

## المرأة في قانون العمل الجزائري

### Women in Algerian labor law

بوعزيز لبندة\*

جامعة مولود معمري، تيزي وزو (الجزائر)، lyndabouaziz2014@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2019/10/16 تاريخ القبول: 2020/06/08 تاريخ النشر: 2021/07/01

#### ملخص:

كرس المشرع الجزائري للمرأة عدة حقوق في مجال العمل منها الحق في المساواة والسلامة الجسدية إضافة إلى الحق في التغطية الاجتماعية، إلا أنه لم يتوقف عند هذا الحد إنما أنشأ أجهزة إدارية وأخرى قضائية للحفاظ عليها أو استرجاعها في حالة التعدي عليها. كلمات مفتاحية: العمل، حقوق المرأة، ضمانات قضائية، ضمانات إدارية، الجزاءات.

#### Abstract:

The Algerian legislator devoted several rights to women in the field of work, including the right to equality and physical safety, in addition to the right to social coverage. However, it did not stop at this point, but rather established administrative and judicial bodies to preserve them or restore them in case of infringement.

**Keywords:** Labor, women's rights, judicial guarantees, administrative guarantees, penalties.

\*المؤلف المرسل

مقدمة

تعد المرأة النصف المكمل لرجل في شتى ميادين الحياة، منها الاقتصادي إذ تساهم في الترقية والدفع بعجلة التنمية، على هذا الأساس حاول المشرع الجزائري منذ الاستقلال تدعيم دورها داخل المجتمع الجزائري من خلال تمكينها من التعليم والتكوين لكي تكتسب المؤهلات والقدرات اللازمة من أجل إدماجها في سوق العمل، كما أولى لها رعاية كبيرة من خلال سن نصوص وأحكام تعزز من مكانتها في مجال العمل وتضامن لها الحماية من الاستغلال خلال سريان علاقة العمل وعليه: ما هي الحقوق المكرسة للمرأة والضمانات المقررة لحمايتها في قانون العمل الجزائري؟

للإجابة على الإشكالية سنتطرق إلى مختلف الحقوق المكرسة للمرأة في قانون العمل الجزائري (المحور الأول) ثم إلى الضمانات الإدارية والقضائية المقررة للحفاظ عليها (الحوار الثاني).  
المحور الأول: تعدد حقوق المرأة في قانون العمل الجزائري.

يسعى المشرع الجزائري إلى ترقية مكانة المرأة في مجال العمل إلى جانب الرجل وهذا ما يؤكدته التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>(1)</sup> أين نصت المادة 36 منه على « تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

تشجيع الدولة على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية على مستوى المؤسسات.»، كما نص قانون العمل بدوره على عدة قواعد تضمن لها الحق في المساواة سواء عند التشغيل أو خلال مشوارها المهني (أولاً)، إضافة إلى الحق في السلامة الجسدية (ثانياً) وكذا الحق في التغطية الاجتماعية عند تحقق خطر من المخاطر الاجتماعية سواء خلال مسارها المهني أو بعد نهايته (ثالثاً).

أولاً-الحق في المساواة أثناء وبعد التشغيل: يلتزم المستخدم بتحقيق المساواة بين العمال والعاملات<sup>(2)</sup> عند الترشح لنفس المنصب فيكون الفاصل الوحيد بينهم هي القدرات والمؤهلات.

اهتم المشرع بضرورة ترقية المرأة العاملة، فكرس لها الحق في التكوين كغيرها من العمال وذلك من أجل تدعيم قدراتها وتفعيل دورها في مجال العمل وتزويدها بالمعلومات اللازمة حول التقنيات الجديدة مثلها مثل الرجل.

لتشجيع المرأة على العمل والعطاء قرر المشرع لها الحق في الترقية والانتقال من درجة أدنى إلى درجة أعلى ويتّرجم ذلك بمصوبها على رتبة وأجر أعلى<sup>(3)</sup> تطبيقاً للمساواة على المستخدم اتخاذ نفس الإجراءات عند التسريح التأديبي والاقتصادي<sup>(4)</sup>.

أزّم المشرع المستخدم أيضا بضمان المساواة في الأجور بين العمال على عمل مساوي القيمة فيتحصل الذين أدوا نفس التوقيت على نفس الأجر<sup>(5)</sup>، تحقيق المساواة تكون عند دفع الأجر الأساسي للعاملة وذلك بتحديد منصبها والنقطة الاستدلالية التي تقابله<sup>(6)</sup>، لتتغير فيما بعد قيمة الأجر من عاملة لأخرى تبعا لعدة معايير مثل الشهادات العلمية ومكان العمل ونوع العمل وظروف العمل، إذ أداء العاملة ساعات إضافية يسمح لها بالحصول على أجر إضافي يتناسب مع عدد هذه الساعات يصل إلى 50٪ من الأجر العادي للساعة<sup>(7)</sup>، كما يتغير الأجر أيضا بتغير الظروف التي يؤدي فيها، قد تستدعي الضرورة العمل بفرق متناوبة فيتحصل كل فوج من العاملات على التعويضات المقررة قانوناً والتي تتناسب مع توقيت العمل الذي أدوه<sup>(8)</sup>.

### ثانيا- تعزيز حق المرأة في السلامة الجسدية:

تميز المرأة بينية جسدية ضعيفة مقارنة بالرجل، لذلك حاول المشرع حمايتها عن طريق تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل<sup>(1)</sup>، إضافة إلى منع استخدامها بصورة آلية في الأعمال التي تتسم بالخطورة والتي تتعدم فيها النظافة<sup>(2)</sup> وإلزام المستخدم بإجراء فحوص دورية<sup>(3)</sup> وتحديد أوقات عملها<sup>(4)</sup>، وكذا منع تشغيلها ليلا<sup>(5)</sup>.

#### 1- تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل المرأة: حدد المشرع الجزائري الحد الأدنى لتشغيل المرأة

بتسعة عشر<sup>(19)</sup> سنة وهو ما تبينه المادة 28 من قانون رقم 90-11 تنص « لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة...» المراد منه هو حمايتها صحياً، إذ

إدخالها إلى مجال العمل في سن مبكرة سيعيق اكتمال نموها وسيضعف بنيتها الجسدية ويعرضها للإرهاق مما سيؤدي إلى ظهور أمراض خطيرة تكون نتائجه وخيمة قد تؤدي إلى الإعاقة أو الوفاة.

## 2- منع تشغيل المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة: تمتاز المرأة ببنية جسدية ضعيفة مقارنة

بالرجل، لذلك عملت منظمة العمل الدولية على منع تشغيلها في الأعمال الخطيرة التي يمكن أن تلحق أضرار بصحتها وصحة طفلها، فممنع تشغيلها في حمل الأشياء الثقيلة نظراً لما تسببه من إجهاد<sup>(9)</sup> وفي الأعمال التي تتم تحت سطح الأرض<sup>(10)</sup>، نظراً لما تسببه من ضغوط، سائر المشرع هذه القواعد من خلال:

### أ- منع تشغيل المرأة في الأعمال التي تمتاز برفع الأثقال: حظر المشرع الجزائري تشغيل المرأة في

المهن التي تتسم برفع أو سحب أو حمل الأثقال، كما حدد مقدار الوزن الذي يمكن أن تحمله العاملة من مكان إلى آخر في حالة عدم وجود آلة بخمسة وعشرون(25) كلغ، ولمسافة قصيرة، بموجب المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05<sup>(11)</sup> تنص «... أما العمالات الإناث والعمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها خمسة وعشرون 25 كلغ...».

