

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون إجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

د. بوكلي حسن شكيب

من إعداد الطالب:

غوت لعرج

لجنة المناقشة:

رئيسا.

مشرفا ومقررا.

عضوا مناقشا.

الأستاذ: د. مغربي قويدر

الأستاذ: د. بوكلي حسن شكيب

الأستاذ: د. هني عبد اللطيف

السنة الجامعية 2016/2015



كلمة شكر

أتوجه بالشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور بوكلي حسن شكيب على إشرافه
لمذكرة الماجستير وعلى تشجيعه وتوجيهه وكذا الثقة والدعم الذي قدمه لي خلال انجاز هذا
البحث.

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذتنا الكرام الذين أطرونا خلال المسار الدراسي للماجستير وكانوا
سببا في نجاح دفعة 2016.

إهداء

أهدي هذا البحث المتواضع

إلى

الوالدين الكريمين بآرك الله في عمرهما وورزقني برهما

الأهل والأصحاب

طلبة القانون الاجتماعي.

مقدمة

أصبحت الهجرة الدولية لليد العاملة ظاهرة عالمية مست أغلبية بلدان العالم، ذلك أن الضرورة الاقتصادية وتوسع العلاقات الدولية فيما بين الدول جعل من عمل الأجانب داخل أقاليم هذه الدول حتمية مفروضة.

ولما كانت العمالة الأجنبية واقعة متعددة لحدود الدول كان لزاما على كل دولة أن تحمي رعاياها خارج أقاليمها، ولن يتحقق هذا إلا بإرادة جماعية بين الدول تمثلت في الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان، أهمها: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 وكذا الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، إضافة إلى التوقيع على عدد من الاتفاقيات الدولية والتي جاءت بمعايير قانونية تحمي وتضمن حقوق العمال المهاجرين بصفة خاصة، أهمها الاتفاقية الدولية رقم 97 الخاصة بالعمال المهاجرين التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في 8 يونيو 1949.

هذا التوافق والإجماع الدولي حول إرساء أسس وقواعد تحمي اليد العاملة الأجنبية كان سببه ذلك الاستغلال والاستعباد والإساءة التي تعرض لها العمال المهاجرين خارج بلدانهم الأصلية. الوضع الذي ألزم المجتمع الدولي على وضع نظام قانوني دولي تكون له الفعالية في حماية حقوق الإنسان وظروف العمل الحسنة للعامل الأجنبي.

ويعرف العامل الأجنبي على أنه كل شخص يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها⁴، أو هو كل من يحمل جنسية غير جنسية البلد الذي يعمل فيه⁵.

وبما أن المواثيق الدولية قد أقرت حق الإنسان في العمل باعتباره حقا أصيلا وثيق الصلة بالحق في الحياة يضمن للإنسان الحياة اللائقة والكرامة، فإنها أكدت أيضا على حرية العامل في اختيار نوع العمل الذي يتلاءم واستعداده وقدراته⁶ سواء كان داخل بلده الأصلي أو خارجه.

¹⁴ اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، حملة التصديق على الاتفاقية الدوابة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، نشر مكتب المنظمة الدولية للهجرة في القاهرة 2009، ص 25.

5 المادة 03 من قانون 80-11 المؤرخ في 25 يونيو 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

6 محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، ص 18.

ولما كان التزام كل دولة أمام مواطنيها بتوفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه وبدون أي تمييز، وبغية لتنشيط النمو الاقتصادي والتنمية ورفع مستويات المعيشة والقضاء على البطالة. فإن تحقيق ذلك يطرح جملة من الإشكاليات أمام فتح سوق الشغل للأجانب أهمها:

- مدى احترام الدول للحقوق والضمانات التي أقرتها العهود والاتفاقيات الدولية للأجانب واعتمادها في دساتيرها وقوانينها الوطنية.

- التوفيق بين خلق مناصب عمل والقضاء على البطالة وبين منح فرص عمل للأجانب.

- أهمية مبدأ حماية اليد العاملة الوطنية في ظل الاتفاقيات الثنائية بين الدول الخاصة بالتشغيل وفتح الاستثمارات أمام الشركات الأجنبية التي تحتاج يد عاملة أجنبية.

الأمر الذي دفع أغلبية الدول ومنها الجزائر إلى فرض بعض القيود والإجراءات على العمالة الأجنبية حماية للأمن والنظام العام من جهة ولليد العاملة الوطنية من جهة أخرى. وتظهر أهمية الموضوع في عدة جوانب أهمها:

__ مدى فعالية الحماية القانونية التي أقرها القانون الجزائري لليد العاملة الوطنية من خلال فرضه لإجراءات وقيود على تشغيل اليد العاملة الأجنبية.

__ تحديد الإجراءات الإدارية الواجب احترامها في تشغيل العمال الأجانب.

__ تبيان أوجه الاختلاف بين العامل الجزائري والأجنبي فيما يخص بعض الحقوق والضمانات المقررة قانونا والتأكيد على أهمية دور الرقابة في مجال تشغيل الأجانب.

كما يتميز موضع البحث بخصوصية ألا وهي علاقة عمل الأجنبي التي تحددها مجموع القواعد القانونية المختلفة، ففي بعض الحالات يتدخل القانون الدولي ممثلا في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في تنظيم تشغيل وحماية الأجانب، وفي حالات أخرى تختص القوانين الوطنية بتنظيم تلك العلاقة لاعتبارات اجتماعية وأخرى سياسية.

أما عن العراقيل التي واجهت إنجاز هذا البحث فهي:

__ ندرة المراجع القانونية التي تهتم بدراسة تشغيل الأجانب سواء كانت مؤلفات أو رسائل جامعية أو حتى مقالات قانونية، وذلك مقارنة مع مواضيع القانون الاجتماعي الأخرى التي تزخر بها المكتبات والجامعات.

__ عدم تمكن أغلبية الباحثين من الإلمام بهذا الموضوع وذلك لتضمنه إجراءات إدارية طويلة ومعقدة نوعا ما هذا من جهة ، وتعدد وتنوع القوانين المنظمة لعمل الأجانب من جهة أخرى.

__ عدم وضوح رأي المشرع الجزائري في كثير من النقاط القانونية المتعلقة بموضوع البحث، الأمر الذي يفتح المجال للاجتهاد والتأويل.

وأساس هذه الملاحظات هو أن مسألة تشغيل الأجانب عملية معقدة وتحتاج إلى إجراءات أكثر فعالية من بداية التحضير لهجرة هؤلاء العمال إلى مغادرة بلدانهم والعبور والتوظيف حتى رجوعهم إلى بلدانهم الأصلية. وهو ما جعل المشرع الجزائري إلى وضع آليات قانونية خاصة بتشغيل الأجانب.

فما هو النظام القانوني الذي اعتمده المشرع في تنظيم ومراقبة تشغيل العمال الأجانب؟
لدراسة هذه الإشكالية تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال تقسيم البحث إلى محورين
رئيسيين: الفصل الأول الشروط والضمانات القانونية لتشغيل العمال الأجانب والفصل الثاني تحت
عنوان الرقابة على تشغيل العمال الأجانب.

الفصل الأول: الشروط والضمانات القانونية لتشغيل العمال

الأجانب

تضع مختلف التشريعات العمالية المقارنة بعض القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها، وذلك حماية لليد العاملة الوطنية من المزاحمة الأجنبية ثم المحافظة على أمن الدولة واستقرارها، لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب⁷.

وبالرغم من القيود المتعلقة بتشغيل الأجانب إلا أن المشرع الجزائري منح ضمانات وحقوق قانونية لفئة العمال الأجانب متماشيا في ذلك مع الاعلان العالمي المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، وكذا الاتفاقيات الدولية المصادق عليها.

وكل هذا سوف تتم معالجته في المبحث الأول تحت عنوان شروط تشغيل العمال الأجانب أما المبحث الثاني فسيتم دراسة الضمانات القانونية للعمال الأجانب.

⁴⁷ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب طبعة 2006، ص 187.

المبحث الأول: شروط تشغيل العمال الأجانب

أقر المشرع الجزائري صراحة على جواز تشغيل العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة متى توافرت الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.⁸

المطلب الأول: الشروط الموضوعية

حدد القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب مجموعة من الشروط الموضوعية يجب توفرها حتى يكون تشغيل هذه الفئة من العمال تشغيلاً قانونياً. هذه الشروط نصت عليها المادة الثالثة والخامسة من القانون السالف الذكر، وهي تمتع العامل الأجنبي بمستوى تأهيل جيد وأن يكون حائزاً على شهادة تثبت كفاءته على العمل في الوظيفة المراد شغلها، كما يجب عليه أن يثبت سلامته من الأمراض وتمتعه بصحة جيدة. كما أوجب المشرع الجزائري شرط أساسي ألا وهو استحالة شغل منصب العمل المتوفر من العامل الجزائري إضافة إلى شرط عدم تجاوز العامل سن 60 ستين سنة.

الفرع الأول: شرط التأهيل

نصت المادة الثالثة من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب على: "يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن تشغل ولو بصفة مؤقتة عمالا أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل جيد يساوي على الأقل مستوى التقني...".⁹ ومعناه أنه لا يمكن لأي هيئة مستخدمة أن تشغل عمالا أجانب ذو مستوى تأهيل عادي بل لا بد لها أن تثبت المستوى العالي الذي لا يقل عن مستوى التقني بمفهوم التشريع الجزائري، ويعتبر هذا تكريسا لمبدأ حماية اليد العاملة الوطنية.

وتفسيرا لذلك أقرت المحكمة العليا هذا المبدأ في قضية مدير الاتحاد الجهوي لتعاونيات الفلاحية بوهران ضيعة سي محداد ضد السيد ع.ب الذي هو من جنسية أجنبية والذي يعمل كعون صيانة

8 نصت المادة 21 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل على: (يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما).

9 قانون العمل، نصوص تشريعية وتنظيمية، الطبعة الخامسة متممة ومعدلة، نشر المعهد الوطني للعمل، 2015، ص 178.

على أنه: من المقرر قانونا على أنه يمنع تشغيل عمال أجنبية بالجزائر لا يتمتعون بمستوى تأهيل عال أو خاص، ومن ثم فإن القضاء بخلاف ذلك يعد خرقا للقانون.¹⁰

ومن ثم وجب على الأجنبي الذي يريد الحصول على عمل داخل الإقليم الجزائري أن يثبت مستوى تأهيله بإحضاره نسخ من الشهادات والوثائق والتي يجب أن تكون مؤشر عليها من قبل القنصلية الجزائرية المتواجدة ببلد العامل الأجنبي المعني.

غير أنه يمكن للوزير المكلف بالعمل أن يمنح استثناءات خاصة عند الضرورة القصوى بناء على تقرير معلل من الهيئة صاحبة العمل. وطبقا للمادة 18 من المرسوم رقم 82-510 الذي يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب والتي نصت على أن الإعفاء من شرط التأهيل يجب أن يكون موضوع طلب يقدم إلى مصالح التشغيل المختصة إقليميا للموافقة عليه ويكفي إثبات خبرة مهنية لا تقل عن عشر سنوات في الاختصاص المطلوب بشهادات صادرة من الهيئات التي استخدمت العامل الأجنبي المعني.¹¹

تجدر الإشارة إلى أن شرط التأهيل لا يطبق على الأجانب المولودين في الجزائر والمقيمين بصفة مستمرة وكذا الحائزين على بطاقة إقامة صلاحيتها عشر سنوات، بالإضافة إلى الأجانب الحاملين للجنسية الفلسطينية المقيمين في الجزائر طبقا للبروتوكول الخاص بمعاملة الفلسطينيين الصادر في 10 سبتمبر 1965 بالدار البيضاء المغرب.¹²

وبخلاف ذلك فإن قانون العمل المصري لم يهتم بشرط المستوى العالي بل اكتفى فقط بأن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبي مع المهنة المطلوب الإذن له بالعمل فيها.¹³

الفرع الثاني: شرط انعدام اليد العاملة الوطنية المؤهلة لمنصب العمل المتوفر

10 قرار المحكمة العليا، ملف رقم: 47289 بتاريخ 27/06/1988، المجلة القضائية، العدد الأول سنة 1991، ص 100.

11 التعليمات الوزارية رقم: 1364 الصادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المؤرخة في 19/05/2014 والمتعلقة بإجراءات تنظيم ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية، ص 13.

12 التعليمات الوزارية رقم: 1364، نفس المرجع، ص 17.

13 محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر 1995، ص 256.

حماية لليد العاملة الوطنية أجاز قانون علاقات العمل الساري المفعول لكل مستخدم باللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية بتوفر شرط جوهرى ينحصر فى انعدام المؤهلات المطلوبة لشغل ذلك المنصب لدى اليد العاملة الوطنية.¹⁴

ومن جهة أخرى نص القانون 81-10 السالف الذكر فى المادة 05 فقرة 02 على عدم تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبى إلا إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائرى سواء أكان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجى بما فى ذلك اليد العاملة المغتربة.¹⁵

وعليه يجب على الهيئة المشغلة أن تتأكد لدى مصالح التشغيل قبل إيداع طلب تشغيل اليد العاملة الأجنبية من أن منصب العمل المراد تعيين عامل أجنبى فيه لا يمكن أن يشغله عامل جزائرى، وإلا كان تشغيلها مخالف للقانون.¹⁶

الفرع الثالث: شرط السلامة الصحية

اشترط المشرع شرطا آخر من أجل استخدام العمالة الأجنبية، يتعلق بالجانب الصحى إذ يشترط فى العامل الأجنبى أن يتمتع بصحة جيدة وهذا ما نصت عليه المادة 05 فقرة أخيرة من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب: " يجب ألا يسلم جواز أو رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبى إلا: ... إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعنى تتوفر فيه الشروط المحددة فى التنظيم المعمول به". وتصدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 71-60 المتعلق بشروط استخدام الأجانب والملغى بالقانون المذكور آنفا كان أكثر دقة ووضوحا فقد حدد نوع الأمراض التى يجب على العامل الأجنبى سلامته منها¹⁷، بينما اكتفى قانون 81-10 بمصطلح المراقبة الصحية ولم يعطى مفهوم واضح لشرط

14 مهدي بحدّة، القانون الجزائرى للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، سنة 2014 ص 141.

