

1- أداء واجب الخدمة الوطنية : و هو انتداب بقوة القانون بالنسبة للعامل المرسم، بحيث يكون رب العمل ملزما بالحفاظ على منصب العامل إلى حين عودته من الخدمة الوطنية ، هنا يضطر العامل التوقف مؤقتا عن أداء عمله بسبب ظرف قانوني ألا وهو واجب وطني، وفي هذه الوضعية يحتفظ العامل بكافة حقوقه (الحق في العودة الى العمل، الحق في الترقية) باستثناء الأجر .

2- متابعة فترة تكوين أو تربص : يمكن العامل المتابع لفترة تكوين أو تربص من فترات انتداب تستغرق الساعات التي يتطلبها التكوين، و يقع التمييز بين التربص القصير و التربص الطويل المدى، فبالنسبة للتربص القصير المدى و الذي يقل عن 6 أشهر فإن العامل يستفيد من انتداب جزئي حسبما تقره الاتفاقية الاجتماعية التي تنتمي لها المؤسسة، و هي على الغالب ساعتين يوميا، أما بالنسبة للتكوين الطويل المدى الذي يفوق 6 أشهر فيستفيد العامل من انتداب كلي يستغرق كل ساعات العمل، على أن لا يفقد العامل الحق في الأجر¹.

بالنسبة لهذه الوضعية تختلف عن وضعية الانتخاب وواجب الخدمة الوطنية ، اذ يحتفظ العامل بكافة حقوقه بما فيها الأجر لكن بشرط أن يكون التربص من طرف المؤسسة المستخدمة.

ثالثا: حالة المرض الطويل و عطلة الأمومة

كلاهما عذر يحول دون تمكن العامل أو العاملة من العمل الفعلي، لاعتبارات مرتبطة بوضعهما الجسمي، و عليه فإن علاقة العمل تنقطع طوال المدة التي يتطلبها الشفاء التام بالنسبة للعامل المريض، أما بالنسبة لعطلة الأمومة فإن المرأة العاملة في هذه الحالة تستفيد من عطلة إجبارية قدرها 14 أسبوعا، على أن يبدأ سريانها كأقصى تقدير أسبوعا قبل التاريخ المفترض للوضع².

وفي هذه الوضعية يحتفظ العامل بكافة حقوقه باستثناء الأجر الذي تتكفل به هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق دفعها التعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبية طوال مدة العلاج وحتى الشفاء التام للعامل أو العاملة وهذا ما أكدته المادة 55 من قانون العمل³.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 99 .

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 99 .

³ تنص المادة 55 من قانون علاقات العمل على مايلي " تستفيد المرأة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة

رابعاً: الإضراب

أقر الدستور الحق في الإضراب، و اعتبرته المادة 64 من قانون 11/90 أحد أشكال التوقف القانوني عن العمل⁴، كما أقرته المادة 32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل⁵، لكن يشترط أن يكون الإضراب شرعياً وذلك بتوافر مجموعة من الشروط القانونية نذكر منها :

- أن يتم إخطار صاحب العمل بالإضراب.
 - عدم التعسف بالإضرار بصاحب العمل في التزاماته تجاه الغير.
 - عدم تخريب وسائل الانتاج وكل الآلات التابعة للمؤسسة المستخدمة⁶.
- وبهذه الحالة يحتفظ العامل بكافة حقوقه إذا كان الإضراب مشروعاً، أما فيما يخص حق الأجر فالسلطة التقديرية لصاحب العمل في اتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة حسب كل مؤسسة مستخدمة.

خامساً: التوقف التأديبي

هو جزاء تأديبي قد يوقعه رب العمل ضد العامل، وفق سلم الأخطاء و العقوبات المقررة في النظام الداخلي، و يترتب عن التوقيف حرمان العامل من العمل ، و تبعاً لذلك من الأجر، حيث يمنع العامل من الالتحاق بعمله مؤقتاً، اما فيما يخص مدة التوقيف التأديبي فهي تتحدد بموجب الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة و الاتفاقيات الجماعية⁷.

سادساً: التوقيف الاحتياطي

هذه الوضعية تختلف عن وضعية التوقيف التأديبي ، هذا الإجراء تتخذه الجهات القضائية إذ يتقرر في حال التحقيق مع العامل بتهمة سالبة للحرية، بحيث يوقف عن العمل مؤقتاً إلى حين نظر الجهات

وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به.

⁴ القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أبريل 1990، المرجع السابق.

⁵ المؤرخ في 06 فيفري 1990، ج ر عدد 06 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 لسنة 1991.

⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 101 .

⁷ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 101- 102 .

القضائية في الدعوى، حيث إما بالإدانة فيكون ذلك سببا لانقضاء علاقة العمل، أو بالبراءة حيث يعاود العامل حينها الرجوع لمنصب عمله⁸.