كما نص قبل ذلك قانون رقم 88-07<sup>(12)</sup> على حظر تشغيل المرأة في الأعمال التي تتطلب بذل مجهود يفوق قدراتها الجسدية وقوة تحملها، نظراً لما لها من أثار على صحتها، هذا ما تؤكدته المادة 11 منه تنص « يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من الأعمال الموكلة إلى النساء... لا تقتضى مجهوداً يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري العمل بها.»

### ب -حضر تشغيل المرأة تحت سطح الأرض: لم ينص القانون الحالي صراحة على منع استخدام

المرأة تحت سطح الأرض، لكن يمكن استنتاج هذا المنع من خلال بعض النصوص منها ما جاءت به المادة 260 من الأمر رقم 75-31<sup>(13)</sup> تنص « يمنع استخدام النساء... في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضيئة وكذلك في أعمال تتطلب جهداً لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم...»

نفس ما أكد عليه المشرع مرة أخرى بموجب القانون رقم 82-06<sup>(14)</sup> إذ نصت المادة 16 منه

على « لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرة بصحتهن وتحدد

قائمة هذه الأعمال أو المناصب أو أماكن العمل حيث يُمنع استخدام النساء بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل.»

من خلال هاتين المادتين يتبين أن المشرع الجزائري منع كل الأعمال التي من شأنها إلحاق الأذى بالمرأة وبصحتها<sup>(15)</sup> لذلك يمكن القول أنه يمنع عمل المرأة تحت سطح الأرض، لكن يعاب عليه عدم تحديده قائمة المناصب التي يمنع فيها تشغيل المرأة.

**3- إخضاع المرأة لفحص طبي:** لم ينص القانون الحالي على هذا الإجراء، عكس كل من القانون الأساسي العام للعامل<sup>(16)</sup> والقانون الخاص بالوقاية الصحية والأمن داخل مكان العمل<sup>(17)</sup> اللذان يلزمان المستخدم بإخضاع المرأة إلى فحص طبي ابتدائي يشمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة قبل التشغيل بهدف التأكد من مدى تلاءم المنصب مع قدراتها الجسدية، إضافة إلى فحوص دورية مرة كل ستة أشهر للتحقق من إمكانية متابعتها تنفيذ المهام المتفق عليها في عقد العمل ويتضمن هذا الفحص كشفاً بالتصوير الإشعاعي على الصدر<sup>(18)</sup>، وبعد انتهاء علاقة العمل للتحقق من سلامتها من الأمراض المهنية، بالتالي يقوم طبيب العمل بالفصل في إمكانية عملها أو لا ومدى قدرتها على التحمل، يهدف هذا الإجراء إلى الحفاظ على صحة المرأة وحمايتها.

**4- الحق في أوقات عمل معقولة وفترات راحة ملائمة:** حدد المشرع الجزائري الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي باثني عشر (12) ساعة، فيمنع على العاملة قضاء أكثر من هذه الفترة في مكان العمل<sup>(19)</sup>، حتى في حالة وجود ضرورة مطلقة في الخدمة أو في حالة الوقاية أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث<sup>(20)</sup>، يُعتبر هذا الحد من النظام العام بالتالي لا يُمكن الاتفاق على مخالفته. كما حدد توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة، مع توزيعها على خمسة (05) أيام على الأقل<sup>(21)</sup>.

يُعتبر الحق في الراحة من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال<sup>(22)</sup>، لذلك ألزم القانون المستخدم بتخصيص يوم تنقطع فيه العاملة عن العمل بعد أداء أسبوع كامل من العمل لترتاح فيه وتستعيد نشاطها وقواها.

حدد يوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية<sup>(23)</sup>، لكن يمكن للمستخدم أن يأمر بتأجيلها إلى يوم آخر إذا استدعت ظروف المؤسسة ذلك فتستمر في العمل حتى في نهاية الأسبوع<sup>(24)</sup>، لكن على المستخدم في هذه الحالة منح العاملة يوم آخر من الراحة وزيادة في الأجر تعويضاً عن الجهد الإضافي الذي بذلته .

كما قرر حق العاملة في العطلة السنوية المدفوعة الأجر تقدر مدتها بثلاثين(30) يوماً في السنة، تحسب على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل وفي حالة عدم استكمال العاملة سنة كاملة من العمل تحسب على أساس تلازم بين شهر واحد من العمل الذي يقابله يومان ونصف من العمل<sup>(25)</sup>، إضافة إلى إعطائها تعويض مالي يعادل الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي تتقاضاه خلال السنة المرجعية للعطلة<sup>(26)</sup>، يدفع لها استثناءً قبل أن تخرج في عطلة سنوية<sup>(27)</sup>، تعتبر من النظام العام وكل تنازل عنها يعتبر باطلاً وعدم الأثر<sup>(28)</sup>.

**5- حظر تشغيل المرأة ليلاً:** منع المشرع الجزائري على المستخدم تشغيل المرأة خلال الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً، أي خلال الليل<sup>(29)</sup> وهو ما تؤكدته المادة 1/29 من قانون رقم 90-11 تنص « يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية»، المراد من هذا المنع هو الحفاظ على الحالة الصحية والأخلاقية وكذا العائلية للمرأة للعاملة، ففضاء ليالي متوالية خارج بيتها يضر بها وبأسرتها خاصة أطفالها لأنها ستعود مرهقة إلى البيت وهذا سيعيقها في أداء واجباتها الأسرية، إلا أن هذا المنع ليس مطلق إذ حول المشرع الجزائري للمستخدم إمكانية تشغيلها ليلاً بناء على ترخيص مفتشية العمل متى بررت طبيعة النشاط وخصوصياته ذلك وهذا ما تبينه المادة 2/29 من قانون رقم 90-11 تنص « غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات المنصب.»

نص المشرع الجزائري على هذا الاستثناء دون أن يبين ما هي النشاطات والمناصب التي يسمح فيها للمرأة بالعمل ليلاً، لكن يمكن الإشارة إلى الأعمال التالية عمل الفنانات في دور الملاهي، عمل الممثلات والمساعدات في المسارح، عمل المضيفات في المطارات وشركات الطيران عمل المرصيات والصيدليات

والقابلات في المستشفيات والعيادات والعمل في المطاعم والفنادق ودور التسلية، العاملات في البريد والمواصلات ومصالح الهاتف، العاملات في المهن الحرة وغيره. عليه، رغم أن المشرع قيد تشغيل المرأة ليلاً برخصة<sup>(30)</sup>، إلا أن عدم تحديد قائمة المجالات التي يمكن أن تعمل فيها يفتح المجال للمستخدم باستغلالها، عليه نرجو إعادة النظر في عمل المرأة ليلاً وتقرير قواعد أكثر صرامة.

### ثالثاً- توسيع حق المرأة في التغطية الاجتماعية:

ينشأ حق العاملة في الحماية الاجتماعية بنشوء علاقة العمل إذ يلتزم المستخدم بالتصريح بها<sup>(31)</sup> لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ودفع نسبة الاشتراكات المستحقة والمقدرة ب 34.5٪ من أجر المنصب المصرح به يتقاسمها معها ومع الدولة<sup>(32)</sup> ليتم التكفل خلالها بمختلف المخاطر الاجتماعية التي قد تتعرض لها أثناء مشوارها المهني المتمثلة في المرض والولادة وحادث العمل والمرض المهني والعجز إلى غاية شفاءها كلياً متى استوفت الشروط اللازمة<sup>(1)</sup> كما وسع من نطاق التكفل إلى ما بعد نهاية علاقة العمل فتمحصل على دخل بديل عند إحالتها إلى التقاعد أو عند فقدانها لعملها لأسباب لا إرادية<sup>(2)</sup>.

