنوية حقا للعامل إلا أنه بالمقابل لصاحب العمل الحق في كيفية تنظيم العطلة ومنحها(غالبا ما تحدد مواعيد العطل حسب طبيعة النشاط)، كما يمكن استدعاء العامل الموجود في عطلة لضرورة قصوى تقتضيها الخدمة.

-الاستفادة من عطل الأعياد والمناسبات الدينية والوطنية والدولية:

و هي أيام عطل وراحة قانونية مدفوعة الأجر حسب ما تؤكده المادة **35** من القانون **90**-**11**، لذا حرص المشرع على تحديد وحصر هذه المناسبات والأيام الوطنية حتى لا يكون هناك أي لبس أو تجاوزات من الطرفين، وهي طبقا للمادة الأولى من القانون **63**/ **278** الصادر في 1963:

تعتبر أعيادا قانونية كل سنة الأيام التالية: أول(1)ماي (عيد العمال) يوم واحد، 19 جوان يوم واحد وقد تم إلغاؤه، 5 جويلية(عيد الاستقلال) يوم واحد، أول نوفمبر(عيد الثورة) يوم واحد، عيد الفطر يومين، عيد الأضحى يومين، أول محرم(رأس السنة الهجرية) يوم واحد، عاشوراء(10 محرم) يوم واحد، المولد النبوي(12 ربيع الاول) يوم واحد، أول جانفي ( رأس السنة الميلادية) يوم واحد (مهدي بخدة، 2013، 138).

إلا أنه أدخلت بعض التغييرات و التحديثات على قائمة الأعياد و حاليا تم اعتماد يناير(12 جانفي) رأسا السنة الأمازيغية منذ جانفي 2018 .

**3. الأحكام المتعلقة بالحق في الغيابات المبررة والعطل المرضية:**

طبقا لأحكام المادة **54** من القانون **90**-**11** (المعدلة والمتممة بالمادة 8، رقم 96-21) يحق للعامل في التغيب عن العمل دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك و قدم له المبررات مسبقا، للأسباب التالية:

* تأدية مهام ترتبط بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.
* متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.
* للعامل كذلك الحق في الاستفادة من ثلاث 3 أيام كاملة مدفوعة الأجر لحدث عائلي من الأحداث التالية: زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل.

(**ملاحظة**: أصول الشخص هم من كانوا سببا في وجوده وهم: الأب، الأم، الجد والجدة وإن علوا، لكن من الدرجة الأولى يعني وفاة الأب أو الأم للعامل أو لزوجه. أما فروع الشخص فهم كل من نتج بسببه أي الأولاد وهنا من الدرجة الأولى أي الأولاد دون الأحفاد. في حين وفاة أحد الحواشي يقصد بهم الإخوة و الأعمام و العمات لكن من الدرجة الأولى فقط المعنيون هم أخ العامل أو أخته و أخ الزوج أو أخته).

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

- تستفيد المرأة من عطلة أمومة طبقا للتشريع المعمول به.

- كما أن هناك إمكانية بأن يمنح المستخدم رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر للعمال الذين هم بحاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

- العطل بسبب المرض: هي حق لكل عامل ومتدرب يثبت تغيبه عن العمل بسبب المرض سواء كان مهنيا أو غير مهني وبدون فقدان الأجر، وتحدد مدتها حسب تقرير الطبيب و تعلق أثناءها علاقة العمل.

و فيما يخص التعويض و المستحقات الموافقة للعطلة المرضية فإن مقدارها يختلف حسب مدة التوقف عن العمل و طبيعة المرض، و نجد هنا مضمون المادة **14** من القانون **83**/**11** الخاص بالتأمينات الاجتماعية: "العامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويض يومي يقدر كما يلي: اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر الموالي لتوقفه عن العمل 50% من أجر المنصب اليومي، اعتبارا من اليوم السادس عشر الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور. أما في حالة المرض الطويل أو الدخول إلى المستشفى فتطبق نسبة 100% بدء من اليوم الأول من توقفه عن العمل"(مهدي بخدة،2013، 149).

هذا و ينقطع التعويض في حالة المرض الطويل عندما تتجاوز المدة 3 سنوات(أقصى مدة 3 سنوات).