سابعا: التوقف المؤقت للهيئة المستخدمة

و هي الحالة الوحيدة التي يعود سبب الانقطاع فيها عن العمل مرتبطا بحالة المؤسسة، حيث تتوقف مؤقتا عن العمل لاعتبارات مختلفة، مثل أعطاب لحقت وسائل الإنتاج، أو تعرض المؤسسة لأخطار طبيعية، أو لصعوبات مالية تمر بها المؤسسة، أو في التموين بالمادة الأولية، بحيث يضطر رب العمل إلى غلق مقرات العمل حتى زوال سبب التوقف دون المساس بحقوق العمال، لأن سبب التوقف عن العمل ليس بسبب العمال بل أن السبب يرجع إلى المؤسسة المستخدمة⁹.

المبحث الثالث : آثار علاقة العمل

تعتبر علاقة العمل الفردية من العلاقات التي تنشأ آثارها مباشرة بمجرد انعقاد العقد بعد استكمال كافة الإجراءات القانونية المعمول بها، بحكم طبيعتها وأهدافها والمتمثلة في النتائج المرجوة من انعقاد هذه العلاقة وما يترتب عنها من التزامات و حقوق في ذمة كل من الطرفين (العامل و صاحب العمل) وهي على النحو التالي :

المطلب الأول: حقوق و واجبات العامل

ان طابع الالتزام المزدوج الذي تتميز به علاقات العمل، يجعل هذه العلاقة تنتج أثارا في ذمة كل من العامل و صاحب العمل، تجعل العامل في مركزين متساويين حيث الاول يتمتع فيه بمجموعة من الحقوق القانونية و العقدية التي تحظى بحماية قانونية ودستورية ، أما المركز الثاني يجعله يخضع في المقابل إلى تحمل عدة التزامات قانونية وعقدية والتي تعتبر حقوق وامتيازات لصاحب العمل، وهذه الالتزامات ايضا تحظى بالحماية القانونية.

⁸ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 39-40.

⁹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 74.

الفرع الاول : حقوق العامل

تقر التشريعات العمالية بمجموعة هامة من الحقوق الأساسية للعامل، التي تنظم البعض منها بمقتضى نصوص قانونية، بينما ينظم البعض الآخر بمقتضى نصوص اتفاقية تتمثل على الخصوص فيما يلي:

1- الحق في الأجر :

هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، و يدفع للعامل نقدا كلما حل أجل سداده، مقابل العمل المؤدى، فهو متلازم مع العمل وجودا و عدما مثلما يفهم من نص المادة 80 من القانون 11/90¹⁰، وهو يحظى بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي و المعيشي، حيث أقر له المشرع أفضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيها ديون الخزينة العمومية وفق نص المادة 89 من القانون 11/90¹¹.

2- الحق في التأمين:

تتقرر هذه الحقوق في ذمة رب العمل و الدولة، كما هو الحال عند تعرض العامل لحادث عمل، أو مرض مهني، أو حتى لأسباب غير مرتبطة بعلاقة العمل كما هو الحال بالنسبة للشيخوخة و المرض وفق أحكام الضمان الاجتماعي و التي تمتد لفروع العامل و أصوله المكفولين و لزوجته¹².

3- الحق في الراحة و العطل القانونية:

لم يعد يقتصر حق العامل في الحصول على الأجر فقط مقابل الجهد الذي يقدمه، بل أضحى الحق في العطل حقا مكفولا دستوريا حسب نص المادة 03/55 من الدستور، فمن حق العامل منحه جزء من الوقت المأجور لتجديد طاقته و قوته وجهده و التمتع بقسط من الراحة بعد عناء و جهد سواء كان ذلك بصفة أسبوعية أو سنوية¹³.

¹⁰ التي تنص على : " للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل " .

¹¹ التي جاء مضمونها كالآتي: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور و تسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها " .

¹² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 141.

¹³ دستور الجمهورية الجزائرية 1996 المعدل و المتمم، المرجع السابق.

فقد كرسست معظم التشريعات العمالية مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية والأعياد الدينية و الوطنية، وهذا ما نظمته المشرع الجزائري في المواد 33 الى 53 من قانون العمل¹⁴ .

4- الحق في الحماية و الضمان الاجتماعي:

من أهم ما يتميز به قانون العمل أنه قانون اجتماعي، لكونه يهدف الى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تتجم على علاقة العمل، سواء أكان بسبب صاحب العمل كالاستغلال أو التسريح التعسفي ، أو كانت من طبيعة العمل كحوادث العمل أو الأمراض المهنية، أو كانت لأسباب أخرى متنوعة و مختلفة المصادر كالمرض أو الشيخوخة، العجز وغيرها من الأخطار التي قد يتعرض لها العامل طيلة حياته المهنية¹⁵ .