**1- الاستفادة من الحماية الاجتماعية أثناء سريان علاقة العمل:** تظهر أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة للعاملة في التغطية التي توفرها هيئة الضمان الاجتماعي بعد تحقق الخطر سواء أن كان مرض أو ولادة أو حادث عمل أو مرض مهني.

**أ- التأمين على المرض:** المرض هو الاعتلال الصحي الذي يضعف أو يعدم قابلية جسم الإنسان على ممارسة نشاطه المعتاد وما ينتج عن ذلك من فقدان لدخله، حماية للعاملة قرر المشرع تأمين اجتماعي بمجرد تحقق هذا الخطر.

**أ.1- شروط استفادة العاملة من التأمين على المرض:** لكي تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بمرض العاملة يشترط أن تكون قد أدت توقيت عمل يعادل خمسة عشر (15) يوم أو مئة (100) ساعة

على الأقل أثناء الفصل الثلاثي التي سبقت تاريخ تقديم العلاجات، أو ستين(60) يوم أو أربعة مئة(400) ساعة على الأقل خلال اثني عشر (12) شهرًا التي سبقت تاريخ تقديم العلاج<sup>(33)</sup>.

أ.2- اختلاف طبيعة الأداءات التي تستفيد منها العاملة أثناء المرض: تتحصل المرأة خلال

العطلة المرضية على:

- الأداءات النقدية: تتقاضى العاملة أداءات نقدية تحل محل الأجر الذي فقدته نتيجة المرض،

تبلغ نسبتها 50٪ من أجر المنصب اليومي الصافي من اليوم الأول إلى غاية اليوم الخامس عشر(15)، أما بعد اليوم السادس عشر (16) من التوقف عن العمل تتحصل العاملة على نسبة 100٪ من أجر المنصب<sup>(34)</sup>.

- الأداءات العينية: تتمثل في مصاريف العناية الطبية والعلاج والإقامة في المستشفى والمعالجة بالمياه

المعدنية وإعادة التأهيل الوظيفي وغيرها حسب ما حددته المادة 8 من قانون رقم 83-11 الخاص بالتأمينات الاجتماعية.

ب- التأمين عن الولادة: يقصد بالولادة خروج الطفل من رحم أمه، فيؤدي إلى مرض المرأة،

لذلك قرر المشرع التأمين على الولادة لتكفل بحالتها الصحية وبطفلها.

ب.1- شروط استفادة العاملة من التأمين على الولادة: تستفيد المرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة

من التكفل الذي تقدمه هيئة الضمان الاجتماعي، لكن بشرط أدائها توقيت عمل يساوي إما تسعة(9)

أيام أو ستين(60) ساعة على الأقل أثناء الثلاثة(3) الأشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى، أو

سنة وثلاثين(36) يومًا أو أربع مئة(400) ساعة أثناء الإثني عشر(12) شهرًا التي سبقت المعاينة الطبية

الأولى<sup>(35)</sup>، إضافة إلى القيام بالفحوص الطبية المطلوبة قبل وبعد الولادة، منها فحص طبي كامل قبل انتهاء

الشهر الثالث(03) من الحمل، وآخر خلال الشهر السادس(06)، وفحصان من طبيب مختص في أمراض

النساء أحدهما يجرى قبل أربعة(04) أسابيع من الوضع في أقرب الحالات، وآخر ثمانية(08) أسابيع بعد

الوضع كأقصى حد مع وجوب إعلام هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بحالة الحمل المثبتة طبيًا، قبل

سنة(06) أشهر من التاريخ المحتمل للوضع<sup>(36)</sup>.



ب.2- اختلاف طبيعة الأداءات التي تتحصل عليها العاملة خلال عطلة الأمومة: تتحصل

العاملة خلال عطلة الأمومة على نوعين من الأداءات تتمثل في:

-الأداءات النقدية: تتحصل المرأة على أداءات نقدية عن الولادة تقدم في شكل تعويضات يومية

تساوي قيمتها نسبة 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة<sup>(37)</sup>، تحسب التعويضات اليومية بناءً على الوثائق المقدمة وجوباً من المؤمنة لها فيتعين عليها تقديم شهادة عمل تبين مبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد كأساس لحساب التعويضات اليومية<sup>(38)</sup>.

- الأداءات العينية: تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بمختلف المصاريف والنفقات الصحية

المرتتبة عن الحمل، الوضع وتبعاته، سواء كانت هذه المصاريف أدوية أو مصاريف طبية أو صيدلانية على أساس 100% من التعويضات التي يحددها التنظيم<sup>(2)</sup>.

ج- التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية: تُصيب العاملة أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة

مخاطر عدة، بهدف حمايتها قرر المشرع التأمين ضد حوادث العمل والأمراض المهنية.

ج.1- شروط استفادة العاملة من التأمين ضد حوادث العمل: صاغ المشرع الجزائري قانون خاص

بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>(39)</sup> حدد فيه شروط استفادة المؤمنة لها من هذه التغطية تتمثل في أداء توقيت عمل يساوي ستين(60) يوم أو أربعة مئة(400) ساعة على الأقل خلال اثني عشر(12) شهراً التي سبقت التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية أو مائة وثمانين(180) يوماً أو ألفي ومأتي(1200) ساعة على الأقل أثناء ثلاثة(03) سنوات التي سبقت التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية<sup>(40)</sup>، إضافة إلى شروط أخرى تتمثل في التصريح بحدوث الحادث إما من طرف المصابة في أجل أربعة وعشرون(24) ساعة أو من طرف المستخدم خلال ثمانية وأربعين(48) ساعة من وقوع الحادث، كما يجب عرض المصابة على الطبيب الذي يحضر شهادتين، الأولى تكون إثر وقوع الحادث مباشرة يُبين فيها حالة المصابة بدقة ومدة العجز أو العلاج ، أما الثانية تقرر إما شفاء المصابة أو مخلفات الحادث، ثم ترسل إلى هيئات الضمان الاجتماعي<sup>(41)</sup>.

ج.2- شروط استفادة العاملة من التأمين على الأمراض المهنية: صدرت عدة قرارات وزارية مشتركة حددت قائمة الأمراض المهنية ومدة التكفل بها وشروط الاستفادة من التغطية الاجتماعية تتمثل في أن يكون المرض وارد في جدول الأمراض المهنية، وأن تكون المصابة قد عملت فعلاً في أحد المهن التي تؤدي إلى الإصابة بالمرض، إضافة إلى اشتراط ظهور المرض خلال مدة العمل<sup>(42)</sup>.

ج.3- اختلاف طبيعة الأداءات التي تحصل عليها العاملة عند تحقق العجز: تحصل العاملة في حالة العجز على أداءات نقدية تقدم في شكل معاش إضافة إلى أداءات عينية إلى غاية شفائها.

- معاش العجز: يعتبر العجز من المخاطر المحتملة نتيجة حادث عمل أو مرض مهني، فتفقد العاملة كل أو جزء من قدراتها الجسدية؛ تقدر نسبتها من طرف طبيب مختص، ففي حالة العجز المؤقت عن العمل تتلقى تعويضات يومية لا تقل عن واحد على ثلاثين من المبلغ الأجر الشهري الذي تقطع منه شركات الضمان الاجتماعي ولا يمكن أن يقل عن واحد على ثلاثين من المبلغ الوطني الأدنى المضمون<sup>(43)</sup>. أما في حالة العجز الدائم تحصل العاملة العاجزة على ريع يساوي الأجر المرجعي مضروب في نسبة العجز المحدد قانوناً بموجب جدول يسدد لها في كل شهر عند حلول تاريخ استحقاقه، وفي حالة ما إذ تطلب وضع العاملة العاجزة مساعدة شخص آخر فإنها تحصل على زيادة في نسبة الريع تصل إلى 40٪<sup>(44)</sup>.