15 مظفر جابر الراوى، أثر التشريعات فى تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة (دراسة فى ضوء التشريعين الأردنى والجزائرى) مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع إلى الملتقى العلمى الدولى الذى أقيم على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، فى الفترة من 15-16 نوفمبر 2011.

16 راجع نص المادة 07 من المرسوم رقم 82-510 المؤرخ فى 25 ديسمبر 1982 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.

17 نصت المادة 06 من الأمر 71-60 المتعلق بشروط استخدام الأجانب المؤرخ فى 5 غشت 1971 على ما يلى: " لا يجوز لأحد أن يمارس نشاطا مأجورا إذا لم يكن أهلا للعمل جسمانيا وخاليا من أية علة معدية أو سرطانية أو عقلية".

السلامة الصحية. وما هو معمول به في المصالح المختصة المكلفة بالتشغيل أنها تشترط لمنح الموافقة على طلب تشغيل الأجنبي إرفاق الطلب بشهادتين طبيتين الأولى في الطب العام والأخرى شهادة صدرية تثبتان أهليته الصحية لممارسة العمل المأجور داخل التراب الوطني.

الفرع الرابع: شرط السن

بالإضافة إلى الشروط الموضوعية المذكورة آنفا فإنه لا يحق للعامل الأجنبي الدخول إلى التراب الوطني قصد ممارسة نشاط مأجور إذا تجاوز سن 60 سنة، وذلك حماية لليد العاملة الوطنية وتنظيم سوق العمل.

غير أنه يمكن أن تمنح مديرية التشغيل الولائية رخصة استثنائية تعفي المؤسسة المستخدمة من شرط السن بناء على طلب مبرر من هذه الأخيرة يكون مرفق بالسيرة الذاتية وشهادات العمل التي تثبت كفاءة وخبرة العامل الأجنبي بالإضافة إلى نسخة من جواز السفر. وقبل هذا فإن هذا الطلب يوجه إلى المديرية العامة للتشغيل التي تقوم بدراسة الملف، وبعد إثبات الخبرة الطويلة وكفاءة الأجنبي التي قد تعود على المؤسسة المستخدمة بالفائدة ترسل المديرية العامة موافقتها النهائية إلى مديرية التشغيل الولائية والتي بدورها تعلم المستخدم بالقرار النهائي على طلبه.

أما إذا تجاوز العامل الأجنبي 60 سنة داخل التراب الوطني فإنه غير ملزم بالرخصة الاستثنائية الخاصة بالإعفاء من شرط السن¹⁸.

ويجب التنبيه إلى أن هذا الشرط لم تعرفه التنظيمات الخاصة بتشغيل الأجانب إلى غاية صدور التعليمات الوزارية رقم: 1364 المؤرخة في 19/05/2014 التي ألزمت الهيئات المستخدمة باحترام هذا القيد كشرط لتشغيل الأجانب.

المطلب الثاني: الشروط الشكلية

أقر الدستور الجزائري الأخير والمعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 في مادته 69 على حق دستوري ألا وهو الحق في العمل لكل المواطنين. غير أن هذا الحق لا يسري على

18 التعليمات الوزارية رقم: 1364، المرجع السابق، ص 13.

المواطن الأجنبي إلا بعد حصوله على رخصة العمل أو إجازة العمل المؤقت حسب الظروف ، واللذان يختلفان بسبب مدة العمل المؤقت ويشتركان في الإجراءات المتبعة لتسلمهما¹⁹.

الفرع الأول: جواز العمل المؤقت

يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزا لجواز العمل المؤقت تسلمه المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل²⁰.

ويشكل الحصول على جواز العمل المؤقت سنداً إدارياً يجب تقديمه من طرف العامل الأجنبي كلما طلبت منه السلطات المختصة ذلك، وشرطاً جوهرياً ينتظم فيه النشاط الأجنبي، ولا يسمح لمن لا يجوز القيام بأي نشاط مدفوع الأجر، وإلا تعرض للمتابعة الجزائية والعقوبة الإدارية²¹.

ويتم الحصول على جواز العمل بناءً على طلب من الهيئة المستخدمة، حيث أن هذه الأخيرة تتقدم بطلب مرفوق بتقرير معلل إلى مديرية التشغيل تبين فيه أسباب التشغيل والقائمة الاسمية للعمال الأجانب المعنيين ومتضمناً رأي ممثلي العمال، ليتم إرساله إلى الوزارة الوصية للحصول على الموافقة المبدئية، وبعدها تقوم القنصلية بمنح تأشيرة عمل. كما يقوم مكتب تحرك الأجانب بمديرية الأمن بالتكفل بالإقامة، وكل هذه الإجراءات تتم قبل دخول العمال الأجانب إلى التراب الوطني.

وبعد استلام مديرية التشغيل لموافقة الوزارة الوصية تقوم بإصدار جواز العمل إلى الهيئة المستخدمة أو يقوم العامل الأجنبي باستلامه بنفسه²².

ويجب أن يتضمن جواز العمل²³ صورة العامل الأجنبي واسمه وتاريخ ومكان ميلاده بالإضافة إلى بيان جنسيته وتأهيله، كما يجب أن يذكر منصب العمل المشغول وكذا مدة صلاحية جواز العمل التي لا يمكن أن تتعدى سنتين²⁴، ويتم تجديد جواز العمل وفقاً لنفس الشروط الموضوعية المذكورة سابقاً.

19 مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 143.

20 المادة 02 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

21 مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 144.

22 مهدي بخدة، نفس المرجع، ص 147.

23 أنظر ملحق رقم 01، ص 52.

24 نصت المادة 10 من قانون رقم: 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب على أنه: " لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل سنتين، ويتم تجديد هذا الجواز وفقاً لنفس الشروط والأشكال المنصوص عليها في المادتين 5 و 6 أعلاه ".

ويمكن للأجنبي الحائز على جواز العمل الاستفادة من بطاقة مقيم لا تتعدى مدة صلاحيتها جواز العمل طبقاً للقانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها الذي نص في المادة 16 فقرة 04 على: " يتحصل العامل الأجنبي على بطاقة مقيم لا تتعدى مدة صلاحيتها صلاحية الوثيقة التي ترخص له بالعمل ".

الفرع الثاني: رخصة العمل المؤقت

تعتبر الرخصة الثانية²⁵ التي تسلم إلى العامل الأجنبي وتسمح له بمزاولة عمله في الجزائر، ويصلح لرخصة العمل ما يصلح لجواز العمل من حيث كون فقد تلك الرخصة لا يسمح للأجنبي بمزاولة عمله، كما يجب عليه تقديمها للسلطات المختصة كلما طلب منه ذلك.

وما يميز رخصة العمل المؤقت عن جواز العمل من أن مدة صلاحيتها لا تزيد عن 03 ثلاثة أشهر بحيث تتقدم الهيئة المستخدمة بطلب معمل إلى مديرية التشغيل بعد استشارة ممثلي العمال²⁶ وفق ما نصت عليه المادة 08 من قانون 81-10 مع عدم إمكانية تجديد هذه الرخصة لأكثر من مرة واحدة في السنة.

ويكون النشاط المقصود من الحصول على تلك الرخصة نشاطاً موسمياً في الغالب أو مؤقتاً بطبيعته كما في حالة تركيب أدوات مصنوعة بالخارج أو القيام بتدريب عمال وطنيين على التركيب أو الإنتاج أو الصيانة أو إزالة أضراراً كيميائية أو سامة وغير ذلك²⁷.

وكما هو الحال في جواز العمل فإنه لا يمكن الحصول على رخصة العمل المؤقتة إلا إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن شغله من طرف جزائري، مع وجوب تمتع الأجنبي بمستوى تأهيل جيد وكذا سلامته الصحية²⁸.

وبالرجوع إلى القوانين المقارنة، كقانون العمل المصري أو اللبناني أو العراقي فإنها اكتفت بوثيقة إدارية واحدة كشرط لتشغيل الأجانب مهما اختلفت تسميتها في هذه القوانين (إجازة عمل، جواز

25 أنظر ملحق رقم 02، ص 53.

26 لم يذكر قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب جزاء تخلف عنصر الاستشارة لممثلي العمال حول تشغيل عمال أجنبي في المؤسسة، وما إذا كان رأيهم إلزامي للهيئة المستخدمة أو مجرد إجراء شكلي.

27 مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 149.

28 المادة 05 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب.

عمل، أو ترخيص بالعمل) أما مدة صلاحية هذه الوثيقة فهي في حدود المدة المقررة للمشروع أو النشاط. فقد حضر قانون العمل العراقي في مادته 22 تشغيل أي عامل أجنبي ما لم يكن قد حصل على إجازة عمل وفقاً للشروط والإجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية، فقد حددت المادة الخامسة من التعليمات مدة الإجازة بسنة واحدة. وأجازت تجديدها وفق متطلبات الحاجة. ومع أن التعليمات قد حددت مدة الإجازة بسنة واحدة فإن الإجازة لا تمنح لهذه المدة متى كان إنجاز العمل يستغرق فترة تقل عن السنة، وإنما تمنح الفترة الكافية لإنجاز العمل فقط، أما إذا كان إنجاز العمل يستغرق أكثر من سنة فإنها تمنح لسنة واحدة ومن ثم يمكن طلب تجديدها²⁹.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في قانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب وإقامتهم وتنقلهم قد عدل مصطلح جواز العمل إلى رخصة العمل، أما رخصة العمل المؤقتة فقد غيرها بتسمية الترخيص المؤقت للعمل، فما هي الحكمة من استحداث مصطلحات جديدة إذا كان النظام القانوني السائد والجاري العمل به هي التسميات الموجودة في قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

الفرع الثالث: إبرام عقد عمل محدد المدة

الأصل في عقود العمل أن تكون مبرمة لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وبما أن عقود عمل الأجانب مرتبطة بصلاحية جواز العمل أو رخصة العمل فإنه يجب أن تكون محددة المدة وفي حدود مدة الترخيص الممنوحة للعامل الأجنبي.

أما عن مدة العقد فيجب أن تكون في حدود 03 أشهر وفق نظام رخصة العمل المؤقتة، و 24 شهر كحد أقصى وفق ما يقتضيه جواز العمل المؤقت. ويجب أن يبين بدقة عقد العمل اسم المستخدم وعنوانه، قطاع النشاط، اسم ولقب وتاريخ ومكان العامل الأجنبي العامل، التأهيل المهني،

29 يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية معهد الإدارة الرصافة، 1988-1989 ص 137، ص 140.

المهنة، الأجر، مدة العقد³⁰، وبالنسبة إلى اللغة المستعملة في تحرير العقد فتكون بلغة يفهمها الأجنبي³¹.

ويجب أن تكون بنود العقد متطابقة مع النصوص التشريعية الخاصة بتشغيل الأجانب، فلا يمكن لأجنبي أن يطالب بتعديل عقد العمل بحجة وجود قانون أو اتفاقية جماعية أملت قواعد وحقوق أكثر نفعا للعمال، أو بحجة أن عمال جزائريين داخل نفس الهيئة المستخدمة استفادوا من حقوق لم تكن موجودة في عقود عملهم إلا إذا كانت تلك الحقوق قد أقرها التشريع الخاص به.

فلقد قررت المحكمة العليا بأنه: " من المقرر قانونا أن تخضع للنصوص التشريعية الجاري العمل بها كل علاقة عمل تقع بالجزائر تربط بين عامل أجنبي ومؤسسة مستخدمة جزائرية، ولا سيما ما يتعلق منها بشروط التشغيل. ويعد باطلا وبلا أثر كل بند وارد في عقد العمل يخالف الحقوق التي خولها التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل"³².

وتنتهي علاقة عمل الأجنبي بانتهاء مدة عقد العمل أو بفسخ عقد العمل من طرف الهيئة المستخدمة، أو من طرف العامل الأجنبي³³. وفي حالة نقض عقد العمل من طرف الهيئة المستخدمة يتعين عليها في ظرف ثمان وأربعين ساعة إشعار مصالح العمل المختصة بذلك النقص، على أن يقوم العامل الأجنبي بإعادة جواز العمل إلى الهيئة المستخدمة والتي بدورها ترسله إلى مديرية التشغيل في ظرف 15 يوما من تاريخ نقض علاقة العمل³⁴. أما إذا كان الفسخ من طرف العامل الأجنبي فيجب عليه قبل ذلك أن يشعر مصالح مديرية التشغيل التي أصدرت جواز العمل أو رخصة العمل المؤقتة في أجل 15 يوم قبل فسخ علاقة العمل مع توضيح الأسباب المبررة لذلك.

30 أنظر ملحق رقم 03، ص.ص، 54 و 55 .

31 منظمة العمل العربية المؤسسة العربية للتشغيل، العمال العرب المهاجرون في أوروبا في ظل الدراسات والتوصيات والاتفاقيات الدولية، يناير 1985، ص 9.

32 قرار المحكمة العليا، ملف رقم 57821 قرار بتلخيص 28/05/1990، المجلة القضائية العدد الأول سنة 1995، ص 149.

33 التعليمات الوزارية رقم: 1364، المرجع السابق، ص 20.

34 راجع نص المادة 21 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب.

وقد تنتهي علاقة العمل باتفاق الطرفين معا أو بحدوث العجز التام عن العمل والمحدد في التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي أو بالإحالة على التقاعد أو بوفاة الأجنبي³⁵.

المطلب الثالث: حالات تشغيل العامل الأجنبي دون ترخيص

رخص المشرع الجزائري باستخدام عمال أجنبية خارج نظام الترخيص وفي حالات استثنائية، بحيث يمكن للعامل الأجنبي أن يعمل دون اشتراط حصوله على ترخيص في حالة إبرام الجزائر لمعاهدة أو اتفاقية دولية تقضي بإعفاء رعايا تلك الدولة من الترخيص عند عملهم بالجزائر³⁶. كما يمكن إعفائه من الترخيص إذا كانت مدة عمله لا تتجاوز 15 يوم.

