

العامل الأجير في قانون العمل الجزائري

تيرس مراد

أستاذ محاضر قسم - أ - كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس -

- تاريخ الإرسال: 2017/08/23 - تاريخ الإيداع لدى المحكم: 2017/09/17 - تاريخ رد المحكم: 2017/10/09

الملخص: في هذا المقال سنحاول الإجابة على إشكالية تحديد من هو العامل الأجير، بالنظر لباقي فئات النشاط الاجتماعي الأخرى. حددنا في هذا المقال الشروط الواجب توافرها للقول بوجود علاقة عمل أجزرية، وهي العامل ثم القيام بعمل مأجور في إطار علاقة أجزرية بين الطرفين. توصلنا إلى ضرورة تدخل المشرع الجزائري لتعديل قانون 90 / 11 المتمم و المعدل، لجعله متماشيا مع موقفه عشية إصداره بالرغبة في الانفتاح الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: علاقة عمل أجزرية - العامل الأجير - عمل مأجور - القضاة - العمال البحريون - الصحفيون.

Résumé: Dans cet article, nous essayons de répondre à une problématique, qui se pose souvent, à savoir la détermination qui est le travailleur salarié, par rapport à d'autres activités sociales ?

On a précisé que les conditions qui doivent apparaitre pour dire que c'est une relation de travail salarial, c'est d'abord l'existence d'un travailleur, et qu'il soit salarié et exerce une activité dans le cadre d'une relation salariale entre les deux parties.

On a conclu notre recherche par le fait qu'il ya une nécessité pour le législateur algérien d'intervenir pour modifier la loi 90 /11 déjà complétée et modifiée, dans le but de la rendre encore plus harmonieuse avec sa position, le jour de sa promulgation, dictée par sa volonté à l'ouverture économique.

Mots-clés: relation de travail Salarial - le travailleur salarié - un travail salarial - magistrats - les travailleurs de la mer - les journalistes.

Abstract : In this article, we want to answer the problematic that often arises, namely the determination of who is the salaried or wage worker, considering the other categories of social activity. In this article, we set out the conditions that must be met to say that there is a wage-labor relationship, which is the worker and then to do a wage-work in the context of a wage relationship between the two parties.

We have reached the need for the Algerian legislator to intervene to revise the complementary and amended Law 90/111 to bring it in line with its position on the eve of its promulgation for the desire of economic openness.

Keywords: salary work relationship - the salaried/wage worker - a wage job - magistrates - the sea workers - reporters.

مقدمة:

يطرح تحديد من هو العامل الأجير في مختلف القوانين الوضعية، الكثير من الصعوبات أمام القضاء، نظرا لتعارض هذا المصطلح مع مصطلحات أخرى تطلق على من يؤدي نشاط إنساني آخر في إطار قانوني مختلف كالموظف في الإدارات العمومية، أو المقاول في إطار مدني، أو القاضي في سلك القضاء... الخ، فكيف يتم التكييف الصحيح لعلاقة العمل الأجرية بحسب ما ورد في قانون العمل الجزائري 11/90 المعدل والمتمم؟ هذا ما سنحاول الإجابة عليه في هذا المقال العلمي.

1 - التعريف بمصطلح العامل الأجير.

تنص المادة 2 من قانون 11/90 على أنه "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم"¹.

فحتى نكون بصدد عامل يخضع لأحكام عقد العمل الفردي بحسب قانون العمل أو المراسيم الموضحة لأحكامه، يجب توافر الشروط التالية:

أ- أن يكون عاملا.

والعامل هو الشخص الذي يقوم بالعمل، وهو الشخص الطبيعي الذي تم التعاقد معه لتأدية العمل، وقد يكون العمل إما يدويا كتقطيع الخشب في ورشة معدة للنجارة، أو عملا فكريا كالمهندس المختص في تحديد نوعية المواد المستعملة لتكرير الغاز في مصنع ينتج لقاحات معينة.