- الأداءات العينية: إضافة إلى الأداءات النقدية تستفيد المؤمنة لها أيضاً من أداءات عينية فتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالمصاريف الطبية الخاصة بالعلاج وإعادة التأهيل الوظيفي والإقامة في المستشفى والتكاليف الخاصة بالأعضاء الاصطناعية<sup>(45)</sup>.

2- امتداد الحماية الاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل: قرر المشرع الجزائري كغيره من التشريعات التكفل بالحالة الاجتماعية للعاملة بعد انتهاء علاقة العمل عن طريق ضمان دخل بديل لها بعد نهاية مشوارها المهني، يقع على عاتق الهيئة الضمان الاجتماعي التزام تقديم دخل بديل للعاملة في حالة إحالتها إلى التقاعد أو عند تعرضها للبطالة لكي تعوضها عن الأجر الذي فقده متى توفرت الشروط القانونية.

أ- **التأمين على التقاعد:** تحال العاملة على التقاعد عندما تُصبح غير قادرة على متابعة العمل بسبب تقدمها في سن وتراجع قدراتها الجسدية والفكرية، حماية لها قرر المشرع الجزائري على غرار غيره من التشريعات نظام التأمين على التقاعد بموجب القانون رقم 38-12 أين نظم شروط الإحالة على التقاعد والامتيازات التي تحصل عليها المتقاعدة.

ب- **شروط استفادة العاملة من معاش التقاعد:** تحال العاملة إلى التقاعد بعد انتهاء حياتها المهنية<sup>(46)</sup> بشرط أن تكون قد أدت مدة العمل المقررة قانوناً والمحددة بخمسة عشر (15) سنة، إضافة إلى بلوغها خمسة وخمسين (55) سنة ودفعها نسبة الاشتراكات المحددة قانوناً إلى صندوق الضمان الاجتماعي لمدة سبعة (7) سنوات ونصف على الأقل.

ج- **اختلاف طبيعة الأداءات التي تحصل عليها العاملة عند التقاعد:** تحصل العاملة في هذه الحالة على:

ج.1- **معاش التقاعد:** تستفيد العاملة على دخل في شكل معاش يدفع لها في نهاية كل شهر يحل محل الأجر الذي فقدته، يحسب على أساس مجموع الأجر الخاضع للاشتراكات<sup>(47)</sup>، ويساوي الأجر المعتمد كأساس لحساب المعاش، إما الأجر الشهري المتوسط لسنوات الثلاثة الأخيرة السابقة لإحالتها على التقاعد، أو الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس السنوات الثلاثة التي تقاضت فيها المعنية بالأمر الأجر الأقصى خلال حياتها المهنية إذا كان أنفع لها، وتقدر نسبته ب(5,2) من الأجر الشهري الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي<sup>(48)</sup>

ج.2- **الأداءات العينية:** تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بعد نهاية الحياة المهنية للعاملة بمختلف المصاريف اللازمة عند مرضها، تسهيلات لعملية التكفل وضع المشرع الجزائري نظام البطاقة الإلكترونية<sup>(49)</sup> تُقدمها المؤمنة لها للصيدلي ليقوم بحجز قائمة الأدوية الموصوفة له لمعرفة مبلغ الوصفة، ثم يقدم الأدوية المطلوبة بعد نزع القسيمات وإصاقها على الوصفة ويطالبها بتسديد نسبة 20٪ المتبقية لها أما إذا كانت منتسبة إلى إحدى التعاضديات فيتم إعفائها من هذه النسبة<sup>(50)</sup>.

أما بالنسبة للمصاريف الناتجة عن القيام بالعلاج أو الجراحة أو الإقامة في المستشفى أو الفحوص الطبية وغيرها تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بتقديم الخدمات المرتبطة بالعلاج في حالة وجود اتفاقية بينها وبين الطبيب المعالج<sup>(51)</sup>.

## 2- التأمين عن فقدان العمل لأسباب اقتصادية (البطالة): يقوم جهاز التأمين على البطالة<sup>(52)</sup>

بالتكفل بالعاملة التي فقدت عملها بصفة لا إرادية إما نتيجة تقليص عدد العمال أو بسبب انتهاء نشاط الهيئة المستخدمة.

### أ- شروط استفادة العاملة من التأمين على البطالة: لكي تستفيد العاملة من التأمين على البطالة

يجب أن تكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل تسريحها، وأن تكون قد انخرطت في هيئة الضمان الاجتماعي لمدة قدرها ثلاثة(03) سنوات، وأن تكون قد سددت اشتراكات في نظام التأمين على البطالة منذ ستة(06) أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل<sup>(53)</sup>.

### ب- الأداءات التي تتحصل عليها المرأة المحالة إلى البطالة: تتحصل العاملة المحالة على التأمين

ضد البطالة على نوعين من الأداءات تتمثل في:

#### ب.1- الأداءات النقدية: تتحصل العاملة عند إحالتها على التأمين ضد البطالة من دخل شهري

يعوضها عن الأجر الذي فقدته، حددت مدة التكفل بشهرين(2) عن كل سنة اشتراك ولا يجب أن تقل عن اثني عشر(12) شهر كحد أدنى؛ ولا يمكن أن تزيد عن ستة وثلاثين(36) شهراً كحد أقصى.

رغم تقرير المشرع الجزائري التأمين على البطالة إلا أن الفترات التي يتكفل بها قصيرة جداً، لذلك لا

بد من إعادة النظر في نظام التأمين على البطالة.

#### ب.2 - الأداءات العينية: تستفيد العاملة المحالة إلى التأمين على البطالة من أداءات عينية عن

المرض، فتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالمصاريف الطبية والعلاج خلال فترة البطالة لتتوقف بعد انتهاء فترة التكفل<sup>(54)</sup>.

المحور الثاني: الضمانات المقررة لحماية حقوق المرأة في مجال العمل.

سن القوانين والاعتراف بحقوق المرأة في مجال العمل لا يكفي لترقية دورها، إنما لا بد من آليات تضمن الرقابة على تطبيقها، لذلك وضع المشرع الجزائري جهازين، الأول إداري يتمثل في مفتشية العمل التي تمارس مهامها بواسطة عدة طرق كزيارة أماكن العمل القيام بتحقيقات حول ظروف العمل والإطلاع على السجلات التي يلتزم المستخدم بمسكها واتخاذ الإجراءات المقررة قانوناً في حالة وجود مخالفة (أولاً) أما الثاني قضائي يتمثل في المحكمة الاجتماعية إذ يحق للمرأة رفع دعوى أمامها لاسترداد حقوقها (ثانياً).

### أولاً- الضمانات الإدارية المقررة لحماية حقوق المرأة في مجال العمل:

أنشأ المشرع الجزائري مفتشية العمل من اجل الرقابة على مدى تطبيق القواعد الخاصة بقانون العمل بصفة عامة والقواعد الخاصة بتشغيل المرأة بصفة خاصة فبدون الرقابة يمكن للمستخدم التهرب من التزاماته والتعدي على حقوق العاملة، على هذا الأساس منحت لها عدة صلاحيات منها زيارة أماكن العمل (1) وإجراء التحقيقات حول ظروف عملها (2) والإطلاع على سجلات الهيئة المستخدمة (3) واتخاذ الإجراءات الضرورية عند وجود مخالفة (4).