وتتنوع أحكام الحماية و الضمان الإجتماعي على مجموعة من النصوص و القوانين التي تغطي عدة مجالات وهي كالاتي:

أ- **التأمينات الاجتماعية :** و هي التي يتمتع بها كافة العمال على مستوى التراب الوطني، وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والاضاع التي قد يتواجد بها العامل وهي التأمين على المرض، التأمين على الولادة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة¹⁶.

ب- **التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :** وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله، ومختلف الأمراض المهنية التي تسببها مواد العمل أو الروائح وكل الأمراض التي سببها مصدر مهني خاص بالمؤسسة العمالية¹⁷ .

¹⁴ القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أفريل 1990، المرجع السابق.

¹⁵ بشير هدي، المرجع السابق، ص 49.

¹⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص146.

¹⁷ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص49.

ت- **التأمين على البطالة** : استحدثت المشرع هذا التأمين بمقتضى المرسوم التشريعي 11/94 بالنسبة للعمال الذين يفقدون مناصب عملهم لأسباب لا إرادية اقتصادية، و يتمثل في اكتتاب تأمين على البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة¹⁸.

ث- **الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل** : تتمثل هذه الوقاية الأمنية في حماية العامل من مختلف الأخطار التي يتعرض لها اثناء تأدية مهامه و ذلك حسب طبيعة المؤسسة العمالية وحسب طبيعة العمل، الأمر الذي يستلزم على صاحب العمل توفير الحماية اللازمة للعامل أثناء تنفيذ التزاماته، وذلك عن طريق توفير كل الوسائل اللازمة و الظروف الملائمة لذلك¹⁹.

5- الحق في التقاعد :

يعتبر من بين الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة، فالتقاعد هو حق للعامل كنهاية طبيعية للحياة المهنية له، هو حق شخصي ذو طابع مالي، يستفيد منه العامل الذي استوفى شروط استحقاقه، لاسيما دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي خلال المدة التي تمكنه من الاستفادة من عائدات الصندوق، و هي مقدرة ب 32 سنة يستحق على إثرها العامل الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 من المائة من متوسط الأجر المدفوع عن السنة الأخيرة من العمل، أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل، و ينتقل الحق في التقاعد إلى من هم في كفالتة من ذوي الحقوق، و هم الزوج، و الفروع، و الأصول المكفولين²⁰.

6- الحق في التكوين و الترقية المهنية :

وهو الحق الذي طالب به العمال منذ مدة حيث تم تكريسه في التشريعات العمالية، التي أصبحت تعترف بحق العمال في الترقية والتكوين المهني وفقا لما يتلاءم و التطور التكنولوجي لمتطلبات العمل الجديدة فقد

¹⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص 49.

¹⁹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 147-148.

²⁰ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 156-164 .

ألزم المشرع رب العمل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الأجراء و تحسين مستواهم حسب المادة 57 من قانون 11/90²¹، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل.

7- الحق في ممارسة النشاط النقابي :

لقد مكن الدستور الجزائري للعمال الحق في الممارسة النقابية من خلال السماح بتأسيس نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد أن كان مفهوم الممارسة النقابية في ظل النصوص السابقة يقتصر على حق الانضمام لهذه النقابة، و أقر بالنسبة للنقائيين حماية قانونية و إجراءات خاصة، تتمثل على الخصوص في حظر الإجراءات العقابية التي تتخذ ضد النقائيين بمناسبة ممارستهم لمهامهم²².

الفرع الثاني : إلتزامات العمال

مثل ما رتبت علاقة العمل مجموعة من الحقوق للعمال فإنها كذلك تفرض عليهم عدة إلتزامات متنوعة على عاتق العامل ومن بينها الإلتزامات التالية:

1- الإلتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد :

أقرت المادة 7 من قانون 11/90 هذا الإلتزام باعتباره التزما أساسيا مرتبا على عاتق العامل بمقتضى مضمون العقد²³، كما أن الإخلال به بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنيا جسيما قد يؤدي إلى تسريحه تأديبيا بدون الحق في التعويض وفق نص المادة 73 من القانون 11/90.

2- الإلتزام بالامتثال لأوامر و توجيهات صاحب العمل :

من الواجبات الأساسية المترتبة على عاتق العامل و المستندة إلى عنصر التبعية و سلطة رب العمل في الإشراف و الرقابة، سواء قدمت هذه التوجيهات مباشرة أو بشكل غير مباشر، لاسيما بمقتضى التقسيم العضوي للمهام²⁴.

²¹ حيث تنص المادة 57 على : " يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لابداء الرأي أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية و تطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما ".
²² أحمد السعيد الزقود، المرجع السابق، ص 222.

²³ القانون رقم 11/90 المؤرخ بتاريخ 21 أفريل 1990، المرجع السابق.

²⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 172.