الفرع الأول: حالة المعاهدة أو الاتفاقية الدولية

نصت المادة 02 من قانون 81-10 السابق ذكره على: " مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل..."، وعليه ففي حالة وجود اتفاقية دولية يقوم نظام الاتفاق مقام نظام الترخيص بكل إجراءاته وطرقه، حيث تتضمن الاتفاقية بنود انتقال العمال الأجانب ونظامهم وتحديد مناصب عملهم، وغير ذلك مما يعني بالضرورة إعفاء العامل الأجنبي الذي يحمل جنسية تلك الدولة من شرط الترخيص بالعمل³⁷.

وفي هذا الصدد أبرمت الجزائر اتفاقيتين الأولى مع فرنسا بناء على اتفاقية ايفيان الموقعة في 18 مارس 1962، والاتفاق الثنائي المصادق عليه في 27 ديسمبر 1968 المتعلق بتشغيل وتنقل المهاجرين الجزائريين وإقامتهم على التراب الفرنسي، أما الاتفاقية الثانية فهي الاتفاقية الجزائرية التونسية المصادق عليها بالمرسوم رقم 63-451 المؤرخ في 14 نوفمبر 1963.

هاتين الاتفاقيتين تعفيان العمال التونسيين والفرنسيين من شرط جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت، ومن شرط الحصول على مستوى التقني المطلوب لشغل المنصب المقصود³⁸. وعلى عكس

35 التعليمات الوزارية رقم: 1364، المرجع السابق، ص 21.

36 مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 154.

37 مهدي بخدة، نفس المرجع، ص 156.

38 التعليمات الوزارية، المرجع السابق، ص 22.

التونسيين فإن العمال الفرنسيين ملزمين بتأشيرة العمل على جواز السفر من أجل الدخول إلى الجزائر للعمل.

ومع ذلك فإن الهيئة المستخدمة سواء أكانت تشغل تونسيين أو فرنسيين ملزمة بالتصريح بهم لدى مصالح مديرية التشغيل المختصة إقليمياً، والتي بالمقابل تقدم سنداً إدارياً يقوم مقام جواز أو رخصة العمل يسمى وصل تصريح بالعمال الأجانب الغير خاضعين لجواز العمل³⁹، وذلك خلال أجل 08 أيام من يوم إيداع التصريح. ويمنح وصل التصريح للعمال الأجانب الحق في الإقامة والتنقل في إقليم الدولة بكل حرية.

الفرع الثاني: العمل المؤقت في مدة أقل من 15 يوم

نصت المادة 09 من القانون 81-10 على ما يلي: " يستثنى من الإلزام برخصة العمل المؤقت المنصوص عليها في المادة 8 أعلاه، العمال الجانب المدعوون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز 15 يوم ودون أن يتجاوز حاصل مدة الحضور المجموعة ثلاثة أشهر في السنة ".³⁹

مفهوم هذا النص أن العامل الأجنبي الذي لا تتجاوز مدة عمله 15 يوم غير ملزم باستخراج رخصة العمل المؤقت، وذلك بسبب الطابع الاستثنائي والاستعجالي لنشاطه ولقصر مدته، فلا حاجة لحصوله على الترخيص المسبق، إذ أن الطابع الاستثنائي للنشاط الذي يرتبط أساساً بمدة العمل، والحاجة الملحة للنشاط الأجنبي الذي يتقن العملية المطلوبة مثل تركيب الآلات أو تدريب العمال أو القيام بأعمال الصيانة وغيرها لا يسمح باشتراط حصولهم على رخصة العمل بما تتسم به تلك العملية من إجراءات طويلة وكثرة الهيئات المكلفة بعملية تسليم الرخصة لا تحويها مدة العمل المؤقت تلك.

وعند تعدد النشاطات المؤقتة أي عند تكرار دعوة العامل الأجنبي في مدد متقطعة لا تزيد كل مدة منها عن 15 يوم للعمل المؤقت، فإنه لا يمكن لهذا العامل أن تزيد مدد عمله المؤقت دون رخصة عن 03 أشهر في السنة وأي خروج عن حد 15 يوم في مدة واحدة أو أكثر من 03 أشهر في مدد متقطعة يجعل حصول العامل الأجنبي على رخصة للعمل المؤقت أمراً مفروضاً⁴⁰.

وبالرغم من قصر مدة النشاط وطبيعته الاستثنائية فإن الهيئة المستخدمة ملزمة بالتصريح بهؤلاء العمال الأجانب لدى مديرية التشغيل، ويجب أن يتضمن هذا التصريح اسم الهيئة المشغلة والطابع

39 أنظر الملحق رقم 04، ص 56.

40 مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 158.

الاستثنائي للأشغال المطلوب إنجازها ومعلومات الخاصة بالأجنبي مع بيان أيام العمل التي قام بها نفس العامل في الجزائر خلال 12 شهر السابقة ليوم التصريح به⁴¹. ويستخرج مقابل هذا التصريح وصل تصريح بالعامل الأجنبي المنتدب والموقع عليه من طرف مدير التشغيل المختص إقليميا⁴².

41 المادة 20 من المرسوم رقم 82-510 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الجانب.

42 أنظر الملحق رقم 05، ص 57.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية للعمال الأجانب

من المقرر قانوناً أنه لا يمكن تشغيل عامل أجنبي بمجرد توفر الشروط والإجراءات القانونية الخاصة بتشغيل الأجانب حتى يكون التشغيل قانوني، بل لابد من احترام الضمانات والحقوق القانونية التي أقرها المشرع لهذه الفئة من العمال من خلال اعتماده لمجموعة من الحقوق التي أكدت عليها الاتفاقيات الدولية والدساتير والقوانين الوطنية.

المطلب الأول: الحقوق الأساسية

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 على مبادئ وحقوق أساسية معترف بها للفرد. وأكد دستور منظمة العمل الدولية هاته الحقوق وأهمها: الحق في الحياة والأمن الشخصي، المساواة والحماية من أي تمييز، الحماية من العمل الجبري، الحق النقابي.

الفرع الأول: الحق في الحياة والأمن الشخصي

الحق في الحياة حق ملازم لكل إنسان، وعلى القانون أن يحمي هذا الحق ولا يجوز حرمان أحد من حياته تعسفاً⁴³. كما لا يمكن أن يتعرض أي أجنبي للاعتقال أو الاحتجاز على نحو تعسفي، ولا يجرم من حرته إلا بناء على الأسباب المحددة في القانون ووفقاً للإجراءات الواردة فيه⁴⁴. وقد نص دستور الجزائر لسنة 2016 في مادته 81 على ما يلي: " يتمتع كل أجنبي يكون وجوده فوق التراب قانونياً بحماية شخصية وأملاكه طبقاً للقانون ". فيما معناه وحتى يستفيد العامل الأجنبي من حماية حقه في الحياة والحرية وفي الأمان على شخصه لابد له من احترام القوانين الخاصة بتشغيل وتنقل وإقامة الأجانب داخل الإقليم الجزائري.

فالقانون الجزائري يحمي حق الحياة للعمال المهاجرين وحتى أفراد أسرهم، فقد جرم المعاملة السيئة للعمال الأجانب كشكل من أشكال التعذيب أو الحكم عليه بعقوبة قاسية أو لا إنسانية⁴⁵.

الفرع الثاني: المساواة والحماية من أي تمييز

43 محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الأول، الوثائق العالمية، الطبعة الأولى، دار الشروق 2003، ص 81.

44 المادة 05 من الإعلان العالمي المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه والمؤرخ في 13 ديسمبر 1985.

45 راجع نص المادة 9 و 10 من المرسوم الرئاسي رقم 04-441 المؤرخ في 29 ديسمبر 2004 المتضمن التصديق بتحفظ على الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المعتمدة من طرف الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة يوم 18 ديسمبر 1990.

يتمتع العامل الأجنبي بالمساواة في المعاملة مع سائر العمال الجزائريين سواء من حيث الأجر أو التأمين الاجتماعي أو المزايا الأخرى المترتبة عن علاقة العمل له ولأسرته.

فكل دولة تعمل على تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة والحريات الفردية والجماعية، بإجراءات تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية للأشخاص الذين يوجدون بشكل قانوني في أراضيها بوصفهم عمالاً مهاجرين أو أعضاء في أسر هؤلاء العمال⁴⁶.

غير أن قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في تحديده لأشكال التمييز الباطلة التي يمكن أن تتضمنها الاتفاقيات أو عقود العمل تناسى في مادته 17 التمييز على أساس العرق أو الجنسية، واكتفى فقط بالتمييز على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقربانة .. دون أن يذكر التمييز في مجال الشغل على أساس جنسية العامل. إلا أنه تدارك الأمر من خلال المرسوم الرئاسي رقم 04-441 المتضمن التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين السابق ذكره، والذي نصت المادة 7 منه على ما يلي: "تعهد الدول الأطراف وفقاً للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع مثل التمييز بسبب الجنس أو العنصر أو اللون أو اللغة ...". كما اعترف المشرع صراحة بوجود التمييز بسبب الجنسية في قانون العقوبات المعدل، حيث أقر عقوبة جزائية على كل من يعمل على إقامة التفرقة والتمييز على أساس العرق أو الأصل القومي يستهدف منه المساس بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها وممارستها. وقد شدد العقوبة إذا كانت جريمة التمييز مرتكبها شخص معنوي لتصل العقوبة إلى حل الشخص المعنوي أو غلق المؤسسة أو الإقصاء من الصفقات العمومية⁴⁷.

الفرع الثالث: الحماية من العمل الجبري⁴⁸

46 محمود شريف بسيوني، المرجع السابق، ص 557.

47 المادة 295 مكرر 1 و 295 مكرر 2 من القانون رقم 14-01 المؤرخ في 4 فبراير 2014 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات.

48 صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري بموجب الأمر الرئاسي رقم 69-30 المؤرخ في 22 ماي 1969، والتي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 جوان سنة 1957.

يعرف العمل الجبري أو ما يطلق عليه بالعمل القسري على أنه: جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره⁴⁹.

فالعمل الجبري يمثل خرقاً خطيراً لحقوق الإنسان وتقييداً لحرية الإنسان، فهو يتضمن عنصرين أساسيين هما: تنفيذ العمل تحت التهديد بتسليط العقوبة وبدون حرية أو اختيار. ويمكن القول إن أشد الأشكال تطرفاً تلك التي تنطوي على عنف أو قيود جسدية، وأحياناً على تهديدات بالموت إزاء الأجانب أو أقاربهم. كما يمكن أن تتمثل في أشكال تهديد أقل ظهوراً تكون في بعض الأحيان ذات طبيعة نفسية، وقد شملت الحالات التي درستها منظمة العمل الدولية تهديدات بإبلاغ الشرطة أو سلطات الهجرة عن الأجانب عندما يكون وضعهم غير قانوني، وقد يلجأ أصحاب العمل إلى مصادرة وثائق العمال بغية فرض عمل جبري عنوة⁵⁰. وأحياناً يكون كوسيلة لفرض الانضباط على العمال.

ولهذا يعتبر العمل الجبري جريمة يعاقب عليها القانون في أغلب دول العالم ولأنه يعتبر شكلاً من أشكال التمييز العنصري ومظهراً من مظاهر الاستعباد والرق. وعليه نصت المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 04-441 السابق الذكر على: " لا يُلزم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته بالعمل سخرة أو قسراً"⁵¹.

الفرع الرابع: الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي في الوقت الحاضر من أهم الحقوق الأساسية التي كرسها الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان وكذا اتفاقيات منظمة العمل الدولية خاصة الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

49 محمود شريف بسيوني، المرجع السابق، ص 596.

50 تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل خلال مؤتمر العمل الدولي في دورته 93 لسنة 2005 والمتعلق بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

51 لم ينص القانون الجزائري على عقوبة صريحة عن العمل القسري، لكنه يعاقب عن التهديد كأسلوب من أساليب إرغام الأشخاص الآخرين على تنفيذ أو قيام بأعمال معينة طبقاً لنصوص المواد 284، 285، 286، 287 من قانون العقوبات.

وقد اعترفت الدول المختلفة في دساتيرها بحق العمال في تكوين جمعيات مهنية حيث ترى في النقابات وسيلة لإتاحة مساحة واسعة من حرية الرأي والدفاع عن المصالح العمالية والحرية النقابية⁵². غير أن ممارسة الأجانب للحق النقابي في تشريع العمل الجزائري يطرح عدة تساؤلات، ويظهر ذلك جليا من خلال تنظيم قانون 90-14 لكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي اشترط الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 عشر سنوات على الأقل كشرط أساسي لتأسيس المنظمات النقابية⁵³. وفي حالة ما إذا أراد العامل أن يترشح لعضوية المندوب النقابي فلا بد من تمتعه بحق الانتخاب، وبما أن هذا الأخير مقصور على الجزائريين فقط⁵⁴ فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال الحديث عن إمكانية ممارسة الحق النقابي من قبل الأجانب في القانون الجزائري.

وبالرغم من مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين التي تجيز لهم الحق في تكوين الجمعيات ونقابات العمال، إلا أن تلك المصادقة تمت بتحفظ من الجزائر، هذا التحفظ يمنع الأجانب من العمل النقابي لتعارضه مع القوانين الوطنية التي تنظم ممارسة هذا الحق. يبقى في الأخير الحق النقابي مقتصر فقط على حق الانخراط والمشاركة في اجتماعات ونشاطات المنظمة النقابية، دون أن يكون للعمال الأجانب الحق في تأسيس هذه النقابات أو أن يترشحوا كممثلين للعمال أو مندوبين نقابيين.

المطلب الثاني: الحقوق المترتبة عن علاقة العمل

يترتب على قيام علاقة العمل بعض الحقوق والامتيازات من بينها الحق في الأجر، وكذلك الحق في الراحة والعطل المختلفة والحماية الاجتماعية وحق التنقل في إقليم الدولة.