**1-زيارة أماكن العمل:** لكي يتحقق مفتش العمل من استفادة المرأة العاملة من الحقوق الوارد في قانون العمل، يقوم بزيارة أماكن العمل خلال النهار في الساعات المخصصة للعمل أو خلال الليل دون قيد أو شرط وبصفة مفاجئة دون إذن أو إخطار مسبق، لكن استثناءً إذ كان مكان العمل مرتبط بمسكنه فإنه لا يمكن لمفتش العمل الدخول إلا في الأوقات المخصصة للعمل<sup>(55)</sup>، كما يقف أيضاً على مدى التزام المستخدم بالمساواة في ظروف العمل، كما يتحقق من مدى احترام مواعيد العمل الليلي ومن وجود ترخيص بالنسبة للعاملة التي تعمل بعد الساعة السابعة مساءً.

يتم التفتيش بصفة دورية ففي المرة الأولى يتحقق من تطبيق قواعد قانون العمل، أما الزيارة الثانية يتابع نتائج التفتيش السابق وفي حالة وجود مخالفة يتخذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها بهدف تحسين ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة<sup>(56)</sup>.

### 2-التحقيق حول ظروف العمل:

حول المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحية القيام بتحقيق عند أداء مهامه وذلك بالاستماع واستجواب العاملة فيسألها إذ هناك تمييز في المعاملة أو لا، إذ تحصلت على

رخصة للعمل ليلا، إذا ما تحصلت على الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية، وإذا تقاضت زيادة في الأجر عند أدائها الساعات الإضافية، وبإمكانه أن يستقصى حول عدد ساعات العمل التي تؤديها خلال اليوم وغيرها<sup>(57)</sup>، فإذا لاحظ أن هناك إحلال فيمكنه استدعاء المستخدم إلى مكتبه للتحقيق معه حول شروط العمل ودعوته إلى تحسينها<sup>(58)</sup>، وإلا سيتبع الإجراءات القانونية اللازمة لمعاقبته في حالة عدم تصحيحها.

### 3- الإطلاع على سجلات الهيئة المستخدمة: ألزم المشرع الجزائري على غرار غيره من التشريعات

الأخرى المستخدم بمسك مجموعة من السجلات داخل الهيئة المستخدمة بهدف مراقبة مدى التزامه بالقواعد المتعلقة بقانون العمل ومن بين هذه السجلات:

أ- سجل الأجور: يتضمن المعلومات الشخصية الخاصة بالعاملة والأجر القاعدي ومختلف التعويضات والزيادات الخاصة بساعات العمل الإضافية، إضافة إلى الاقتطاعات الخاصة باشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب فعدم ورود هذه الاقتطاعات دليل على تهاون المستخدم في الالتزام بقواعد قانون العمل.

ب- سجل العطل السنوية: سجل العطل السنوية من بين السجلات التي يلتزم المستخدم بمساکها

وعليه أن يتضمن بعض البيانات وهي:

اسم ولقب العاملة، المنصب الذي تشغله، تاريخ الذي بدأت فيه العمل، إذ بواسطته يتأكد مفتش العمل إذ ما حل موعد العطلة السنوية وإذ استفادت منها كليًا أو جزئيًا، كما ينبغي أن يتضمن أيضا تاريخ الخروج إلى العطلة وتاريخ استئناف العمل، وكذا تحديد مبلغ التعويض الذي تحصل عليه خلالها إضافة إلى ضرورة ظهور توقيعها على السجل إذ هو دليل قاطع على إنها تحصلت على العطلة السنوية<sup>(59)</sup>.

ج- سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل: يحتوي على ملاحظات وأراء لجنة حفظ الصحة

والأمن فيما يخص الأخطار التي تمس بصحة العاملة وأمنهما والتي لا يلاحظونها عند تطبيق القواعد المرتبطة بمقاييس حفظ الصحة والأمن داخل مكان العمل، وكذا التوصيات المقدمة بغرض تحسين ظروف

العمل وجهود ممثلي العمال في مجال حفظ الصحة إضافة إلى تقارير حول حوادث العمل والأمراض المهنية الخطيرة أو القاتلة التي وقعت في مكان العمل والتدابير المتخذة بشأنها.

#### د- سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية: يتضمن ملاحظات وتوصيات

الهيئات المؤهلة حول مدى التزام المستخدم بإجراء الفحوص الطبية وتواريخ إجرائها.

#### هـ- سجل حوادث العمل: يتضمن المعلومات الشخصية للعاملة إضافة إلى تاريخ وقوع الحادث

وساعته ومكانه وأسبابه وكذا نوع الإصابة التي تعرضت لها ومدة العجز المحتملة<sup>(60)</sup>.

يقع على عاتق المستخدم مسؤولية مراجعتها بصفة دائمة دون أن يجري عليها إضافات أو يحشوها

بالمعلومات أو يشطب البيانات الواردة فيها، كما يلتزم بالاحتفاظ بها لمدة عشرة (10) سنوات ابتداءً من

ختمها<sup>(61)</sup> لأنها وسيلة إثبات في حالة نشوب نزاع عمل بين العاملة والمستخدم.

#### 4- الإجراءات المتخذة عند مخالفة القواعد الخاصة بتشغيل المرأة: إذا لاحظ مفتش العمل أن

هناك إخلال بحقوق العاملة يقوم بتقديم ملاحظة أو إعدار كتابي ويُدونه في الدفتر المخصص

للمخالفات<sup>(62)</sup> وعلى المستخدم الامتثال في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام، وإلا سيقوم حسب

الصلاحيات الممنوحة له بتحرير محضر يُخطر بموجبه الجهة القضائية المختصة بوجود مخالفة<sup>(63)</sup>.

#### ثانيا- الضمانات القضائية المقررة لحماية حقوق المرأة في مجال العمل:

يتميز القضاء الاجتماعي بتشكيلة خاصة مقارنة ببقية الأجهزة الأخرى، فإذا لاحظت المرأة العاملة

أن هناك اعتداء على حقوقها، يمكن لها رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي (1) الذي يفصل في

القضية بموجب حكم تختلف طبيعته باختلاف موضوع النزاع (2) ما يسمح بترقية حقوقها أكثر هو

تكريس مبدأ التقاضي على درجتين إذ تستطيع الطعن في الحكم واسترجاع حقوقها والحفاظ على ما

اكتسبته (3).

#### 1- حق رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي: إذ خالف المستخدم التزاماته تجاه العاملة أو

تعسف، يحق لها رفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي من أجل استرداد ما لها وذلك بموجب عريضة

مكتوبة<sup>(64)</sup> أمام محكمة مكان تنفيذ علاقة العمل أو بمحل إقامة المدعي عليه، هذا ما أكدت عليه

المحكمة العليا في القرار رقم 311653 الصادر سنة 2005 ينص «يحدد اختصاص المحلى، للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، إما بمكان تنفيذ علاقة العمل وإما بمحل إقامة المدعي عليه.» (65)

2- اختلاف طبيعة الأحكام التي تصدرها المحكمة الاجتماعية: من أجل الفصل في الموضوع يصدر القاضي الاجتماعي أحكام مختلفة تتمثل في الأحكام الابتدائية النهائية (أ) والأحكام قابلة لتنفيذ المعجل (ب) وكذا الأحكام الابتدائية العادية (ج).

أ- الأحكام الابتدائية النهائية: حدد القانون رقم 90-04<sup>(66)</sup> المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الحالات التي يصدر فيها القاضي أحكام ابتدائية ونهاية على سبيل الحصر تتمثل في:

أ.1- حالة تقرير المستخدم عقوبات تأديبية ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية: هذا ما جاءت به المادة 21 من قانون رقم 90-04 التي تنص «...تبث المحاكم في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهايا عندما تتعلق الدعوى أساس ب:

- إلغاء العقوبة التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية.»

عند اتخاذ المستخدم لقرار التسريح دون احترام الإجراءات المقررة قانوناً أو التي تم الاتفاق عليها بموجب الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي يصدر القاضي حكم ابتدائي نهائي غير قابل للطعن.