كما يتضح من نص المادة السابق أن المشرع اشترط تأدية العمل من طرف الأشخاص، فكل هؤلاء بتأديتهم لعمل معين لصالح شخص آخر طبيعي أو معنوي يعتبرون في عداد العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، وإن كان هناك نقص من حيث التدقيق إذ كان من الأجر القول بتعريف العامل على أنه يعني كل ذكر أو أنثى من العمال، مثلما نص عليه المشرع المصري في المادة الأولى من قانون العمل رقم 1952/371 التي نصت على: "يقصد بكلمة عامل كل ذكر أو أنثى من العمال والمستخدمين" ليقوم بتعديل هذه المادة بقانون 1981 في المادة 1 على أنه "يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالعامل كل

¹ - كانت المادة 1/1 من القانون الأساسي العام للعامل تنص على: "يهدف هذا القانون إلى تحديد القانون الأساسي العام للعامل وفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور، يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني..."

شخص طبيعي يعمل لقاء أجر " لأن الشخص الاعتباري لا يمكنه أن يؤدي نشاطه بنفسه ولكن عن طريق ممثلين من الأشخاص الطبيعيين².

وهذه الصفة الإنسانية لا تتوافر إلا إذا كان من يقوم بالعمل هو شخص طبيعي، مستثنين على أن قانون العمل كقانون اجتماعي لم ينشأ إلا لحماية الصفة الإنسانية للعامل مثل تحديد الحد الأقصى لساعات العمل والحد الأدنى للأجور وضمان سلامة العامل أثناء عمله وحماية النساء العاملات... الخ، المواد 5، 6، 29 من قانون 11/90.

وأما نشاط الشخص الطبيعي فقد يؤدي عملا ماديا كمن يقوم بتعليب المنتج، أو عملا حرفيا كالنجار أو الحداد، أو عملا عقليا كالمهندس والمحاسب، كما أنه لا يهتم التسمية التي يطلقها الطرفان فقد يطلق على من يعمل لفظ عامل Ouvrier أو مستخدم Employée أو أجير Salarié³.

ويجب أن نكون بصدد شخص طبيعي، وألا يقل عمره عن 16 عاما وقت إبرام العقد، وقد استثنى المشرع في قانون العمل بعض الطوائف من الخضوع لأحكامه فهل يشترط في الشخص الطبيعي لتكون له صفة العامل ألا يستثنيه المشرع من أحكام قانون العمل؟

إن عدم استبعاد العامل من أحكام قانون العمل قد لا يكون في كل الأحوال شرطا لازما لاكتساب صفة العامل الخاضع لأحكام قانون العمل لأن هذا الاستبعاد يرجع في الغالب إلى خضوع الشخص لتنظيم قانوني خاص بعقد العمل الفردي بالنسبة للطائفة التي ينتمي إليها هذا الشخص على صيغة أنه في حالة عدم وجود نص بهذا التنظيم الخاص يتم الرجوع إلى أحكام قانون العمل⁴.

فإذا لم يوجد نص في قانون العمل تم الرجوع للأحكام الواردة في القانون المدني⁵ فتكون للشخص الطبيعي صفة العامل ولو كان مستثيا من الخضوع لأحكام قانون العمل لأنه سيخضع لأحكام أخرى غير واردة فيه بل واردة في التنظيم الخاص لوظيفة معينة أو في القانون المدني كدرجة الثالثة، وذلك كله عملا بقاعدة الخاص يقيد العام ولو كان لاحقا له.

يتضح إذن أن أحكام عقد العمل الفردي ليست كلها واردة في قانون العمل فمنها الوارد بقانون العمل، ومنها الوارد في القانون المدني ومنها الوارد في التنظيم القانوني الخاص بطائفة من العمال.

²- Durand, droit du travail, 1957, N°155, p 276.

³- د/علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية 2003.