الفرع الأول: الحق في الأجر

حماية للعمال الأجانب ألزم المشرع الجزائري المستخدم بأن يدفع للأجنبي مقابل ما يتقاضاه العامل الجزائري في مثل هذه المهنة. وهنا تظهر قيمة المساواة بين العامل الجزائري والأجنبي بحيث يمنع على المستخدم أن يدفع للعامل الأجنبي أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، بل أكثر من ذلك أجاز القانون إمكانية الزيادة في الأجر بالنسبة للعامل الأجنبي، فقد نصت المادة 16 من قانون

52 سمغوي زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع 2013، ص 17.

53 راجع نص المادة 06 من قانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

54 المادة 05 من الأمر رقم 97-07 المؤرخ في 06 مارس 1997 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات.

10-81 السابق الذكر على أنه: " يتقاضى العامل الأجنبي الذي يسري عليه هذا القانون أجرا يوافق الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يمكن أن يشغله نظيره الجزائري من نفس المستوى مهورا عند الاقتضاء بزيادة وفقا لشروط تحدد بمرسوم، ويدفع المرتب في التراب الوطني وفي موعد الاستحقاق...". ويستحق العامل الأجنبي الأجر كاملا بما فيه عناصره المكونة له من التعويضات المدفوعة مقابل ساعات العمل الإضافية والمنح الخاصة بالعمل الليلي وعلاوة المنطقة، بالإضافة إلى ضمان حقه في الأرباح.

ويجب التنويه إلى أن العمل بدون جواز العمل يُفقد الأجنبي كل الحقوق المقررة بموجب تشريع العمل بما فيها الأجر، بالإضافة إلى المتابعات الجزائية لمخالفته القانون الخاص بدخول وخروج الأجانب⁵⁵.

الفرع الثاني: الحق في الراحة القانونية والعتل

للعامل الحق في الراحة، فلا يجوز لصاحب العمل إرهاقه إرهاقا يضر بصحته أو يجعله عاجزا عن العمل، لذلك تظهر أهمية الراحة في الحفاظ على صحة وسلامة العامل.

ويعتبر الحق في الراحة حقا دستوريا نص عليه الدستور الجزائري الأخير في مادته 69 فقرة 3 : " الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته .

وتقدر الراحة الأسبوعية بفترة لا تقل عن 24 أربع وعشرون ساعة متعاقبة⁵⁶، حيث يعتبر يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية في ظل ظروف العمل العادية⁵⁷.

إلى جانب الراحة الأسبوعية فإن العامل الأجنبي كغيره من العمال الجزائريين له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها له المستخدم مقابل العمل المنجز منه خلال السنة. وما يميز العامل الأجنبي هو تمتعه كذلك بأعياده الدينية الخاصة بموجب القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، فقد حددت المادة 3 والمادة 4 منه مجموع الأعياد الدينية التي يجب على المستخدم أن يمكن العامل الأجنبي من الاستفادة والراحة في هذه الأيام الدينية الخاصة به

55 التعلية الوزارية رقم: 1364، المرجع السابق، ص 4.

56 المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 14 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية لسنة 1921.

57 نصت المادة 33 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع. وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة ."

ومنها: (عيد الفصح، 25 ديسمبر عيد الميلاد، رأس السنة اليهودية، يوم التكفير). ومن ثم فإن العامل الأجنبي يستفيد مرتين من الراحة في الأعياد، الأولى ما هو متعلق بالأعياد الوطنية والإسلامية، والثانية بالأعياد الدينية الخاصة به.

الفرع الثالث: الضمان الاجتماعي

يستفيد العمال الأجانب من نظام الضمان الاجتماعي المعمول به في الجزائر، سواء في حالة مرضهم أو إصابتهم بحادث بسبب نشاطهم المهني. وتسري هذه الحماية الاجتماعية حتى على أفراد أسرهم ويتمتعون بنفس المعاملة التي يعامل بها المواطنين الأصليين.

فالقانون الجزائري كان صريحا في جعل التأمين الاجتماعي إجباري لصالح كل شخص يشتغل في التراب الوطني وبغض النظر عن جنسيته، حيث نصت المادة 6 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على: " ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يعملون بأي صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل..."⁵⁸.

كما لهم الحق أيضا في العناية الطبية لحفظ حياتهم أو لتلافي أي ضرر يمكن ان يلحق صحتهم، ولا يجرموا من هذه العناية حتى ولو كانوا في وضعية غير قانونية فيما يتعلق بإقامتهم أو عملهم في الجزائر.⁵⁹

وفيما يخص التعويض عن حوادث العمل فقد نص القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم في المادة 51 على: " يتقاضى العمال الأجانب المصابون بحوادث والذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لربيعهم"، ولا تطبق أحكام هذه المادة على الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.⁶⁰

وعليه وفي حالة الاتفاقيات الدولية الخاصة بالضمان الاجتماعي التي صادقت عليها الجزائر فإن أحكام التأمين الاجتماعي عن حوادث العمل والأمراض المهنية تتسع لتشمل حتى أفراد العائلة من

58 قانون الضمان الاجتماعي، نصوص تشريعية وتنظيمية الطبعة الرابعة متممة ومعدلة، نشر المعهد الوطني للعمل 2014، ص 436.

59 المادة 28 من المرسوم الرئاسي رقم 04-441 السابق الذكر.

60 سماري الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع 2013، ص 92.

حيث نطاق التطبيق وحتى مقدار التعويضات عينية كانت أو نقدية، وأمثلته اتفاقية الضمان الاجتماعي بين الجزائر وتونس⁶¹، فقد أقرت هذه الاتفاقية على مبدأ المساواة في المعاملة فيما يخص الضمان الاجتماعي بين العمال الجزائريين والعمال التونسيين، حيث شملت جميع التأمينات الاجتماعية المتعلقة بالمرض والأمومة والعجز والوفاة، وكذا التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، معاشات التقاعد، المنح العائلية. ولم تستثني حتى العمال الذين يفقدون عملهم بطريقة غير إرادية لأسباب اقتصادية⁶².

الفرع الرابع: حق التنقل

إن الأجنبي الذي يقيم في التراب الجزائري يمكنه أن ينتقل أو يتجول فيه بكل حرية مع مراعاة الإجراءات التي يفرضها القانون والمحافظة على الأمن العام والصحة العامة، فقد نصت المادة 24 من القانون رقم 08-11 السالف الذكر على: " ينتقل الأجنبي الذي يقيم في الجزائر بحرية في الإقليم الجزائري دون المساس بالسكينة العامة، وذلك في إطار احترام أحكام هذا القانون وقوانين الجمهورية ".

أما عن خروج الأجانب من الجزائر فيتم أيضا بكل حرية مع احترام الإجراءات القانونية، لا سيما تلك الإجراءات المتعلقة بشرطة الحدود والتي تفرضها حماية الأمن القومي وحقوق الآخرين⁶³. كما يسمح بدخول زوج الأجنبي المقيم بصورة قانونية في إقليم دولة ما، وأولاده القصر والالتحاق به والإقامة معه، وهذا مع مراعاة أحكام التشريع الوطني والحصول على الإذن الواجب.

وبخصوص الأجنبي الذي يشتغل في مؤسسة عمومية فإن الهيئة المستخدمة تتكفل حتى بمصاريف نقله من مقر إقامتهم في الجزائر إلى المكان الذي عين فيه، وكذلك مصاريف نقل زوجته وأطفاله القصر

61 تم التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي بين الجزائر وتونس الموقعة بالجزائر في 29 سبتمبر سنة 2004 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-78 المؤرخ في 18 فبراير 2006.

62 مدونة القانون الاجتماعي في ضوء الممارسة القضائية، الطبعة السادسة، برقي للنشر 2014، ص 328.

63 بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجنبي في الفقه والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة 2007، ص 280، ص 281.

الذين هم تحت كفالتة في حدود اثنين. كما يمكن للعامل الأجنبي أن يطالب أيضا باسترجاع مصاريف التنقل التي يقوم بها بمناسبة نشاطه المهني ولأسباب الخدمة عبر التراب الوطني⁶⁴.

الفصل الثاني: الرقابة على تشغيل العمال الأجانب

لم يكتفي المشرع الجزائري بتوافر الشروط والضمانات القانونية لتشغيل العمال الأجانب، بل أخضع هذا النوع الخاص من التشغيل إلى رقابة هيئات إدارية تتمثل في مديرية التشغيل ومفتشية العمل، وأخرى قضائية تتمثل في القسم الاجتماعي والقضاء الجزائري.

64 المادة 9 والمادة 12 من المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 والمرسوم التنفيذي رقم 09-272.

المبحث الأول: الرقابة الإدارية

لما تتميز به فئة العمال الأجانب من خصوصية أخضع المشرع الجزائري تشغيل الأجانب إلى نوعين من الرقابة الإدارية، الأولى تتم أمام مديرية التشغيل صاحبة الاختصاص في إصدار جوازات ورخص العمل، والثانية تتم أما جهاز قانوني له السلطة في توقيع الجزاء عن مخالفة التشريع الخاص بالأجانب يسمى مفتشية العمل.

المطلب الأول: مديرية التشغيل

تعتبر مديرية التشغيل⁶⁵ السلطة الإدارية المخولة لإصدار جوازات ورخص العمل، متمثلة في شخص مدير التشغيل الولائي الذي له صلاحية التوقيع على كل سندات العمل الخاصة بالأجانب⁶⁶.

وتتمثل رقابة مديرية التشغيل على عمل الأجانب من خلال الإجراءات الإدارية التي تتم على مستوى المديرية للحصول على رخص العمل إضافة إلى أن كل هيئة مستخدمة تريد تشغيل أجانب ملزمة ببعض الأحكام اتجاه مديرية التشغيل، كما أن هذه الرقابة لا تتم إلا بتعاونها مع أجهزة أخرى.

الفرع الأول: إجراءات الحصول على سندات العمل

تتمثل إجراءات الحصول على جواز أو رخص العمل المؤقت في:

- 1- طلب الموافقة المبدئية: يخضع تشغيل الأجانب إلى إجراء الموافقة المبدئية، وهو يخص كل هيئة مستخدمة ترغب في تشغيل عامل أو عدة عمال أجانب، ويجب أن تتأكد لدى مصالح التشغيل قبل إيداع هذا الطلب من أن منصب العمل المراد تعيين عامل أجنبي فيه لا يمكن أن يشغله عامل جزائري⁶⁷.

يودع هذا الطلب لدى مديرية التشغيل من أجل فحصه في أقرب الآجال، وهذا يتم عن طريق التنسيق مع الوكالة الولائية للتشغيل، حيث تقوم هذه الأخيرة أولاً بالبحث عن اليد العاملة

65 تم إنشاء مديرية التشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-05 المؤرخ في 21 يناير 2002 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية ودعمها.

66 التعليمات الوزارية رقم: 1364، المرجع السابق، ص 16.

67 راجع نص المادة 07 من المرسوم رقم 82-510 المتعلق بتحديد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.

الوطنية المؤهلة لشغل منصب العمل موضوع الطلب وذلك بين قوائم المسجلين لديها، ثم تقوم بتبليغ مديرية التشغيل عن نتائج البحث⁶⁸ في أجل 08 أيام وإلا أصبح البحث بدون جدوى. ويجب أن يحتوي هذا الطلب صيغة الالتزام بتكوين اليد العاملة الوطنية، كما يرفق بجدول تقديرات الهيئة المستخدمة لتشغيل اليد العاملة الوطنية والأجنبية⁶⁹، بعدها يرسل طلب الموافقة المبدئية إلى المديرية العامة للتشغيل لاتخاذ القرار النهائي إما بقبول الطلب أو برفضه⁷⁰.

2- طلب رخصة مؤقتة للعمل للحصول على تأشيرة العمل: تختلف هذه الرخصة عن الرخصة المؤقتة للعمل التي سبق دراستها في الفصل الأول، والتي تخول لصاحبها العمل مباشرة بعد حصوله عليها.

أما هذه الرخصة يتم طلبها من أجل الحصول على تأشيرة العمل فقط⁷¹، إذ هي تعتبر من قبيل الإجراءات الأولية لتشغيل الأجنبي وقبل دخوله أرض الوطن، فلا يمكن بأي حال من الأحوال أن ترخص للعامل الأجنبي مزاولة نشاط مأجور.

وبعد استصدار هذه الرخصة الموقع عليها من طرف المدير الولائي للتشغيل يتم تقديمها إلى القنصلية الجزائرية المعنية بالخارج من أجل الحصول على تأشيرة العمل الممهورة على جواز السفر الخاص بالعامل الأجنبي.

3- طلب الحصول على سند العمل: بعد الحصول على تأشيرة العمل تتقدم الهيئة المستخدمة بطلب الحصول على جواز العمل أو رخصة العمل حسب الأحوال لدى مديرية التشغيل في أجل أقصاه 25 يوم ابتداء من تاريخ الدخول الفعلي للعامل الأجنبي إلى التراب الوطني.

68 أنظر ملحق رقم 06، ص 58.

69 أنظر ملحق رقم 07، ص 59.

70 التعليمات الوزارية رقم: 1364، المرجع السابق، ص 08.

71 أنظر ملحق رقم 08، ص.ص 60 و 61.

4- استصدار جواز أو رخصة العمل: بعد استكمال الإجراءات السابقة تأتي المرحلة الأخيرة ألا وهي استخراج جواز أو رخصة العمل من مديرية التشغيل، ويتم ذلك بناء على طلب من الهيئة المشغلة التي تنوي توظيف عامل أجنبي حيث يُسلم لها جواز العمل أو رخصة العمل خلال 15 يوم من تاريخ إيداع الطلب⁷². ويمكن للعامل الأجنبي أن يسحب جواز أو رخصة العمل بنفسه، وبعدها يتمكن الأجنبي من العمل في الإقليم الجزائري بكل راحة وبصورة قانونية.

الفرع الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة اتجاه مديرية التشغيل

يتعين على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا أن يلتزم ببعض الواجبات ومنها:

- تقديم الحصيلة الشهرية لتشغيل اليد العاملة الوطنية في إطار الموافقة المبدئية⁷³.
- إرسال قائمة اسمية بالعمال الأجانب لمصالح التشغيل خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، فقد نصت المادة 22 من قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب على ما يلي: " يتعين على كل هيئة صاحبة عمل تشغل عمالا أجنبيا سواء كانوا ملزمين بجواز أو رخصة العمل المؤقت أم لا، أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب وفقا لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم. ويجب أن ترسل هذه القائمة إلى مصالح العمل المختصة إقليميا"⁷⁴.