أ.2- حالة عدم تسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب أو الوثائق الأخرى: إذا قضت العاملة فترة زمنية تحت سلطة وإشراف المستخدم يحق لها الحصول على شهادة العمل وكشف الراتب التي تعتبر أدلة تثبت على أنها عملت داخل هيئته المستخدمة ففي حالة لجوء العاملة إلى القضاء ورفعها دعوى في هذه القضايا، يصدر القاضي حكم ابتدائي نهائي بالتالي لا يمكن الطعن فيها بالاستئناف، يمكن فقط مراجعتها بطريقة المراجعة غير العادية<sup>(67)</sup>.

ب- الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل: خص المشرع الجزائري المحكمة الاجتماعية بإمكانية إصدار أحكام معجلة قابلة للتنفيذ دون أن تحوز على قوة الشيء المقضي فيه، رغم إمكانية الطعن فيها



بطرق الطعن العادية وغير العادية، يقصد بالحكم القابل لتنفيذ المعجل المصلحة المخولة للمحكوم له بحكم صادر عن الدرجة الأولى والتي تخول له حق التنفيذ بالرغم من الطعن فيه بالاستئناف أو المعارضة من قبل المحكوم عليه<sup>(68)</sup>.

أضفى المشرع الجزائري صفة النفاذ المعجل على بعض المواضيع رغم إمكانية الطعن فيها سواء بالطرق العادية أو غير العادية وقد حددها بموجب المادة 22 من قانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية وهي:

**ب.1- الأحكام الخاصة بتفسير وتطبيق اتفاقية أو اتفاق جماعي:** يفصل القاضي في حالة نشوب نزاع عمل حول تفسير أو تطبيق اتفاق أو اتفاقية جماعية بحكم ابتدائي مشمول بالنفاذ المعجل بهدف الإسراع في تنفيذ القرار إذ هناك حقوق عالقة.

**ب.2- الأحكام الخاصة بتنفيذ اتفاق المصالحة:** إذ تقاعس أحد الأطراف عن تنفيذ محضر المصالحة<sup>(69)</sup> يأمر القاضي بتنفيذه تحت غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون.

**ب.3- الأحكام الخاصة بدفع رواتب التعويضات الخاصة بستة أشهر الأخيرة:** يُعتبر الأجر سبب التزام العامل لذلك أولى له المشرع الجزائري حماية خاصة ففي حالة امتناع المستخدم عن دفع الأجر وتعويضات الأشهر الستة<sup>(6)</sup> الأخيرة يصدر القاضي حكم ابتدائي مشمول بالنفاذ المعجل<sup>(70)</sup>.

**ج- الأحكام الابتدائية العادية:** تُصدر المحكمة كمبدأ عام أحكام ابتدائية قابلة للمراجعة إما بطرق الطعن العادية أو طرق الطعن غير العادية، فلا يمكن استعمالها إلا بعد أن تحوز على حجية الشيء المقضي فيه<sup>(71)</sup>.

**3- إمكانية الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية:** يخول القانون للعامله حق الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية إما بطرق الطعن العادية (أ) أو طرق الطعن غير العادية (ب).

أ- طرق الطعن العادية في الأحكام الابتدائية: يُمكن الطعن في الأحكام العادية الصادرة على مستوى الدرجة الأولى بالطرق التالية:

أ.1- الاستئناف: يحق للعامة استئناف الحكم الصادر عن المحكمة الاجتماعية أمام المجلس القضائي بهدف مراجعته أو إلغائه هذا ما تبينه المادة 332 من قانون إ.م.إ.م. «يهدف الاستئناف إلى مراجعة أو إلغاء الحكم الصادر عن المحكمة». خلال شهر واحد ابتداء من التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص المعني، ويمتد الأجل إلى شهرين إذ تم التبليغ في الموطن الحقيقي أو المختار<sup>(72)</sup>.  
تعتبر أجال الاستئناف من النظام العام بالتالي لا يجب الاتفاق على مخالفتها<sup>(73)</sup> يهدف هذا الإجراء إلى تمكين العاملة من الحصول على الحقوق والمكاسب التي فتتها على مستوى الدرجة الأولى.

أ.2- المعارضة: هو أن يُصدر القاضي حكم ويكون احد أطراف النزاع غائب فيحق لهذا الأخير اللجوء أمام نفس الجهة المصدرة للحكم لطلب الفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون فيصبح القرار في هذه الحالة كأنه لم يكن، يجب على العاملة رفع المعارضة في أجل شهر واحد(01) يسري ابتداء من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار الغيابي ويكون الحكم الصادر في المعارضة حضورياً في مواجهة جميع الخصوم ولا يمكن المعارضة<sup>(74)</sup>.

ب- طرق الطعن غير العادية: إضافة إلى الطرق العادية لإعادة النظر في الأحكام، فهناك طرق أخرى غير عادية يتم اللجوء إليها بطريقة استثنائية وهي:

ب.1- الطعن بالنقض: يمكن للعامة أن تلجأ إلى الطعن بالنقض في الأحكام التي لا يجوز الطعن فيها بالطرق العادية كالمعارضة والاستئناف؛ والقرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية في أجل شهرين(02) تبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه إذ كان التبليغ شخصي، كما يمتد الأجل الطعن بالنقض إلى ثلاثة(03) أشهر إذ تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار<sup>(75)</sup>.

ب.2- الطعن بالاعتراض الغير الخارج عن الخصومة: تعتبر أحد الطرق غير العادية للطعن ويهدف من خلاله طرفي النزاع إلى مراجعة أو إلغاء القرار أو الحكم أو الأمر الإستعجالي الذي فصل في

أصل النزاع بالتالي يتم الفصل في القضية من جديد من حيث الوقائع والقانون، تسري آجاله من تاريخ التبليغ الرسمي<sup>(76)</sup>.

**ب.3- الطعن بالتماس إعادة النظر:** يلجأ الأطراف إلى التماس إعادة النظر من أجل مراجعة الأمر الاستعجالي أو الحكم أو القرار الفاصل في الموضوع والحائز لقوة الشيء المقضي فيه فيقوم القاضي بالفصل فيه من جديد من حيث الوقائع والقانون ويتقدم به من كان طرفاً في الحكم أو القرار في أجل شهرين(02) يبدأ سريانه من تاريخ ثبوت التزوير أمام نفس الجهة المصدرة للقرار<sup>(77)</sup>.

#### خاتمة:

حضيت مسألة حقوق المرأة في مجال العمل باهتمام واسع من طرف المشرع الجزائري، إذ سعى إلى ترقية مكائنها في العمل إلى جانب الرجل من خلال تكريس المساواة بينهما في مجال العمل سواء عند التحاقهما بمنصب العمل أو خلال مشوارهما المهني، أو عند استفادتهما من التأمينات الاجتماعية المختلفة، إلا أنه أحاطها بحماية أكبر مقارنة بالرجل وذلك من خلال النص على قواعد خاصة تمنعها من العمل ليلاً أو تحت سطح الأرض أو في رفع الأشياء الثقيلة وذلك بهدف الحفاظ على صحتها، فالإرهاق والتعب سيعيقها في أداء مهامها البيولوجية من جهة والوظيفية من جهة أخرى ولتدعيم هذه الحماية أنشأ أجهزة متخصصة إدارية وقضائية تسهر على رقابة مدى احترام حقوقها وكيفية تفعيل دورها في مجال العمل، رغم كل هذه الجهود إلا أن هناك بعض النقائص لا بد من استدراكها لذلك نقترح ما يلي:

- ضرورة تحديد قائمة الأعمال التي يسمح للمرأة العمل فيها ليلاً.
- تحديد قائمة الأعمال الخطيرة والشاقة التي يمنع فيها تشغيل المرأة.
- إخضاع المرأة لفترات تكوين وتعريفها بحقوقها وواجباتها في مجال العمل.
- إخضاع المرأة لفترات تدريب من أجل تعليمها التقنيات الجديدة التي وصل إليها مجال العمل.
- إعادة النظر في قائمة الأمراض المهنية وتحديدتها فهناك أمراض لها علاقة ببيئة العمل ولا تتكفل بها هيئات الضمان الاجتماعي بحجة عدم ورودها في هذه القائمة.