⁴- د/حسن كبيبة: أصول قانون العمل، عقد العمل طبعة 1983

⁵- د/أحمد عبد التواب بهجت دروس في القانون الاجتماعي الجزء الأول إبرام عقد العمل الفردي الطبعة 2/ 2007

وأما موقف الشريعة الإسلامية من تعريف العامل، فإن فقهاء الإسلام تناولوا تعريفه في مجال الحديث عن الإجارة وذلك تحت عنوان "إجارة الأدمي" أو "إجارة أهل الصنائع" فقد نصت المادة 562 من مجلة الأحكام العدلية⁶ على أنه يجوز إجارة الأدمي للخدمة أو لإجراء صنعة ببيان مدة أو بتعيين العمل بصورة أخرى ويسمى العامل بالأجير ويسمى صاحب العمل بالآجر.

ونصت المادة 600 من مرشد الحيران⁷ على أنه تجوز إجارة الأدمي للخدمة أو لغيرها من أنواع العمل مع بيان المدة أو تعيين قدر العمل وكيفيته، ونصت المادة 601 منه على أن الأجير قسمان خاص ومشترك، والأجير الخاص هو الذي يعمل لغيره واحدا كان أو أكثر عملا مؤقتا مع اشتراط التخصيص عليه وعدم العمل لآخر، هذا إذا قدم نكر العمل في العقد على الوقت، أما لو قدم الوقت على العمل كأن استأجره شهرا لرعي غنمه فلا يشترط التخصيص بل انتفاء التعميم ويستحق الأجرة إذا حضر للعمل مع تمكنه منه وإن لم يعمل، والأجير المشترك هو الذي يعمل لا لوحد مخصوص أو لجماعة مخصوصة، عملا غير مؤقت أو عملا مؤقتا بلا اشتراط التخصيص عليه⁸.

ودائما في أفكار الشريعة الإسلامية بشأن أساس اشتراط أن يكون العامل شخصا طبيعيا، ذهب رأي إلى أن أداء العمل يتطلب من العامل بذل جهد عضلي أو فكري وهو لا يتسنى إلا إذا كان العامل شخصا طبيعيا⁹.

وقد انتقد رأي آخر وجهة النظر السابقة باعتبار أن الشخص الاعتباري يكون قادرا على ممارسة النشاط عن طريق ممثليه وهم أشخاص طبيعيين يقومون بالعمل باسم الشخص الاعتباري ولمصلحته، فيكون في إمكان الشخص الاعتباري القيام بالجهد والعمل الذي يقوم به الشخص الطبيعي عن طريق من يمثله في ممارسة نشاطه.

⁶ - وهي مجموعة كاملة من النصوص الشرعية وضعتها لجنة مؤلفة من ناظر وأعضاء ديوان الأحكام العدلية وبعض أعضاء شورى الدولة ومفتش الأوقاف في الدولة وذلك تطبيق في مجال المعاملات الشرعية في جميع أقطار الدولة العثمانية، وهذه النصوص مأخوذة على أرجح الأقوال في مذهب الإمام أبي حنيفة مع الاستهداء ببعض المبادئ التي أقرها جمهور الفقهاء في المذاهب الأخرى.

⁷ - مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان قام بتأليفه محمد باشا قدر في صورة مواد في المعاملات الشرعية على مذهب أبي حنيفة النعمان وبما يلاءم عرف الديار المصرية وسائر الأمم الإسلامية، وقد قررت نظارة المعارف العمومية بتاريخ 10 سبتمبر 1890 طبعه وتدرسه بالمدارس الأميرية وذلك بعد موافقة مفتي الديار المصرية عليه، وطبع منه ثلاث طبقات كان آخرها سنة 1909.

⁸ - عرّف قانون العمل السعودي العامل بأنه "كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيدا عن نظارته مقابل أجر" المادة 7 فقرة 7 من نظام العمل والعمال الصادر بتاريخ 1989/08/23، مشار إليه في شرح قانون العامل للدكتور علي عوض حسن: سابق الإشارة إليه.

⁹ - د/أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقا أحكام القانون 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، ص122.

لذا رأت أغلبية الفقه أن اشتراط أن يكون العامل شخصا طبيعيا يرجع لاعتبار آخر هو حماية الطابع الإنساني لمن يقوم بأداء العمل¹⁰.