- التصريح بالعمال الأجنبي خلال مدة 48 ساعة من تاريخ تشغيله لدى المديرية الولائية للتشغيل المختصة إقليميا، وذلك طبقا لنص المادة 28 من القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها التي ألزمت كل مؤسسة

72 التعليمات الوزارية رقم: 1364، المرجع السابق، ص، ص 12 و 13.

73 أنظر ملحق رقم 09، ص.ص، 62 و 63.

74 أنظر ملحق رقم 10، ص.ص، 64 و 65.

مستخدمة تشغل أجنبي أن تصرح به خلال مدة 48 ساعة لدى مصالح التشغيل المختصة إقليمياً.

- إشعار مديرية التشغيل بكل نقض لعقد العمل الخاص بالعامل الأجنبي في ظرف 48 ساعة من تاريخ النقض.

وكل تخلف عن هاته الالتزامات يعرض الهيئة المستخدمة إلى عقوبات جزائية.

الفرع الثالث: تعاون مديرية التشغيل مع المصالح الأخرى في مراقبة تشغيل الأجانب

يعتبر التعاون والتنسيق في مجال مراقبة تشغيل الأجانب إجباري بين المصالح التابعة للوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل على مستوى الولايات⁷⁵، ويجب أن يتجسد التنسيق على المستوى المحلي من خلال تبادل دائم للمعلومات بين مختلف المصالح المعنية التالية:

- المديرية الولائية للتشغيل التي تأخذ بعين الاعتبار مقترحات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل عند معالجتها طلبيات الموافقة على العمالة الأجنبية.

- الوكالة الولائية للتشغيل التي يستوجب عليها الإبلاغ في الآجال المحددة بنتائج البحث عن اليد العاملة الوطنية التي بإمكانها شغل مناصب العمل ذوي التأهيلات المهنية التي التمسست لفائدة عمال أجانب.

- المفتشية الولائية للعمل من خلال إشعار مصالح مديرية التشغيل الولائية بالمخالفات الناتجة عن عدم احترام الأحكام التنظيمية المتعلقة بتنصيب اليد العاملة الوطنية والتي سجلتها عند القيام بمهامها.

ويجب أن يتناول هذا التبادل للمعلومات لاسيما فيما يتصل بـ:

75 التعليم رقم: 01 الصادرة عن الأمانة العامة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المؤرخة في 20 ماي 2012 والمتعلقة بمتابعة التزامات الهيئة المستخدمة التي استفادت من الموافقة المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية في مجال تشغيل اليد العاملة الوطنية، ص 01.

قيام المديرية الولائية للتشغيل بالتبليغ المنتظم للوكالة الولائية لتشغيل والمفتشية الولائية للعمل لنسخ من الموافقات المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية الصادرة من قبل المصالح المركزية للتشغيل لصالح الهيئات المستخدمة والتي تحتوي على الالتزامات في مجال تشغيل اليد العاملة الوطنية.

كما تتلقى مفتشية العمل أيضا المعلومات المتعلقة بكل هيئة مستخدمة لم ترسل خلال الثلاثي الأول من كل سنة وبعنوان السنة الماضية القائمة الاسمية للعمال الأجانب وهذا طبقا لتشريع العمل الساري المفعول.

إضافة على ذلك تقوم مديرية التشغيل بنسخ جوازات العمل ورخص العمل المؤقتة المسلمة للعمال الأجانب وإرسالها إلى مفتشية العمل مع القائمة الاسمية للعمال الأجانب الذين انتهت صلاحية جوازات عملهم⁷⁶.

المطلب الثاني: مفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل من المصالح الخارجية لوزارة العمل وتخضع لوصايتها. هذه الهيئة مهمتها الأساسية هي السهر على مراقبة ومعاينة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل، خاصة المشاكل والعراقيل التي تواجهه في الميدان العملي، ولكي تكون هذه القوانين محل تطبيق فمفتش العمل يلعب مهمة أو دور شرطي العمل، فهو يتمتع بصلاحيات شبه عامة للمحافظة على تطبيق تشريعات وتنظيمات العمل⁷⁷ سواء كانت متعلقة بالمحليين أو بالعمال الأجانب.

الفرع الأول: صلاحيات مفتش العمل في مجال المراقبة

يتمتع مفتش العمل بصلاحيات واسعة في مجال المراقبة تشغيل الأجانب مقارنة بضباط الشرطة القضائية، خاصة زيارة وتفتيش أماكن العمل. فقد نصت المادة 5 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي: " يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها...".

76 التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 ماي 2012، المرجع السابق، ص 02، ص 03.

77 جهل محمد، مذكرة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي تحت عنوان: الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، السنة الجامعية 2011-2012، ص 48.

فهو غير ملزم بالحصول على رخصة أو أمر بالتفتيش أو إذن للدخول إلى أماكن العمل⁷⁸، غير أنه إذا كانت أماكن العمل موجودة في محلات سكنية فتكون الزيارة أثناء ساعات العمل العادية وبدون إذن أو رخصة.

كما له سلطة الفحص ومراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالأجانب، ويمكنه ان يقوم بالاستماع إلى أي أجنبي فيما يخص علاقة عمله بحضور شاهد أو بدونه. بالإضافة إلى الحق في الاطلاع على أي دفتر أو وثيقة تخص العمال الأجانب بغية التحقق من مطابقتها واستنساخها أو استخراج خلاصات منها⁷⁹.

ولهذا يسهر مفتش العمل على مراقبة التزام المؤسسات التي تلجأ لاستخدام العمال الأجانب لمجموعة القواعد والقيود الخاصة بتشغيل العمال الأجانب بحيث يتأكد من إفراغ عقود عملهم في إطار عقود عمل محددة المدة ويتحقق من سلامة إجراءات التراخيص والوثائق المطلوبة في ملف العامل الأجنبي والمستوى العلمي المطلوب.

وبالمقابل يتحقق المفتش من حصول العامل الأجنبي على كل حقوقه المقررة قانوناً وعدم انتهاك بنود العقد المتفق عليها بين الطرفين⁸⁰.

وتجدر الإشارة إلى أن مفتش العمل يتميز بالاستقلالية في قراراته، فهو يتمتع بالسلطة التقديرية في اتخاذ ما يراه مناسباً للأوضاع التي يعاينها ويلاحظها أثناء الزيارات الميدانية.

وفي مجال مراقبة شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبي يعمل مفتش أيضاً على:

- تحسين فعالية النشاطات المنسقة ونتاجها في مجال التحكم في المعلومات المتعلقة

بوضعية اليد العاملة الأجنبي.

- تعزيز مراقبة المؤسسات الأجنبية في قطاعات المحروقات والخدمات والأشغال العمومية.

78 جهل محمد، المرجع نفسه، ص 58.

79 راجع نص المادة 06 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

80 بنيزة جمال، مذكرة لنيل شهادة الماجستير الموسومة بـ "مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، جامعة وهران كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2011-2012"، ص 28.

- السهر على تنفيذ التعليمات المتعلقة باحترام إجراءات التأشير على عقود عمل الأجانب.

- الإعلام الفوري للسلطات المحلية المعنية (الوالي، رئيس أمن الولاية، المدير الولائي للتشغيل) بكل الحالات المتعلقة بوجود عمال أجانب في وضعية غير قانونية⁸¹.

الفرع الثاني: تقنيات التفتيش ومراقبة العمال الأجانب

يلجأ مفتش العمل إلى عدة آليات للرقابة، فيستعمل في ذلك عدة تقنيات يخولها إياه القانون ومنها:

الزيارات الميدانية والتي تتم على مستوى أماكن العمل، وتوجد ثلاثة أنواع من الزيارات التي يقوم بها مفتش العمل وهي :

أ- الزيارة العادية: وهي عبارة عن زيارة تدخل في إطار المراقبة العادية للمؤسسة للتأكد من مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وكذا ظروف العمل والوقاية الصحية والأمن

ب- الزيارة الخاصة: هي تلك الزيارة التي تخص موضوع معين ومحدد مسبقا قبل الزيارة، كمراقبة صلاحيات جوازات العمل الخاصة بالأجانب أو مراقبة مدى التزام المؤسسات بالتصريح عن العمال الأجانب.

ت- الزيارة المضادة: وهي التي تخص الهيئة المستخدمة التي شملتها زيارة من قبل سواء كانت عادية أو خاصة للتأكد من تسوية وضعية مخالفة للقانون كانت محل ملاحظة أو إعدار من مفتش العمل.

وتنقسم مجالات وجوانب المراقبة والتفتيش إلى قسمين رئيسيين:

81 التعليم رقم 02-2016 الصادرة عن المفتشية العامة للعمل والمؤرخة في 07 أبريل 2016 المتعلقة ببرمجة بعض نشاطات المفتشية العامة للعمل والمصالح اللامركزية لمفتشية العمل.

الجانب الإداري ويتمثل في:

- الاطلاع على الدفاتر والسجلات.

- بيانات التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي.

- رخص وجوازات العمل الخاصة بالأجانب.

- عقود العمل محددة المدة.

- بيانات التصريح بحوادث العمل والأمراض المهنية⁸².

ويطلع على كل وثيقة نص عليها القانون وتدخل ضمن صلاحياته يراها مفتش العمل ضرورة

للتأكد من مدى تطبيق تشريع وتنظيم العمل⁸³.

الجانب التقني: والمراد به زيارة كل أماكن العمل التابعة للهيئة المستخدمة ومحيطها وملحقاتها

وتابعها، كالورشات والمحلات والمطاعم والإيواء والمرافق الصحية والمخازن بما في ذلك كل أنواع

التجهيزات ووسائل وأدوات العمل. وذلك لتحقيق من مدى احترام شروط النظافة والتطهير، وتوفير

المرافق الصحية التهوية، الحرارة والبرودة، الضجيج، الوقاية من الأخطار المهنية⁸⁴.

الفرع الثالث: الوثائق التي يجررها مفتش العمل

نصت المادة 30 في الفقرة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن القانون الأساسي

الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، على مهام مفتش العمل ومنها: " تحرير أي وثيقة

منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، بغرض عرضها على السلطة السلمية أو إرسالها إلى

السلطة القضائية المختصة عند الاقتضاء "

ومن بين الوثائق التي يجررها مفتش العمل أثناء مراقبته لليد العاملة الأجنبية الملاحظات الكتابية،

تقديم الإعدارات، محاضر المخالفة، محاضر المصالحة أو محاضر عدم المصالحة في مجال الوقاية من

الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

82 محاضرات مطبوعة " تقنيات التفتيش والمراقبة" صادرة عن المعهد الوطني للعمل في إطار الدورة التكوينية لمفتشي العمل الرئيسيين 2015، ص 08.

83 راجع نص المادة 06 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

84 محاضرات مطبوعة " تقنيات التفتيش والمراقبة" المرجع السابق، ص 10.

ففيما يخص الملاحظات والإعذارات التي يقدمها مفتش العمل في إطار ممارسة وظيفته فإنها تدون في دفتر مرقم وموقع من طرفه يسمى بسجل الملاحظات والإعذارات⁸⁵. غير أن الاعذار يعد أشد لهجة من الملاحظة لاقتراحه في كثير من الأحيان بمهلة يمنحها المفتش إلى المستخدم لإزالة التقصير أو المخالفة.

أما في حالة عدم احترام الأحكام والقواعد الخاصة بتشغيل الأجانب أو تلك المتعلقة بحقوقهم، فإن مفتش العمل يحزر مخالفة تودع لدى الجهات القضائية المختصة، ولتسمح للنيابة بمتابعة المخالف للتشريع والتنظيم المعمول به. وتحضى هذه المحاضر بقيمة أكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر أعوان المراقبة الآخرين⁸⁶، فقد نصت المادة 14 من قانون رقم 90-03 على: " تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض ".

85 نصت المادة 08 فقرة أخيرة من قانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على: " .. يدون مفتشوا العمل الملاحظات والإعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم، في دفتر مرقم وموقع من طرفهم، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت، بناء على طلبهم ".

86 نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتطبيقية الخاصة بالعمل اجتهاد المحكمة العليا، دار الهدى للنشر والتوزيع 2009، ص 80.

المبحث الثاني: الرقابة القضائية

يعتبر القضاء من أهم السلطات التي تراقب العمالة الأجنبية فيما يتعلق بالنظر في المنازعات الفردية لعلاقات العمل، وفي نفس الوقت هو الضامن للحريات والحقوق الخاصة بالأجانب بناء على أحكام قضائية.

وبمقابل هذه الحماية وفي حالة قيام أحد طرفي علاقة العمل بمخالفات يعاقب عليها القانون فإنه يتعرض إلى عقوبات جزائية.

المطلب الأول: القسم الاجتماعي

يختص القسم الاجتماعي في كل النزاعات التي تقوم بين المستخدم والعمال جماعية كانت أو فردية. وللقاضي الاجتماعي دور كبير في مراقبة مدى احترام طرفي العقد للالتزامات والحقوق المترتبة عن علاقة العمل.

الفرع الأول: اختصاص القسم الاجتماعي في منازعات العمل الخاصة بالأجانب

للعامل الأجنبي حق التقاضي والمساواة أمام المحاكم الوطنية⁸⁷ عن كل نزاع يقوم بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، ويكون ذلك أمام القسم الاجتماعي الذي له الاختصاص الأصيل والمنع في ذلك. فقد نصت المادة 20 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية على ما يلي: " مع مراعاة أحكام المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي: الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف، أو قطع علاقة عمل...". فكل عامل أجنبي بمفهوم نص المادة 2 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يربطه عقد عمل يترتب عنه اختصاص المحكمة الاجتماعية عن كل نزاع ينشأ عن ذلك العقد⁸⁸.