- إعادة النظر في الشروط الخاصة بالتأمين عن حوادث العمل فالتأخر عن التصريح يفقد العاملة حق التأمين رغم توفر كل الشروط الأخرى.
- تفعيل الدور الرقابي لمفتشية العمل وذلك بتدعيمها بالوسائل المادية والبشرية اللازمة.
- توعية المرأة بدور القضاء الاجتماعي.

## الهوامش:

<sup>1</sup> - قانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج، ر. عدد 14، صادر بتاريخ 7 مارس 2016.

<sup>2</sup> - سعى المشرع الجزائري إلى حماية المرأة من التمييز بمختلف أشكاله إلا ما تقتضيه المؤهلات والكفاءة المهنية لذلك وضع أحكام جزائية تسلط على كل من يخرق هذا المبدأ يتمثل في عقوبات مالية تتراوح ما بين 100.000 دج إلى 200.000 دج، كما تضاعف في حالة العود وهذا ما تؤكدته المادة 99 من قانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج، ر. عدد 76، صادر في 28 ديسمبر 2017، تنص « يعاقب بغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج، كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا قانون.

*يعاقب المخالف في حالة العود بغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج،....»*

<sup>3</sup> - المادة 6 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج، ر. عدد 17، صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جوان 1996، ج، ر. عدد 43، صادر بتاريخ 16 جويلية 1996، وأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج، ر. عدد 3، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997، تنص « يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي:

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

-التكوين المهني والترقية في العمل.»

<sup>4</sup> - معاشو نبالي فطة، "عمل المرأة بين التمييز والامتياز"، مداخلة أقيمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول العمل اللائق بين الواقع والتشغيل والأفاق نحو عدالة اجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، يومي 28-29 أبريل 2014، ص 07.

- <sup>5</sup> - المادة 84 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص « يجب على المستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة دون أي تمييز.»
- <sup>6</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 232.
- <sup>7</sup> - المادة 32 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.
- <sup>8</sup> - مرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981 يتعلق بكيفيات حساب العمل التناوبي، ج، ر. عدد 05، صادر بتاريخ 03 فيفري 1981.
- <sup>9</sup> - المادة 7 من الاتفاقية الدولية رقم 127 بشأن الحد الأقصى للأنتقال التي يسمح لعامل واحد بحملها، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 7 جوان 1967، المنشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/200>
- <sup>10</sup> - المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 45 بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 19 جوان 1935، المنشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/287>
- <sup>11</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج، ر. عدد 4، صادر بتاريخ 23 جانفي 1991.
- <sup>12</sup> - قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج، ر. عدد 4، صادر بتاريخ 27 جانفي 1988.
- <sup>13</sup> - أمر رقم 75-31 مؤرخ في 27 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج، ر. عدد 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).
- <sup>14</sup> - قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج، ر. عدد 09، صادر بتاريخ 2 مارس 1982 (ملغى).
- <sup>15</sup> - أما بالنسبة للعقوبات الجزائية التي تطبق في هذه الحالة تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 20.000 دج وهو ما تؤكد المادة 98 من قانون رقم 17-11، سالف الذكر، تنص « يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 11... 17...، أعلاه بغرامة من 10.000 دج و 20.000 دج » كما تضاعف هذه العقوبة في حالة العود. تجدر الإشارة إلى أن المشرع أحسن عندما أعاد النظر في هذه العقوبات فقد كانت الغرامات المالية المقررة قبل التعديل ضئيلة جدا تتراوح بين 500 دج و 1500 دج ولا تفي بالغرض بالتالي لا يمكن أن تردع المستخدم.
- <sup>16</sup> - المادة 54 من قانون رقم 78-12 مؤرخ في 8 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج، ر. عدد 32، صادر بتاريخ 8 أوت 1987 (ملغى)، تنص « تجرى على كل مترشح قبل التوظيف ودون التعهد بذلك، فحوص طبية وامتحانات واختبارات مهنية تسمح للمؤسسة المستخدمة بتقدير إمكانيته البدنية والفكرية واستعداداته

وكفاءته المهنية. وتحدد قائمة هذه الفحوص والاختبارات ونوعها في القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة.»

<sup>17</sup> - المادة 1/17 من قانون رقم 88-07، سالف الذكر، تنص «يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل.»  
-أنظر أيضا مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج، ر. عدد 33، صادر بتاريخ 19 ماي 1993.

<sup>18</sup> - المادتين 15 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، سالف الذكر.  
<sup>19</sup> - المادة 07 من أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر. عدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997، تنص «لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، اثنتي عشر (12) ساعة.»

<sup>20</sup> - بحدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2013، ص226.

<sup>21</sup> - المادة 02 من أمر رقم 97-03، سالف الذكر، تنص «تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام على الأقل.»

<sup>22</sup> - المادة 05 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ... الراحة.»

<sup>23</sup> - المادة 33 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع.

- تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.»

<sup>24</sup> - PANSIER FREDERIC Jérôme, Droit du Travail, relation individuelle et collective, 6<sup>eme</sup> éditions Lexis Nexis, Paris, 2011, p 211.

<sup>25</sup> - المادة 41 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

<sup>26</sup> - المادة 52 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

<sup>27</sup> - VERDIER Jean Maurice, Droit du Travail -rapport individuelle-16<sup>eme</sup> éditions, Dalloz, Paris, 2016, p163.

<sup>28</sup> - المادة 39 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

<sup>29</sup> - أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات نظمت بموجبها عمل المرأة ليلا وتمثل في: أ- الاتفاقية الدولية رقم 4 بشأن عمل النساء ليلا (مراجعة)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919، المنشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/328> . ب- الاتفاقية الدولية رقم

41 بشأن عمل المرأة ليلا (مراجعة عام 1934)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 18 جوان 1934، المنشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/291>.<sup>30</sup> الاتفاقية الدولية رقم 89 بشأن العمل ليلا (النساء) (مراجعة عام 1948)، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 31 جوان 1948، المنشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.labor-watch.net/ar/paper/242>

<sup>30</sup> - رتب المشرع عقوبات مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و20.000 دج في حالة تشغيل المرأة ليلاً دون رخصة، بعد أن كانت تتراوح ما بين 500 دج و1000 دج وهذا ما تؤكدته المادة 99 من قانون رقم 17-11، سالف الذكر، تنص « يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون بمدة العمل القانونية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي ففيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج وتطبق العقوبة عند مخالفة المعايير وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.»

يسعى المشرع من خلال تشديد العقوبات إلى توفير أكبر قدر من الحماية للعاملة، إلا أنه لم يتدارك التعارض الموجود بين المادة 143 من قانون رقم 90-11 والمادة 141 من نفس القانون حتى بعد التعديل تنص « يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف الاستخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 10.000 إلى 20.000 دج تطبق كلما تكررت المخالفة المعايير». فلا يمكن معرفة أي من المادتين ستطبق إلا إذا فسر نص المادة 141 من قانون رقم 90-11 الخاص بظروف استخدام الشبان والنسوة على أن المراد منه ظروف أخرى غير الظروف المتعلقة بمدة العمل والساعات الإضافية والعمل الليلي ففي هذه الحالة لا تكون هناك تعارض.