**4. الأحكام المتعلقة بالحق في التأمين والحماية والضمان الاجتماعي:**

تم الإشارة سابقا إليه باعتباره أحد حقوق العامل المكتسبة(حسب نص المادة 5)، ونشير هنا بأن المشرع يحرص على حماية العامل من كافة أشكال الأخطار ذات الصلة بعلاقة العمل كتلك المتعلقة بصاحب العمل(تسريح تعسفي أو استغلال) أو بطبيعة العمل(كحوادث العمل، الأمراض المهنية) أو لأسباب أخرى(مرض، شيخوخة)، من خلال تنظيمه لأحكام قانونية وتنظيمية تعوضه وتخفف من الأضرار التي تلحق به. وتتضمن أحكام الحماية و الضمان الاجتماعي، المجالات التالية:

-التأمينات الاجتماعية: وتشمل التأمين على المرض، التأمين على الولادة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة.

-التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية: وتشمل مختلف الحوادث التي قد يتعرض لها العامل في منصب عمله، أما الأمراض المهنية فهي المترتبة عن تأثير و تفاعلات المواد والروائح ضمن بيئة العمل، حيث تعد هذه الأخيرة محل تكفل تام من طرف الضمان الاجتماعي في إطار نظام التأمين المنتسب إليه.

-الاستفادة من الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.

-التأمين على البطالة: و هو نوع من التأمين يستفيد منه العامل في حالة تسريحه من طرف الهيئة المستخدمة لسبب اقتصادي، لكن تضبطه شروط محددة كالانخراط في الضمان الاجتماعي لـ 3 سنوات على الأقل، اثبات الانتساب للمؤسسة التي سرحته، أن يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة.

-الحق في التقاعد كحق طبيعي مكتسب جراء نهاية الحياة المهنية للعامل.

5. **واجبـات العمــال و التـزامـاتهم:**

في مقابل الحقوق المحصل عليها من طرف العمال في إطار علاقة العمل، هناك مجموعة التزامات أساسية فرضها عليه القانون والتشريع. وعموما يعد تنفيذ العمل هو الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل ويتفرع عنه عدة التزامات أخرى.

و حسب مضمون المادة (**7**) من القانون **90**-**11**، فإنه يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

-تنفيذ المهام والواجبات المرتبطة بالعمل وتقديم أقصى مجهود: وحسب مضمون المادة، أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

-أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

-تنفيذ التعليمات: وجاء في مضمون المادة بأنه يكون عليهم أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

ونذكر في هذا المجال بأن المشرع الجزائري اعتبر رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية والتي تلحق أضرارا بالمؤسسة خطأ مهنيا جسيما، يحتمل أن ينجر عنه تسريح العامل بدون تعويض(حسب المادة 73، الفقرة1، من القانون 90-11، المعدلة بالمادة 2 من القانون رقم91-29 المتعلق بعلاقات العمل). غير أن هناك تشديدا خاص بتصنيف الأخطاء و التي لا تلحق أضرار بالمؤسسة بأقل خطر لكي لا يعد سببا لتسريح العامل تعسفيا(بن عزوز بن صابر،2011، 154).

-أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.

-أن يتقبلوا مختلف أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.

-أن يشاركوا في برامج وأعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن الوقاية الصحية و الأمن.

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

فمن التزامات العامل هو عدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه إلا إذا كان هناك اتفاق بينهما يجيز ذلك، كما أن ذلك يقوم أثناء سريان علاقة العمل وليس بعد انتهائها.

أما في مجال الاختراعات-ونخص بالذكر هنا اختراع الخدمة من قبل العامل باستخدام وسائل المؤسسة-فقد ترك المشرع المجال لإرادة الطرفين ولمضمون أحكام العقد في ضبط من له الحق في تسجيل الاختراع وإيداعه، وإذا لم يوجد اتفاق فإن هذا الحق من نصيب المؤسسة إلا إذا تنازلت عنه(بن عزوز بن صابر،2011، 167).

-أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.

إذن، الالتزام بالسر المهني و عدم إفشائه هو أحد الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق العامل و يفرضها عقد العمل، والسر المهني عبارة عن معلومات يتوصل إليها العامل ضمن منصبه وعمله ويكون مطلوبا منه التكتم عليها حفاظا على مصلحة المؤسسة وحسن سيرها وهي غالبا تمس جوانب هامة وحساسة كما حددت سالفا.

-أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل، بالتالي على العموم تنفيذ مختلف شروط العقد المبرم.