ولقيام نزاع فردي في العمل يفترض تضرر حق مادي أو معنوي أصيب به العامل يطلب إصلاحه، كأن يطلب التعويض عن الضرر الذي لحق به جراء الفسخ التعسفي لعقد العمل من طرف صاحب العمل أو التعويض عن عقوبة تأديبية أضرت به.

87 المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 04-441 المتضمن التصديق على الاتفاقية الدولية لحقوق المهاجرين.

88 درقاوي جمال الدين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون إجتماعي، تحت عنوان " قضاء العمل "، جامعة وهران كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2012-2013، ص 32.

ونشير إلى أن المادة 500 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية قد حددت المواد التي يختص به القسم الاجتماعي اختصاصا نوعيا وهي على التوالي:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

- منازعات انتخاب مندوبي العمال.

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل⁸⁹.

وللمستخدم الحق أيضا في مقاضاة العامل في حالة عدم تنفيذ التزاماته الناتجة عن عقد العمل، إلا أن بعض الفقه يرى عدم أهمية رفع الدعوى ضد العامل المتخلف عن التزاماته مادام المستخدم يتمتع بالسلطة التأديبية تجاه العامل.

غير أنه إذا كان الأجنبي يتمتع بصفة الموظف الدبلوماسي فإنه يخرج من نطاق تشريع وتنظيم العمل، وله الحصانة أمام المحاكم المدنية والإدارية ولا يجوز مرافعته إلا استثناء عندما يتعلق موضوع الدعوى بأمواله وأملاكه الخاصة⁹⁰.

الفرع الثاني: دور القاضي الاجتماعي في مراقبة علاقات عمل الأجانب وحماية حقوقهم

إذا تبين للعامل الأجنبي أن العقوبة التأديبية التي صدرت ضده من قبل الهيئة المستخدمة غير قانونية، كأن يرى بأن تسريحه تعسفي فإنه يلجأ إلى القضاء الاجتماعي للمطالبة ببطلان العقوبة التأديبية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية وإجراءات المصالحة⁹¹.

فالقاضي الاجتماعي له الاختصاص في مراقبة علاقات العمل واحترامها بين الأطراف، ويظهر ذلك جليا من خلال مراقبته لشرعية التسريح أو الفسخ أو إنهاء علاقة العمل بأية وسيلة كانت.

89 قانون العمل نصوص تشريعية وتنظيمية، المرجع السابق، ص 835.

90 قرار المحكمة العليا، ملف رقم 119341 بتاريخ 24/10/1995، المجلة القضائية، العدد الأول 1996، ص 130.

91 راجع القانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وتظهر سلطة القاضي في تقدير الظروف الموضوعية والإجرائية التي صاحبت القرار التأديبي، حيث يتأكد قاضي الموضوع من إثبات صحة الوقائع المدعى بها ونسبتها إلى العامل الأجنبي. فله السلطة التقديرية في تقدير جسامة الخطأ وجدية السبب من خلال تقدير الظروف الملائمة لارتكاب العامل لهذا الخطأ، وكذا احترام الإجراءات التي يتعين على المستخدم احترامها عندما يلجأ إلى تسريح العامل تأديبياً..

واعترفت المحكمة العليا أن هاته الشكليات هي إجراءات جوهرية يتعين على القاضي تفحصها قبل مناقشة الخطأ في حد ذاته، وكل تسريح يكون مخالف للقانون أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي هو لاغ وبدون أثر⁹².

وإذا كان تسريح العامل الأجنبي مخالف للإجراءات القانونية أو الاتفاقية فإن القاضي يقضي بعدم شرعية هذا التسريح باعتباره تسريحا تعسفيا وإلغائه بقرار نهائي، كما يمنح للعامل تعويضا ماليا عن الضرر المادي والمعنوي الذي أصابه جراء قرار التسريح ويكون ذلك على نفقة المستخدم⁹³.

ويجب التنبيه إلى خصوصية علاقة عمل الأجنبي فهو مرتبط بعقد عمل محدد المدة قابلة للتجديد وفق القوانين والتنظيمات الخاصة بتشغيل الأجانب، ولهذا لا يمكنه أن يطالب بتغيير عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة، كما لا يمكنه مطالبة المستخدم بتعويضه في حالة إنهاء علاقة العمل بسبب نهاية مدة العقد أو انتهاء صلاحية جواز العمل⁹⁴.

أما عن الحقوق الأخرى كشهادة نهاية العمل⁹⁵ أو عدم استفادة العامل من عطلة سنوية، أو تأخر المستخدم في دفع أجرة الشهر الأخير من العقد، فيمكنه المطالبة بها أما القاضي الاجتماعي.

المطلب الثاني: القضاء الجزائي

92 بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر كلية الحقوق 2007-2008، ص 32.

93 راجع نص المادة 73 مكرر 4 من قانون 90-11 المعدلة والمتنمة بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996.

94 التعليم الوزارية رقم 1364، المرجع السابق، ص 20.

95 نصت المادة 67 من قانون 90-11 على : " يسلم للعامل عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها " .

يشكل انتهاك الالتزامات من طرف المستخدمين إزاء العمال الأجراء مخالفة أو جنحة على غرار العمال الذين بدورهم يرتكبون مخالفة القانون العام أثناء عملهم أو أثناء نزاع جماعي، والذي غالبا ما يكون القضاء الجزائي هو المختص نوعيا. وبالتالي مبدأ اختصاص الجهات القضائية الاجتماعية لا يتنافى مع تدخل القاضي الجزائي بشأن أي مسألة تطرح عليه والتي تعتمد في حد ذاتها إلى إخضاعها إلى قواعد القانون الجزائي⁹⁶.

الفرع الأول: العقوبات المقررة للمستخدم

دون المساس بالأحكام الجزائية التي أقرها قانون 90-11 على الأفعال التي يرتكبها المستخدم في علاقته مع العامل والمنصوص عليها من المواد 135 إلى 155 من نفس القانون، فإن المستخدم يمكن أن يتعرض إلى عقوبات جزائية أخرى في حالة عدم احترام الشروط والإجراءات الخاصة بتشغيل الأجانب نذكر منها:

1- العقوبات الجزائية الخاصة بتشغيل عامل أجنبي بدون جواز أو رخصة عمل:

ضاعف المشرع الجزائري هذه العقوبة في التعديل الأخير للمادة 19 من قانون 81-10، حيث أنه بموجب الأمر الرئاسي رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، نصت المادة 55 منه: " تعدل المادة 19 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل الأجانب، وتحرر كما يأتي:

المادة 19: يعاقب بغرامة تتراوح بين 10000 دج و 20000 عن كل مخالفة تثبت كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقت إذا كان هذا العامل: غير حائز إحدى الوثيقتين، أو حائزا سندا سقطت صلاحيته، أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين⁹⁷. وحقيقة الأمر أن العقوبة ليست مقتصرة على الهيئة

96 درقاوي جمال الدين، قضاء العمل، المرجع السابق، ص 14.

97 كان نص المادة 19 من قانون 81-10 محرر على النحو التالي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 و 10000 دج عن كل مخالفة...".

المستخدمة فقط بل تشمل حتى العمال الذين يملكون صفة الإشراف وإصدار الأوامر في تشغيل أجناب بدون حيازتهم للوثائق المذكورة⁹⁸.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري يعاقب كذلك على تشغيل العامل الأجنبي في منصب آخر غير المنصب المحدد في جواز العمل أو رخصة العمل، وذلك منعا لكل تحايل في استخدام العمالة الأجنبية وحماية لليد العاملة الوطنية من مزاحمة الأجناب لها في شتى الوظائف.

2- العقوبات الجزائية المتعلقة بعدم احترام المستخدم لالتزاماته تجاه مصالح العمل:

- يعاقب كل مستخدم على عدم إرساله القائمة السنوية للعمال الأجناب وكذا الإشعار الخاص بفسخ علاقة العمل إلى مصالح العمل المختصة إقليميا بغرامة مالية بين 5000 دج و 10000 دج⁹⁹.

- أما في حالة عدم تبليغ الوكالة المؤهلة للتشغيل عن المناصب الشاغرة، فيعاقب المستخدم طبقا لنص المادة 24 من القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمل ومراقبة التشغيل بـ 10000 دج إلى 30000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه.

- وكما تم تبيانه سابقا فإن المستخدم ملزم بإرسال المعلومات المتعلقة باحتياجاته لليد العاملة والتوظيفات التي قام بها إلى الوكالة المؤهلة للتشغيل¹⁰⁰، وإلا عوقب بموجب المادة 25 من القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل بغرامة من 10000 دج إلى 30000 دج مع مضاعفتها في حالة العود.

3- العقوبات الجزائية الخاصة بتشغيل الأجناب بصفة غير قانونية وفي ظروف غير إنسانية:

98 تنص المادة 20 من قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجناب على: " دون الاخلال بالعقوبات التأديبية يعاقب كل عامل بمؤسسة أو هيئة عمومية أو خاصة يتولى بأوامره أو تعليماته للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه، الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز جواز أو رخصة العمل المؤقت المطلوبين بغرامة تتراوح بين 1000 و 5000 دج تطبق على قدر عدد المخالفات المثبتة " .

99 راجع نص المادة 56 من الأمر الرئاسي رقم 15-01 السابق الذكر والتي عدلت المادة 23 من القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجناب.

100 أجاز القانون للبلديات في الأماكن التي لا تتوفر على الوكالة الولائية للتشغيل وفي حدود اختصاصها الإقليمي، أن تقوم بمهام الوكالة بموجب اتفاقية بينهما. كما أن المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المتعلق بضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه، رخص أيضا للأفراد المقيمين بالجزائر في إنشاء هيئات خاصة لتنصيب وتشغيل العمال والقيام بدور وكالة التشغيل.

نصت المادة 46 من قانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها على: " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 60000 دج إلى 200000 دج كل شخص يقوم بصفة مباشرة أو غير مباشرة بتسهيل أو محاولة تسهيل دخول أو تنقل أو إقامة خروج أجنبي من الإقليم الجزائري بصفة غير قانونية. وتكون العقوبة السجن من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات وغرامة من 300000 دج إلى 600000 دج عندما ترتكب المخالفة المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه مع أحد الظروف الآتية: ... عندما تكون المخالفة من شأنها تعريض الأجانب لظروف المعيشة أو النقل أو العمل أو الإيواء لا تتلائم مع الكرامة الإنسانية...".

كما أن أي تشغيل لأجنبي في وضعية إقامة غير قانونية يعرض المؤسسة المستخدمة لدفع غرامة مالية من 200000 دج إلى 800000 دج¹⁰¹، زيادة عن العقوبات التي أقرتها أحكام التشريع المنظم لتشغيل الأجانب.

الفرع الثاني: العقوبات المقررة للعامل الأجنبي

لم يقتصر القانون في فرض عقوبات جزائية على المستخدم لمخالفته قواعد تشغيل الأجانب، بل أقر عقوبات أخرى تقع على عاتق العامل حين قيامه بأفعال مخالفة لأحكام التشريع المنظم لتشغيل العمال الأجانب، نذكر منها:

- 1- جريمة إفشاء السر المهني: نص المشرع الجزائري صراحة في المادة 24 من قانون رقم 81-10 السابق الذكر على معاقبة كل عامل أجنبي يقوم بإفشاء السر المهني وفقا لأحكام المادة 302 من قانون العقوبات التي تنص على: " كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون محولا له ذلك، يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10000 دج. وإذا أدى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 1500 دج...". فهذا النص اعتبر جميع العمال الذين يعملون في مؤسسة والمراد بالمؤسسة هنا الهيئة المستخدمة سواء

101 راجع نص المادة 49 من القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

كانت عمومية أو خاصة، وبالتالي فالعامل مهما كانت درجته في سلم المؤسسة ملزم بكتمان السر الذي اطلع عليه بسبب وظيفته أو بمناسبة¹⁰²، وإلا ترتبت عليه المسؤولية الجزائية.

2- العمل دون الحصول على جواز أو رخصة العمل: فكل عامل أجنبي يخالف أحكام القانون 81-10 يعاقب بغرامة تتراوح بين 100 و 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي تتخذ ضده¹⁰³.

3- عدم تقديم المستندات والوثائق المثبتة لوضعيته للأعوان المؤهلين: يعاقب بغرامة من 5000 دج إلى 20000 دج طبقاً لنص المادة 39 من قانون رقم 08-11.

4- عدم التصريح بتغيير مكان الإقامة الفعلية: يعاقب كل عامل أجنبي غير مكان إقامته ولم يصرح بالإقامة الجديدة للجهات المختصة بغرامة من 2000 دج إلى 15000 دج.

5- الإقامة غير الشرعية: الحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 10000 دج إلى 30000 دج المادة 44 من قانون رقم 08-11.

6- عدم حيازة بطاقة مقيم للأجنبي الذي بلغ 18 سنة: لا يكفي حصول الأجنبي على جواز العمل أو رخصة العمل حتى يكون في وضعية قانونية بل لابد له من استكمال الإجراءات الخاصة بإقامة الأجانب، وإلا عوقب بغرامة من 5000 دج إلى 20000 دج بنص المادة 45 من قانون 08-11.

102 بوصنيرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة قسنطينة كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية السنة الجامعية 2008-2009، ص ، ص 126 و 127.

103 راجع نص المادة 25 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

إلى جانب العقوبات الجزائية يمكن أن يتعرض العامل إلى عقوبات إدارية كسحب جواز أو رخصة العمل المؤقتة، إذا تبين أن المعلومات والوثائق المقدمة من طرفه غير صحيحة. أو يتم طرده أو إبعاده في حالة ما:

- إذا رأت السلطات الإدارية أن وجوده في الجزائر يشكل تهديدا للأمن العام.
 - إذا كان هذا الأجنبي موضوع حكم أو قرار قضائي أصبح نهائيا قضى بإدائه بجناية أو جنحة وبعقوبة السجن أو بالحبس.
 - إذا لم يغادر التراب الوطني في المواعيد المحددة له في حالة رفض تسليم له بطاقة المقيم أو سحبها منه لكون الشروط المطلوبة لمنح بطاقة الإقامة أصبحت غير متوفرة.
- هذا وإن إبعاد الأجنبي من التراب الجزائري يتم بموجب قرار من وزير الداخلية ويبلغ للمعني بالإبعاد بصفة رسمية¹⁰⁴. وفي حالة تملصه من تنفيذ قرار الإبعاد أو الطرد أو دخل من جديد بدون رخصة للتراب الوطني يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات إلا إذا اثبت بأنه لا يستطيع العودة إلى بلده الأصلي ولا على الالتحاق بأي بلد آخر، فلا تطبق العقوبة وذلك طبقا للأحكام الخاصة باللاجئين وعديمي الجنسية¹⁰⁵.