<sup>31</sup> - قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ، ر . عدد عدد28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، (معدل و متمم).

<sup>32</sup> - المادة 1 و2 من مرسوم تنفيذي رقم 06-339 مؤرخ في 25 سبتمبر 2006، يعدل مرسوم تنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 6 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ، ر. عدد 60، صادر بتاريخ 27 سبتمبر 2006.

33- المادة 19 من أمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1996 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد42، صادر بتاريخ 07 جويلية 1996.

<sup>34</sup> - المادة 14 من قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر، عدد 28، الصادر بتاريخ 15 جويلية 1983 (المعدل و المتمم).

<sup>35</sup> - المادة 55 من قانون رقم 83-11، سالف الذكر.

- 36- المواد 33 و34 و37 من مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر عدد 07، الصادر بتاريخ 14 فيفري 1984.
- 37- المواد 28 من قانون رقم 83-11، سالف الذكر.
- 38- المواد 39 من مرسوم رقم 84-27، سالف الذكر.
- 39- المواد من 29 إلى 35 من قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل ومتمم بمرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم 83-13 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 1996، متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 42، صادر بتاريخ 21 جويلية 1996.
- 40- المادة 23 من أمر رقم 96-17، سالف الذكر.
- 41- المواد 13 و22 إلى 25 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر.
- 42- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15 ماي 1996 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، ج. ر. عدد 16، صادر بتاريخ 23 مارس 1997.
- 43- المادة 05 من أمر رقم 96-19، سالف الذكر.
- 44- المادة 45 و46 من قانون رقم 83-13 سالف الذكر.
- 45- المواد من 29 إلى 31 من قانون رقم 83-13، سالف الذكر
- 46- المادة 05 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص «**يتمتع العامل بالحقوق الأساسية التالية:**
- ... الضمان الاجتماعي والتقاعد...»
- 47- المادة 02 من قانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. عدد 78، صاد بتاريخ 31 ديسمبر 2016.
- 48- المادة 07 و08 من قانون رقم 96-18 مؤرخ في 06 جويلية 1996 يعدل ويتمم قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر. عدد 42، صادر بتاريخ 07 جويلية 1996 (معدل ومتمم).
- 49- المادة 6 مكرر 2 من قانون رقم 08-01 مؤرخ في 23 جانفي 2008 يتم القانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 جانفي والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر. عدد 04، صادر بتاريخ 27 جانفي 2008.
- 50- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 265.



<sup>51</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 09-116 مؤرخ في 07 أبريل 2009، يحدد الاتفاقيات النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والأطباء، ج، ر. عدد 23، صادر بتاريخ 19 أبريل 2009.

<sup>52</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 06 جويلية 1994 يتضمن قانون أساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ج، ر. عدد 44، صادر بتاريخ 7 جويلية 1994، معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 99-37 مؤرخ في 10 فيفري 1999، ج، ر. عدد 7، صادر بتاريخ 13 فيفري 1999، ومرسوم تنفيذي رقم 04-01 مؤرخ في 3 جانفي 2004، ج، ر. عدد 03، صادر بتاريخ 11 جانفي 2004، ومرسوم تنفيذي رقم 05-129 مؤرخ في 24 أبريل 2005، ج، ر. عدد 29، صادر بتاريخ 24 أبريل 2005 ومرسوم تنفيذي رقم 10-129 مؤرخ في 29 أبريل 2010، ج، ر. عدد 30، صادر بتاريخ 05 ماي 2010.

<sup>53</sup> - المادة 06 من مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية للأسباب الاقتصادية، ج. ر. عدد 34، صادر بتاريخ 31 ماي 1994 (معدل ومتمم).

<sup>54</sup> - المواد 11 و 14 و 16 المرسوم التشريعي رقم 94-11، سالف الذكر.

<sup>55</sup> - المادة 5 من قانون رقم 90-03، مؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق مفتشية العمل، ج، ر. عدد 06، صادر بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج، ر. عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1996 تنص « يتمتع مفتشو 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.

غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محاذي استعمال سكني، يمكن مفتشي العمل، في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى مكان الإنتاج.»

<sup>56</sup> - صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية دور مفتشية العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 236.

<sup>57</sup> - المادة 06 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.

<sup>58</sup> - خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، في القانون العام، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2011-2012، ص 64-65.

<sup>59</sup> - المواد 3 و 4 من مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي تلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر عدد 17، صادر بتاريخ 13 مارس 1996

<sup>60</sup> - المواد من 10 إلى 12 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98، سالف الذكر.

<sup>61</sup> - المواد 13 إلى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 السالف الذكر.

- <sup>62</sup> - المادة 08 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر. في نفس الموضوع أنظر أيضا:  
-AUVERGNON Philippe et HAMDAN Leila et BOULENOUAR Malika  
"L'inspection du Travail au Regard de La Norme International Proposition  
de Comparaison Algérie- France," Revue Algérienne des Sciences Juridiques  
Economiques et Politiques, n 4, faculté de droit Université d'Alger, 1997, p  
1229.
- <sup>63</sup> - المادة 12 من قانون رقم 90-03، سالف الذكر.
- <sup>64</sup> - المواد 13 إلى 19 من قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،  
ج، ر. عدد 21، صادر بتاريخ 23 أبريل 2008.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 47870 مؤرخ في 27 جوان 1988، المجلة القضائية، العدد الثاني،  
قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1992، ص 108.
- القرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 153115 مؤرخ في 09 ديسمبر 1997، المجلة القضائية، العدد  
الثاني، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 104.
- \_ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 487515، مؤرخ في 04 مارس 2009، العدد الأول، قسم الوثائق  
للمحكمة العليا، الجزائر، 2009، ص 407.
- <sup>65</sup> - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 311653 مؤرخ في 9 نوفمبر 2005، المجلة القضائية، العدد  
الثاني، قسم الوثائق للمحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص 269.
- <sup>66</sup> - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج، ر. عدد 06، صادر  
بتاريخ 7 فيفري 1990، معدل ومتمم بقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج، ر. عدد 68، صادر  
بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
- <sup>67</sup> - خليفني عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008،  
ص 53.
- <sup>68</sup> - هادي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الجسور، الجزائر، 2006،  
ص 105.
- <sup>69</sup> - قبل عرض النزاع على القضاء الاجتماعي يجب على الأطراف المرور على مكتب المصالحة، الذي سيحاول التقريب  
بين وجهات نظرهم وحل النزاع وديا، ففي حالة الوصول إلى اتفاق يجر محضر بالمصالحة، أما في حالة فشله يجر محضر  
بعدم المصالحة وبواسطته ترفع دعوى قضائية، أنظر قانون رقم 90-04، سالف الذكر.

- <sup>70</sup> - نفس ما أكدت عليه المادة 173 من أمر رقم 31-75، سالف الذكر، تنص «... يكون الحكم الصادر في الشهر التالي لرفع الدعوى قابل للتنفيذ فوراً بالنسبة لما يتعلق بالأشهر الستة الأخيرة.»
- <sup>71</sup> - قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 47.
- <sup>72</sup> - المادة 336 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.
- <sup>73</sup> - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، الطبعة الثانية، ص 57.
- <sup>74</sup> - المواد من 327 إلى 331 من قانون رقم 08-09 سالف الذكر.
- <sup>75</sup> - المواد 350 و 354 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.
- <sup>76</sup> - المواد 380 و 384 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.
- <sup>77</sup> - المواد 390 إلى 394 من قانون رقم 08-09، سالف الذكر.