ويجب التذكير أن سن العامل لا يجب أن يقل عن ستة عشرة سنة، بحيث نصت المادة 15 من قانون 11/90¹¹ على ما يلي: " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي. كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته".

ويفهم من هذا النص أن الشخص الطبيعي لن تكون له صفة العامل إلا إذا كان بالغا سن السادسة عشرة سنة ميلادية كاملة وقت إبرام العقد مع إمكانية أن يكون تحت التدريب في إطار عقود التمهين المعدة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹².

وإذا كان قانون العمل قد حدّد الحد الأدنى لسن العمل، إلا أنه لم يحدد الحد الأقصى لسن العامل، فيكون الشخص الطبيعي - بمعنى المخالفة - قادرا على حمل صفة العامل مهما بلغ سنه، إلا إذا كانت أعمال خطيرة بطبيعتها تستلزم التمتع بلياقة بدنية مثلا، لا يتمتع بها سوى الذين لهم سنا معينة.

ب - أن يكون عاملا أجيورا.

ومعنى ذلك أن يؤدي هذا العامل مهامه ضمن علاقة أجيور برب العمل تسمح له بأن يتقاضى أجرا معيناً مقابل ما أداه من عمل، وقد يكون ذلك بالأسبوع أو باليوم أو بحسب ما يتم الاتفاق عليه. ومعنى ذلك أن يؤجر عمله اليدوي أو الفكري، فالمعتمل يكون مستقيدا لتقديم كل ما يملك من طاقات يدوية أو فكرية للقيام بالعمل الذي كلف به، اعتبارا من كونه يحوز على المؤهلات التي تسمح له بأن يفيد رب العمل بهذا النشاط ضمن عقد يبرم بينهما لهذا الغرض.

ولتبيين ما معنى العامل الأجيور فإن المحكمة العليا في غرفتها الاجتماعية أصدرت قرارا مؤرخا في 2004/02/17 تضمن، أنّ النزاع المرتبط بعدم الاختصاص، بدعوى أنه يعاب على الحكم المطعون فيه

¹⁰ - د/حسن كبيرة: سابق الإشارة إليه، ص105.

¹¹ - قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل.

¹² - السن القانونية للعمل كانت محل اتفاقية دولية لمنظمة العمل الدولية O.I.T صادقت عليها الجزائر في 1983/09/03 بالمرسوم 518/83، وهي الاتفاقية التي صدرت عن الدورة العامة لمنظمة العمل الدولية في 1973/06/26، الجريدة الرسمية رقم 37 المؤرخة في 1983/09/06، ص 1482.

أن المحكمة الاجتماعية غير مختصة للفصل في النزاع كما سبق للطاعن وأن أثاره أمام المحكمة الابتدائية، بحجة أن المطعون ضده مساهم في الشركة وبالتالي فهو ليس عاملا أجيرا كما تنص على ذلك المادة 02 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، والتي تعتبر عمالا لإجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم، وأن النزاعات التي تتعلق بهذه الشركة تختص بها المحكمة التجارية وليس القسم الاجتماعي.

إلا أنّ المحكمة العليا وبمفهوم القانون، وكما سبق شرحه من قبل المحكمة الابتدائية، فإن المطعون ضده وبحسب العمل الذي يشغله لدى الشركة، يثبت أنه تربطه علاقة عمل بهذه الشركة طبقا للمادة 11 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 وذلك في غياب عقد العمل.

ولقد تبين أن المادتين 615-631 من القانون التجاري تسمح للمساهم في شركة الأسهم أن يكون أجيرا بهذه الصفة، ويتقاضى أجره مقابل العمل المؤدى ويعتبر عاملا بمفهوم المادة 02 من القانون 11/90 وله واجبات وحقوق يحكمها القانون.