104 بن عبدة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص ، ص 283 و 282.

105 المادة 42 من قانون 81-10 المتعلق بشروط دخول الأجانب على الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

خاتمة

إن النزوح غير المسبوق الذي عرفته الجزائر في السنوات الأخيرة خاصة القادمين من البلدان الحدودية سواء بطريقة شرعية أو غير شرعية، والذين هربوا إلى الجزائر إما بسبب أوضاعهم المعيشية في بلدانهم الأصلية أو نتيجة الحروب التي حولت بلدانهم إلى مكان غير آمن، الأمر الذي أدى إلى استغلالهم من بعض أرباب العمل وتشغيلهم في أنشطة بأجور زهيدة وفي ظروف قاسية. وكذا تشغيلهم بطرق مخالفة للقانون من خلال التستر عليهم وعدم التصريح بهم لدى مصالح التشغيل.

ومن ناحية أخرى فإن بعض الشركات الأجنبية والتي استفادت من مشاريع اقتصادية استطاعت أن تفرض عمالها الأجانب في مناصب عمل بحجة الخبرة والكفاءة، مع صعوبة التحقق من صحة الشهادات الصادرة من بلدانهم الأصلية.

ومع عدم وضوح رؤية المشرع الجزائري في كثير من النقاط القانونية خاصة ما يتعلق بحقوق الأجانب وواجباتهم، فحق مشاركة العامل الأجنبي في الهيئة المستخدمة لم يفصل فيه المشرع فيما إذا كان الأجنبي يتمتع بهذا الحق أم لا، خصوصا أن هذا الحق يخول للعامل صلاحيات تصل حتى الاطلاع على حسابات الأرباح والخسائر، وتسيير الخدمات الاجتماعية.

وبخصوص عدم احترام المستخدم لالتزامه المتعلق بتشغيل نسبة معينة من اليد العاملة الوطنية في إطار الموافقة المبدئية على استقدام العمالة الأجنبية، فإن المشرع الجزائري لم يحدد أيضا الجزاء عن مخالفة هذا الالتزام. وهذا ما جعل بعض المؤسسات المستخدمة تتجرد من التزاماتها، وكان سببا مساعدا في اعتمادها على العمالة الأجنبية فقط.

أمام كل هذا تبقى الآليات التي اعتمدها المشرع في حماية اليد العاملة الوطنية من خلال تنظيمه للعمالة الأجنبية غير كافية، هذا من جهة، وصعوبة توفير الحماية القانونية التي أقرتها المواثيق والاتفاقيات الدولية للأجانب خاصة بالنسبة للعمالة القادمة من الدول الإفريقية من جهة أخرى.

وعليه فإن إعادة النظر في النظام القانوني الذي ينظم العمالة الأجنبية أصبح أمرا ضروريا، خاصة وأنه يعتمد على قوانين صدرت في الثمانينات وما زال معمول بها إلى غاية اليوم.

الملاحق

ملحق رقم 01 : جواز العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

مستخلص من القانون رقم 81 - 10
المؤرخ في 09 رمضان 1401
الموافق في 11 يوليو 1981

المادة 17 : « يجب تقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبته ذلك السلطات المختصة ».

المادة 25 : « يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 دج و 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام و شهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي قد تتخذ ضده ».

رقم الترتيب :

رقم السلسلة No

جواز العمل

يبيح هذا القانون لصاحب هذا الجواز ممارسة عملا مهنيا مدفوع الأجر بالجزائر

في منصب :

العدة :

ابتداء من :

إلى :

مكان التشغيل :

إسم وعنوان الهيئة المستخدمة :

سلم في :

بتاريخ :

خاتم وتوقيع المسؤول

الصورة

اللقب :

الإسم :

تاريخ الإزدياد :

مكان الإزدياد :

الجنسية :

التأهيل :

تاريخ الدخول إلى الجزائر :

توقيع صاحب الجواز

ملحق رقم 02: رخصة العمل المؤقتة

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

Direction de l'Emploi de la Wilaya de :.....

Cadre réservé à la DEW
Date :
N° dossier :

PHOTO

AUTORISATION DE TRAVAIL TEMPORAIRE (ATT)

N°DU.....

Timbre Fiscal

Nom :	Prénom :
Date de naissance : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Lieu de Naissance: Pays:
Nationalité actuelle :	Nationalité d'origine:
Qualification professionnelle :.....	
Date d'entrée en Algérie : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
Est autorisé à occuper le poste de travail de.....	
Autorisation de Travail Temporaire Valable du <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> AU <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
Organisme employeur.....	
Adresse de l'organisme et lieu de travail :.....	

Art. 8 - loi 81-10 du 11 juillet 1981 « Une autorisation de travail temporaire est délivrée aux travailleurs étrangers appelés à exercer une activité salariée d'une durée inférieure ou égale à trois mois...Elle ne peut être renouvelée plus d'une fois dans l'année ».
Article 17 décret n° 82-510 du 25 Décembre 1982 « La demande de renouvellement de l'autorisation de travail temporaire est déposée huit jours, au moins, avant la date d'expiration de ce document ».

Fait à le.....
Le directeur de l'emploi de wilaya

ملحق رقم 03: عقد عمل محدد المدة خاص بالعامل الأجنبي

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE POUR TRAVAILLEUR ETRANGER
(Dispositions obligatoires devant figurer dans le contrat de travail du travailleur étranger à établir conformément à la législation du travail en vigueur)

A joindre par l'employeur à sa demande du titre de travail pour occuper un travailleur étranger.

La durée du contrat de travail ne peut pas être inférieure à trois (3) mois ni supérieure à (24) mois pour l'obtention d'un Permis de Travail, et elle ne peut être supérieure à trois (3) mois pour l'obtention d'une Autorisation Temporaire de Travail. (dispositions des articles 10 et 08 de la loi n° 81-10 du 11 Juillet 1981 relative aux conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère)

(ENTETE ENTREPRISE)
CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Entre:

1/ EMPLOYEUR

Dénomination de l'entreprise
Adresse :
Représentée par
Qualité :
Secteur d'activité :
Numéro d'inscription au registre de commerce
Numéro d'identification fiscale :
Numéro d'affiliation à la sécurité sociale :

2/ SALARIE

Nom:	Prénom :.....
Date de naissance:.....	Lieu de naissance:.....Pays.....
Nationalité actuelle :.....	Nationalité d'origine
Situation familiale : <input type="checkbox"/> célibataire <input type="checkbox"/> marié(e) <input type="checkbox"/> divorcé(e) <input type="checkbox"/> veuf (ve)	
Demeurant à :.....	
Expérience professionnelle :.....	
Qualification professionnelle.....	
Diplôme ou titre obtenus :.....	
Date d'entrée en Algérie :.....	
Passport N° : délivré leà.....	

Article 1 : l'employeur engage le travailleur étranger cité ci-dessus

En qualité de :

Pour une durée déterminée de : Mois, Qui prend effet à compter de la décision d'octroi du titre de travail

Motif de la durée du contrat :

Lieu (x) de travail en Algérie :

Montant du salaire mensuel brut: DA

Montant du salaire mensuel net: DA

Primes et indemnités (nature et montant)

* Part transférable (pour les entreprises de droit algérien) :

* Part payable en Dinars Algérien (Id) : DA

Avantage en nature (logement/véhicule....) :

Article 2 : Le travailleur reçoit dans les mêmes conditions que les travailleurs algériens, à travail égal, une rémunération égale à celle des travailleurs de même catégorie accomplissant le même travail dans l'entreprise. Il reçoit également dans les mêmes conditions que les travailleurs algériens toutes les primes et indemnités.

Article 3 : M - Mme -Mlle..... bénéficie des avantages sociaux prévus par la législation et la réglementation de sécurité sociale :

- Dans le pays d'origine : (référence de la convention ou traité) :
- En Algérie :

Article 4 : Le présent contrat et les droits et obligations qui en découlent sont soumis à la législation et à la réglementation du travail applicable en Algérie ainsi qu'aux accords et conventions collectifs de travail et au règlement intérieur applicables dans l'entreprise.

Article 5 : Les frais de voyage depuis le lieu de résidence de M-Mlle - Mme..... à l'étranger jusqu'au lieu d'emploi sont à la charge de l'employeur.

Article 6 : A la fin du contrat, pour quelque motif que ce soit, M-Mlle -Mmeest rapatrié aux frais de l'employeur depuis le lieu de travail jusqu'à sa résidence à l'étranger.

Article 7 : L'employeur est tenu de notifier à la Direction de l'Emploi de Wilaya toute modification survenue dans les clauses du présent contrat.

Article 8 : M-Mlle - Mmereconnait avoir reçu un exemplaire de son contrat de travail et à sa demande, une traduction dans une langue comprise par lui.

Il (Elle) déclare en accepter les clauses et conditions.

Fait en quatre (4) exemplaires, à le

Signature du travailleur

Signature du l'employeur

(Cachet, signature et griffe de l'employeur ou de son représentant habilité)

ملحق رقم 04: وصل تصريح بالعمال الأجنبي غير الخاضع لجواز العمل

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

Direction de l'Emploi de la Wilaya de :.....

Adresse :.....

Photo

Cadre réservé à la DEW

Date :

N° dossier :

RÉCÉPISSÉ DE DÉCLARATION DE TRAVAILLEUR
ÉTRANGER NON SOUMIS AU PERMIS DE TRAVAIL

Nom :	Prénom :
Date de naissance : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Lieu de naissance: Pays :
Nationalité actuelle:	Nationalité d'origine:
Demeurant à:	
Qualification professionnelle:	
Occupe les fonctions de:	
Auprès de:	
A (lieu de l'emploi) Wilaya(s)	
Pour une durée de A compter du au	

Fait à.....le.....

Le Directeur de l'Emploi de Wilaya

ملحق رقم 05: وصل تصريح بالعمال الأجنبي المنتدب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

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

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

Direction Générale de l'Emploi
et de l'Insertion

المديرية العامة للتشغيل و الإدماج

Direction de l'Emploi de la Wilaya de :

مديرية التشغيل لولاية :

Adresse :

العنوان :

Cadre réservé à la DEW
Date de réception :
N° dossier :



RÉCÉPISSÉ DE DÉCLARATION DE
TRAVAILLEUR ÉTRANGER DÉTACHÉ(*)

(Dispositions particulières pour les travailleurs étrangers détachés à titre exceptionnel pour une courte durée par un employeur établi hors d'Algérie dans le cadre de l'exécution d'un contrat d'assistance ou de prestation de services)

Nom :
Prénom :
Nationalité : Date de naissance :/...../.....
Lieu de naissance :
Sexe : F H
Situation familiale :
Passeport N° : Délivré le :/...../..... à :
Adresse à l'étranger :
Qualification professionnelle (diplômes et titres):.....
Nom ou raison sociale de l'organisme prestataire :
.....
Nom ou raison sociale de l'organisme d'accueil :
.....
Travaux à effectuer :
.....
.....
Lieu des travaux :
Pour une durée de mission de : (jours), à compter du/...../..... au :/...../.....
Fait à le/...../.....

Le Directeur de l'Emploi de Wilaya

(*) - Art 09 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981.
- Art 20 du décret n° 82-510 du 25 décembre 1982.
- Art 5 bis, alinéa 02, paragraphe 07, du décret présidentiel n° 03-251 du 25 juillet 2003.

ملحق رقم 06: نتائج البحث عن اليد العاملة الوطنية المؤهلة لشغل منصب العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

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

Direction de l'Emploi de la Wilaya de
Organisme employeur
Projet/ Investissement
Maître de l'ouvrage (s'il y a lieu)

المديرية الولائية للتشغيل لـ
الهيئة المستخدمة
الاستثمار/المشروع
صاحب المشروع (إن وجد)

نتائج استغلال الوكالة الولائية للتشغيل لبطاقة طالبي العمل (تنقيب محلي، جهوي و وطني)
RESULTATS DE L'EXPLOITATION DE L'AWEM DES FICHIERS DES DEMANDEURS D'EMLPL
(Prospection locale, régionale et nationale)

منصب العمل Intitulé du poste de travail	الدبلوم أو الشهادات المطلوبة Diplôme/ requis Titre	الخبرة المهنية Expérience Professionnelle	شروط أخرى Autres conditions	احتياجات المؤسسة من اليد العاملة Besoins de main l'entreprises en d'oeuvre		اليد العاملة الوطنية المتوفرة حسب الوكالة الولائية للتشغيل Disponibilités de la main d'oeuvre nationale
				العمالة الأجنبية Main d'oeuvre étrangère	العمالة الوطنية Main d'oeuvre nationale	
TOTAL المجموع						

ملاحظة : يجب إرسال المعلومات إلى المديرية الولائية للتشغيل، طبقا للجدول النموذجي في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ استلام هذه الوثيقة .

حرر في

رئيس الوكالة الولائية للتشغيل

(الطابع و ختم و امضاء)

□□□□ □□□□ 08: رخصة مؤقتة للعمل للحصول على تأشيرة عمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Mi nistère 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 :

رخصة مؤقتة للعمل للحصول على تأشيرة عمل
Autorisation Provisoire de Travail pour l'obtention d'un Visa de Travail
Temporary Work Permit to get a Work Visa

رقم الرخصة :/م و ت/02 المؤرخة في/...../20.

إن المدير الولائي للتشغيل .

- بمقتضى أحكام المادة 5 مكرر ، الفقرة 6 و7 من المرسوم الرئاسي رقم 20-052 المؤرخ في 21 جمادى الأول عام 2101 الموافق 21 يوليو سنة 0220 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر .

