

## المحاضرة 6: آثار علاقة العمل:

**الأهداف:** في نهاية هذه المحاضرة يكون بإمكان الطالب:

- التعرف على الحقوق الأساسية للعامل
- التعرف على الالتزامات الأساسية للعامل
- جزاء مخالفة الالتزامات المهنية
- حقوق والالتزامات صاحب العمل
- منازعات العمل الفردية

**أولاً: الحقوق الأساسية للعامل :** أقرت تشريعات العمل جملة من الحقوق التي يتمتع بها نذكر منها:

**1- الحق في الأجر:** الأجر هو محل التزام رب العمل، وقد نصت المادة 80 من القانون 11/90 على أن للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل. ويتكون الأجر من الأجر الأساسي، بالإضافة إلى المنح والتعويضات والعلاوات المكافآت التي ترتبط بأقدمية العامل وبالفوائد المحققة من طرف صاحب العمل وكذا بطبيعة العمل (ليلا/ نهارا). (1)

**2- الحق في التكوين والترقية:** نظمت هذا الجانب المادة 57 من القانون 11/90 والتي ألزمت كل مستخدم بمباشرة أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما ألزمت المادة المستخدم كذلك - في إطار التشريع المعمول به- بأن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما. (2)

وفي نفس الإطار فقد ألزمت المادة 58 العمال بمتابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين وتحسين المستوى التي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها وتطويرها. كما يمكن للمستخدم أن يطالب العمال الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات بالمساهمة في أعمال التكوين وتحسين المستوى لفائدة العمال الذين يستفيدون من تكيف لأوقات العمل أو عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمناصب عملهم. (3)

## 3- الحق في ممارسة النشاط النقابي:

حق ممارسة العمل النقابي مكرس دستوريا وقانونيا، دستوريا بنص المادة 69 من الدستور التي نصت على أن الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. ويمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينضموا ضمن منظمات أرباب العمل. (4) أما قانونا فقد نصت المادة 02 من القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي " أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون للمهنة الواحدة، أو

الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية." (5)

**4-الحق في الراحة والعطل القانونية:** بالنسبة للعطل فقد أصبح ذلك حقا مكفولا دستوريا بنص المادة 66 فقرة 3 من الدستور التي نصت على " الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته" (6)

وبمقابل بالتزام العامل بساعات عمل تقدر بـ 40 ساعة في الأسبوع فإن للعامل الحق في يوم راحة في الأسبوع يكون يوم الجمعة (35)، ويمكن تأجيل الراحة الأسبوعية الى يوم آخر إذا استدعت الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج (7)

كما يحق للعامل أن يستفيد من العطلة السنوية المدفوعة الأجر المنصوص عليها في المادة 39 من القانون 11/90 ، وتحتسب هذه العطلة على أساس يوميين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما عن سنة العمل الواحدة.

وإضافة إلى العطلة الأسبوعية والسنوية، يستفيد العامل من أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر خلال الأعياد الوطنية والدينية والدولية مثل اليوم العالمي للعمال. (8)

كما يمكن أيضا للعامل أن يستفيد من عطل خاصة مرة واحدة خلال مساره المهني لأداء فريضة الحج. (9)

#### **5-الحق في التأمين والضمان الاجتماعي:**

يهدف إلى حماية العامل من كل ما قد يجرمهم من أجورهم ومصدر رزقهم مثل حوادث العمل، الأمراض المهنية، الشيخوخة... وتمتد هذه الحماية لذوي الحقوق من للفروع والأصول والزوج. ومن النصوص القانونية التي توطر هذه الحماية:

القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

#### **6-الحق في التقاعد**

يستفيد العامل من التقاعد عندما يستفي الشروط الضرورية منها: بلوغ 60 سنة (32 سنة عمل) مع إمكانية التمديد لمدة 5 سنوات إضافية بطلب من العامل (10)، و55 سنة بالنسبة

للمرأة بناء على طلبها، مع ضرورة قضاء 15 سنة على الأقل في العمل مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي الخاصة بالتقاعد.(11)

يستحق العامل الذي دفع استحقاقات الضمان الاجتماعي لمدة 32 سنة كاملة من الحق في التقاعد على أساس نسبة 80 بالمائة أي بنسبة 2,5 عن كل سنة عمل فعلية أو الثلاث سنوات الأخيرة من العمل إذا كان ذلك أفضل للعامل.

**ثانيا: الالتزامات الأساسية للعامل:** يلتزم العامل بعدة التزامات نصت عليها المادة 7 من القانون 11/90 منها:

**الالتزام بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد:** نصت المادة 7 من القانون 11/90 على خضوع العامل للواجبات الأساسية، بأن يؤدي بأقصى ما لديه من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عمله ويعمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه صاحب العمل وفق ما تم الاتفاق عليه، وأن يؤدي العمل بنفسه دون غيره إلا إذا وافق المستخدم. ويؤدي إخلال العامل بهذه الالتزام بدون عذر قانوني إلى اعتبار ذلك خطأ مهنيا يؤدي إلى التسريح بدون أي تعويض وهو ما أكدته المادة 73 من قانون علاقات العمل.

**الالتزام بتنفيذ تعليمات و توجيهات صاحب العمل:** أي أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

**الالتزام بالسهر المهني:** أي أن لا يفشوا المعلومات المتعلقة بالتقنيات و بالتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، وأن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.

**المحافظة على وسائل العمل:** أي أخذ الاحتياطات اللازمة للحفاظ على وسائل العمل.

**الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل:** أي أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا ينافس في مجال نشاطه.

الهوامش:

- (1) المادة 80 من القانون 11-90 ، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.
- (2) المادة 57 من القانون 11-90 ، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.
- (3) المواد 58-60 من القانون 11-90 ، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.
- (4) المادة 69 من الدستور الجزائري لسنة 2020.

- (5) المادة 2 من الأمر 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي
- (6) المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 3 المؤرخة في 12/01/1997.
- (7) المواد 35،37 من القانون 11/90، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.
- (8) المواد 34-35 من القانون 11/90، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.
- (9) المادة 25 من القانون 11/90، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.
- (10) المادة 3 من المرسوم التنفيذي 107/20 المؤرخ في 30 أبريل 2020 الذي يحدد كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد.
- (11) (10) المادة 6 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد (تعديل 1996)