ولقد ثبت أن النزاع المطروح أمام المحكمة الابتدائية كان يتعلق بخلاف فردي في العمل ناتج عن التسريح التعسفي، وعليه فهو من صميم الاختصاص النوعي لمحكمة الحال طبقا لنصوص القانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 الذي يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وبتأكيدا على أن الاختصاص انعقد صحيحا للمحكمة، تكون المحكمة العليا قد اتخذت موقفا يؤكد أن العامل إذا كان يحمل وصف الأجير، فإنه يخضع لقانون العمل، ولو كان يشتغل لدى شركة تجارية.

ج- أن يكون العمل أجريًا.

ومعنى ذلك أن يكون هناك مقابل مادي يتقاضاه العامل نظير ما قام به من مجهودات لإتمام العمل الذي كلف به بحيث يكون عملا مأجورا Un Travail Salarial يمكن العامل من مواجهة حاجياته عن طريق ذلك الأجر الذي يدفعه له رب العمل.

فسبق وأن رأينا أن العامل بصفة عامة هو ذلك الذي ينص عليه إما قانون العمل أو القانون الخاص بطائفة معينة من العمال، أو عند عدم وجود أحكام قانونية خاصة للجوء لأحكام القانون المدني، غير أن قانون العمل في كونه منحصرًا في قانون 11/90 كقانون ينظم علاقة العمل الأجرية Relation du travail salariale فإن المعيار المستعمل هو معيار عكسي.

فكل من تم استثنائهم بنص المادة 3 لا يتمتعون بصفة العامل الأجير طبقا لأحكام هذا القانون، فتنص المادة 3 على: " يخضع المستخدمون المدنيون أو العسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة".

فواضح من هذه المادة أن نطاق قانون العمل يتحدد بعلاقات العمل التي تقوم بين أطراف من أشخاص القانون الخاص، فقانون العمل ينظم العمل الخاص أي الروابط الخاصة الناشئة عن العمل¹³ ومن تم يخرج من نطاق تطبيق هذا القانون العام أي العمل الذي يؤديه الشخص لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة¹⁴.

فيشمل نص المادة 3 العمال الذين يؤدون نشاطا مدنيا أو عسكريا ويرتبطون بوزارة الدفاع الوطني، فالأمر يتعلق بجميع الناشطين لدى هذه الوزارة، كما ينطبق ذلك على القضاة والموظفين والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية بوصفها الإداري، فالمعيار هو معيار إداري.

فطالما تتصرف هذه المؤسسات بكونها صاحبة السلطة والسيادة ويتبعها العمال على هذا الأساس فإن أحكام قانون العمل لا تنطبق عليهم، لأن رب العمل في علاقة العمل الأجرية حتى وإن كان يملك سلطة توقيع الجزاء وسلطة التوجيه والأمر، إلا أن ذلك لا يصدر منه على شاكلة أنه يستمد تلك السلطات من كونه حاكما أو مديرا أو رئيسا وضعته الدولة ليمثلها.

وبالتالي ينجم عن ذلك انه لا يستفيد من مزايا الأعمال الإدارية ذات السيادة، وإنما يستمد سلطته فقط من وجود تبعية قانونية بينه وبين العمال الأجراء.

ولكن ما الحكمة من عدم خضوع العاملين بالهيئات التابعة للدولة لأحكام قانون العمل ؟

إن الحكمة في ذلك ترجع إلى سببين:

السبب الأول: أن المركز القانوني لمن يعمل لدى الدولة ومن يعمل لدى القطاع الخاص يختلفان جوهريا، ذلك أن العاملين بالدولة والحكومة والهيئات العامة والمحلية يرجع إلى أن علاقة هؤلاء بالدولة

¹³ - د/محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2007 ص 68.

¹⁴ - المادة 4 من قانون العمل المصري مشار إليها في كتاب د/ محمد حسين منصور، ص 47.

هي علاقة تنظيمية ولأئحية فلا يوجد بينهما عقد حتى يخضعوا لأحكام قانون العمل الذي ينظم العلاقات العقدية فقط.¹⁵

السبب الثاني: أن العاملين لدى الدولة ليسوا في حاجة للحماية الاجتماعية التي يعمل على المحافظة عليها قانون العمل من تعسف المستخدم، فالدولة لن تظلم من يعمل لديها فيما يخص حقوقهم بل أن قوتها الاقتصادية ستمكنها من تلبية مطالب الموظفين في مجملها¹⁶، فيفترض أن الدولة لا تنقص حقوق موظفيها.