- وبناء على الموافقة المبدئية للإدارة المركزية للتشغيل رقم :/م ض ت / م ع ت (20/ المؤرخة في/...../.....) يسلم هذه الرخصة المؤقتة إلى:

الهيئة المستخدمة:

العنوان :

إن وجد: المشروع.....

اسم رئيس المشروع :

بفرض طلب الحصول على تأشيرة عمل لدى التمثيليات الدبلوماسية الجزائرية المعنية بالخارج، لفائدة عامل المذكور(ين) في القائمة المرفقة لهذه الرخصة المؤقتة.

حرر في

امضاء و ختم المدير الولائي للتشغيل

هـمـام :

تسلم هذه الوثيقة لإثبات طلب تأشيرة العمل للدخول إلى الجزائر. ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن ترخص للعامل الأجنبي المعني بزاوية نشاط ماجور. وتتقدم الهيئة المستخدمة بطلب الحصول على سند العمل لدى مصالح المديرية الولائية للتشغيل في أجل أقصاه خمسة عشر (25) يوما ابتداء من تاريخ الدخول الفعلي للعامل الأجنبي إلى التراب الوطني.

Important(FR)

Ce document est délivré pour justifier la demande de visa de travail en Algérie et n'autorise, en aucun cas le travailleur étranger concerné à exercer une activité salariée. L'organisme employeur est tenu de déposer une demande pour l'obtention d'un titre de travail au près de la Direction de l'Emploi de Wilaya, dans un délai de 15 jours à compter de la date d'entrée effective du travailleur étranger en Algérie.

Important(EN)

This document is issued to justify the request for visa working in Algeria and cannot permit, in any circumstances, to any foreign worker concerned to engage in a salaried activity. The employer is required to submit an application for obtaining a work permit from the Employment Direction of the Wilaya, within a period of 15 days starting from the first entrance day of the foreign worker in Algeria.

المديرية الولائية للتشغيل لـ:.....

قائمة العمال المعنيين بطلب تأشير العمل

الهيئة المستخدمة:.....

رقم الرخصة:/م و ت /... / 20... المؤرخة في/.../20....

الرقم التسلسلي	اسم ولقب العامل الأجنبي (**)	تاريخ و مكان الميلاد	إسم الأب و الأم	الجنسية	منصب العمل

(**) بالحروف اللاتينية إذا تعلق الأمر بعمال أجانب خرج العمالة الوافدة من الدول العربية.

إمضاء و ختم المدير الولائي للتشغيل

ملحق رقم 09: التقرير الخاص بتشغيل اليد العاملة الوطنية في إطار الموافقة المبدئية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

المديرية العامة للتشغيل والإمماج

DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

المديرية الولائية للتشغيل

Direction de l'Emploi de Wilaya de _____

التقرير الشهري لتشغيل اليد العاملة الوطنية في إطار الموافقات المبدئية

SITUATION MENSUELLE DE L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE NATIONALE DANS

LE CADRE DES ACCORDS DE PRINCIPE

(شهر Mois)

Mes :

الحصيلة الشهرية لتفعيل اليد العاملة الوطنية في إطار الموافقة المبدئية

BILAN MENSUEL DE RECRUTEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE NATIONALE DANS LE CADRE DES ACCORDS DE PRINCIPE

Accord de principe	Organisme Employeur	Projet	Branche d'activité (*)	Secteur Juridique (**)	Besoins accordés dans le Cadre de l'accord de principe		Nombre de Recrutements effectués			Date de début de projet	Taux d'avancement du projet	
					Main d'œuvre étrangère	Main d'œuvre nationale	Main d'œuvre étrangère	Main d'œuvre nationale	Cadre			Maîtrise
TOTALG												

(*) Branche d'activité : (agriculture-Industrie-BTPH-Services)

(**) Secteur juridique (Public-Privé National-Privé Etranger)

ملحق رقم 10: التصريح السنوي للعمالة الأجنبية

التصريح السنوي للعمالة الأجنبية
DECLARATION ANNUELLE DES TRAVAILLEURS ETRANGERS
ANNEE :

- ◆ الاسم أو الغرض الاجتماعي Nom ou raison sociale
- ◆ القطاع القانوني : Scteur Juridique : علم : public - خاص وطني privé national - خاص أجنبي privé étranger (1)
- ◆ طبيعة النشاط : Nature de l'activité :
- ◆ العنوان بالجزائر : Adresse en Algérie :
- ◆ عدد العمل الكلي Effectif global :
- ◆ عدد العمل الأجنبي Effectif étranger :

Tableau n°1

LISTES DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

الاسم و القب Nom prénom	الجنس Sexe	الجنسية Nationalité	السن Age	التاريخ Date			مكتب العمل المشغول Poste de travail occupé	الأجر salaire		مدة عقد العمل Dure du Contrat de travail
				الدخول إلى الجزائر entrée en Algérie	التوظيف recrutement	انتهاء علاقة العمل cessation d'activité		Brut الحام	Net الصافي	

(L'employeur (Cachet, signature et gaffe de l'employeur ou de son représentant habilité)

Tableau n°2

العمالة الوطنية و الأجنبية حسب الفئة الاجتماعية المهنية
EFFECTIF ETRANGER ET NATIONAL
PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

ANNEE السنة

الجنسية Nationalité	CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE											
	العمال الاجانب Travailleurs Etrangers					العمال الوطنيين Travailleurs Algériens						
	Cadre الطراز		Maîtrise السك		Exécution تفوي	Cadre الطراز		Maîtrise السك		Exécution تفوي		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
TOTAL												

Maître à la main L'employeur
Cachet, signature et adresse de l'employeur
ou de son représentant habilité

المصدر: الأمانة العامة للتكوين المهني، 2014، ص 22-23. *Source: Secrétariat général de la formation professionnelle, 2014, p. 22-23.*
 Dispositifs de l'article 22 de la loi n°81-48 du 11 juillet 1981. Tout organisme employeur, occupant des travailleurs étrangers soumis ou non au permis de travail ou à l'autorisation de travail temporaire, est tenu d'envoyer, au cours du premier trimestre de chaque année, et au titre de l'exercice précédent, un état nominatif de son personnel étranger. Cet état nominatif doit être adressé aux services de l'emploi territorialement compétents.

قائمة المراجع:

المؤلفات:

- 1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب طبعة 2006.
- 2- بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة 2007.
- 3- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع 2013.
- 4- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع 2013.
- 5- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر 1995.
- 6- محمود شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الأول، الوثائق العالمية، الطبعة الأولى، دار الشروق 2003.
- 7- محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية.
- 8- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر، سنة 2014.
- 9- نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتطبيقية الخاصة بالعمل اجتهاد المحكمة العليا، دار الهدى للنشر والتوزيع 2009.
- 10- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية معهد الإدارة الرصافة 1989.

الدراسات والمقالات القانونية:

- 1- اللجنة التوجيهية الدواية لحملة التصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، حملة التصديق على الاتفاقية الدواية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، نشر مكتب المنظمة الدولية للهجرة في القاهرة 2009.
- 2- مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة (دراسة في ضوء التشريعين الأردني والجزائري) مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع إلى الملتقى العلمي الدولي الذي أقيم على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، في الفترة من 15-16 نوفمبر 2011.
- 3- منظمة العمل العربية المؤسسة العربية للتشغيل، العمال العرب المهاجرون في أوروبا في ظل الدراسات والتوصيات والاتفاقيات الدولية، يناير 1985
- 4- تقرير المدير العام للمكتب الدولي للعمل خلال مؤتمر العمل الدولي في دورته 93 لسنة 2005 والمتعلق بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

المذكرات والرسائل الجامعية:

- 1- بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة قسنطينة كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية السنة الجامعية 2008-2009.
- 2- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر كلية الحقوق 2007-2008.
- 3- بنيزة جمال، مذكرة لنيل شهادة الماجستير الموسومة بـ رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، جامعة وهران كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2011-2012.

- 4- جهل محمد، مذكرة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي تحت عنوان: الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، السنة الجامعية 2011-2012.
- 5- درقاوي جمال الدين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون اجتماعي، تحت عنوان " قضاء العمل "، جامعة وهران كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2012-2013.

الاتفاقيات الدولية والإعلانات العالمية:

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 14 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية 1921.
- 2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.
- 3- الاتفاقية الدولية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري 1957.
- 4- الإعلان العالمي المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه 1985.
- 5- الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990.
- 6- اتفاقية الضمان الاجتماعي بين الجزائر وتونس 2004.

المصادر:

- 1- قانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري.
- 2- قانون رقم: 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
- 3- قانون رقم 80-11 المؤرخ في 25 يونيو 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.
- 4- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- 5- قانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

- 6- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- 7- الأمر الرئاسي رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.
- 8- مرسوم رئاسي رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.
- 9- مرسوم رئاسي رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية والمعدل والمتمم.
- 10- مرسوم رئاسي رقم 04-441 المؤرخ في 29 ديسمبر 2004 المتضمن التصديق بتحفظ على الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

المدونات والمحاضرات القانونية:

- 1- قانون العمل، نصوص تشريعية وتنظيمية، الطبعة الخامسة متممة ومعدلة، نشر المعهد الوطني للعمل 2015.
- 2- قانون الضمان الاجتماعي، نصوص تشريعية وتنظيمية، الطبعة الرابعة متممة ومعدلة، نشر المعهد الوطني للعمل 2014.
- 3- القانون الاجتماعي في ضوء الممارسة القضائية، الطبعة السادسة، برقي للنشر 2014
- 4- تقنيات التفتيش والمراقبة، محاضرات مطبوعة صادرة عن المعهد الوطني للعمل في إطار الدورة التكوينية لمفتشي العمل الرئيسيين 2015.

التعليمات:

- 1- التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20 مايو 2012 الصادرة عن الأمانة العامة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والمتعلقة بمتابعة التزامات الهيئة المستخدمة التي استفادت من الموافقة المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية في مجال تشغيل اليد العاملة الوطنية.

2- التعليم الوزارية رقم: 1364 المؤرخة في 19/05/2014 الصادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والمتعلقة بإجراءات تنظيم ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية

3- التعليم رقم 02-2016 الصادرة عن المفتشية العامة للعمل والمؤرخة في 07 أبريل 2016 المتعلقة ببرمجة بعض نشاطات المفتشية العامة للعمل والمصالح اللامركزية لمفتشية العمل.

المجلات القضائية:

- 1- المجلة القضائية، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا العدد الأول سنة 1991
- 2- المجلة القضائية، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا العدد الأول سنة 1995
- 3- المجلة القضائية قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا العدد الأول سنة 1996

الفهرس

01	مقدمة
05	الفصل الأول: الشروط والضمانات القانونية لتشغيل العمال الأجانب
06	المبحث الأول: شروط تشغيل العمال الأجانب
07	المطلب الأول: الشروط الموضوعية.....
07	الفرع الأول: شرط التأهيل
08	الفرع الثاني: شرط انعدام اليد العاملة الوطنية المؤهلة مناصب العمل المتوفر.....
09	الفرع الثالث: شرط السلامة الصحية.....
10	الفرع الرابع: شرط السن
10	المطلب الثاني: الشروط الشكلية.....
11	الفرع الأول: جواز العمل المؤقت.....
12	الفرع الثاني: رخصة العمل المؤقت.....
13	الفرع الثالث: إبرام عقد العمل محدد المدة.....
15	المطلب الثالث: حالات تشغيل العمال الأجانب دون ترخيص.....
16	الفرع الأول: حالة المعاهدة أو الاتفاقية الدولية.....
17	الفرع الثاني: العمل المؤقت في مدة أقل من 15 يوم.....
19	المبحث الثاني: الضمانات القانونية للعمال الأجانب.....
19	المطلب الأول: الحقوق الأساسية.....
20	الفرع الأول: الحق في الحياة والأمن الشخصي.....
20	الفرع الثاني: الحق في المساواة والحماية من أي تمييز.....
21	الفرع الثالث: الحماية من العمل الجبري.....
22	الفرع الرابع: الحق النقابي.....
23	المطلب الثاني: الحقوق المترتبة عن علاقة العمل.....
22	الفرع الأول: الحق في الأجر.....
24	الفرع الثاني: الراحة القانونية والعطل.....
25	الفرع الثالث: الضمان الاجتماعي.....
26	الفرع الرابع: حق التنقل.....
28	الفصل الثاني: الرقابة على تشغيل العمال الأجانب.....
29	المبحث الأول: الرقابة الإدارية.....
29	المطلب الأول: المديرية الولائية للتشغيل.....
30	الفرع الأول: إجراءات الحصول على سندات العمل.....
31	الفرع الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة اتجاه مديرية التشغيل.....

الفرع الثالث: تعاون مديرية التشغيل مع المصالح الأخرى في مراقبة تشغيل الأجانب	ص 32
المطلب الثاني: مفتشية العمل	ص 33
الفرع الأول: صلاحيات مفتش العمل في مجال المراقبة	ص 34
الفرع الثاني: تقنيات التفتيش ومراقبة العمال الأجانب	ص 36
الفرع الثالث: الوثائق التي يجرها مفتش العمل	ص 37
المبحث الثاني: الرقابة القضائية	ص 39
المطلب الأول: القسم الاجتماعي	ص 39
الفرع الأول: اختصاص القسم الاجتماعي في منازعات العمل الخاصة بالأجانب	ص 39
الفرع الثاني: دور القاضي الاجتماعي في مراقبة علاقات عمل الأجانب وحماية حقوقهم	ص 41
المطلب الثاني: القضاء الجزائي	ص 42
الفرع الأول: العقوبات المقررة للمستخدم	ص 43
الفرع الثاني: العقوبات المقررة للعامل الأجنبي	ص 45
خاتمة	ص 49
الملاحق	ص 51
الملحق رقم 1:	ص 52
الملحق رقم 2:	ص 53
الملحق رقم 3:	ص 54
الملحق رقم 4:	ص 56
الملحق رقم 5:	ص 57
الملحق رقم 6:	ص 58
الملحق رقم 7:	ص 59
الملحق رقم 8:	ص 60
الملحق رقم 9:	ص 62
الملحق رقم 10:	ص 64
المراجع	ص 64