2 - الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل

وأما الفئات الثانية التي استثناها قانون العمل من تطبيق أحكامه عليها فتم النص عليها في المادة 4 من قانون 11/90 التي نصت على "تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري، العمال في المنزل، الصحفيين، الفنانين، المسرحيين، الممثلين التجاريين، رياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به.

ففي هذا النص دعوة لإصدار أحكام خاصة لوضع نظام نوعي خاص بمسيري المؤسسات¹⁷ ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية والسفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل... الخ وسنتعرض لذلك فيما يلي:

1- العمال البحريون:

نصت المادة 384 من الأمر رقم 80/76 المؤرخ في 23/10/1976 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/98 المؤرخ في 25/06/1998 على ما يلي:

"من أجل تطبيق هذا الأمر فإن الاصطلاحات التالية تعني ما يلي:

¹⁵ - د/أحمد عبد التواب محمد بهجت: دروس في القانون الاجتماعي، سابق الإشارة إليه، ص 76.

¹⁶ - ونحن لا نتفق مع هذا التحليل على اعتبار أن القطاع الخاص شهد ولا زال يشهد تطورا هائلا في تحريك عجلة الاقتصاد وإن كانت هناك فروقات بينه وبين القطاع العام فيما يخص حقوق العمال، فتلك المقدمة من طرف الشركات الخاصة قد تكون أفضل بكثير من تلك التي تقدمها الدولة لموظفيها.

¹⁷ - صدر نظام نوعي خاص بمسيري المؤسسات تمثل في المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات.

أ- يعني "الرجل البحري" أو "البحار" كل شخص يعمل في خدمة السفينة ومقيد في سجل رجال البحر.

ب- يعني المجهز كل شخص طبيعي أو معنوي يستغل السفينة ومقيد بالطاقم.

د- يعني ربان السفينة، قائد السفينة ورئيس طاقم السفينة.

فما يلاحظ على هذه المادة أن المشرع الجزائري أعطى وصف رجل البحر لكل من يعمل في خدمة السفينة بوجه عام، فيكون بذلك المشرف على صيانة السفينة أو الذي يقوم بالسهر على أمنها فترة رسوها في الميناء... الخ حامل لوصف رجل البحر.

وأما المجهز فهو كل شخص طبيعي أو معنوي، يستغل السفينة ويستخدم رجال البحر لهذا الغرض، فمعنى ذلك أن يكون إما طبيعياً منفرداً أو شبكة معدة لهذا الغرض، وهو ما يفهم منه أن يكون المجهز بمثابة المستخدم أو رب العمل ما دام هو الذي يستغل السفينة.

كما يعني مصطلح أحد أفراد الطاقم كل شخص مبحر على متن السفينة ومقيد في دفتر الطاقم، فالشرطان الواجب توافرها للقول بأن رجل البحر أصبح أحد أفراد الطاقم، أن يكون أولاً مبحراً على متن السفينة في عرض البحر وثانياً أن يكون مقيداً في دفتر الطاقم، وهذا التوضيح يصبح ذا مغزى كبير عندما يتم الحديث عن تحديد مسؤولية حادث تعرضت له السفينة مثلاً أو توزيع الأدوار فيما بين مختلف العاملين في السفينة بحيث أن تسجيل الشخص في دفتر الطاقم لا يعطيه وصف أحد أفراد الطاقم إلا إذا كان مبحراً.

وأما ربان السفينة فإنه يعرف على أنه قائد السفينة ورئيس طاقم السفينة، ومن خلال هذا التعريف مهمته تكون الإشراف على كل من هو على ظهر السفينة.

هذا ما يتعلق برجال البحر، كأشخاص يؤديون عملهم البحري، ولكن الفقرة الأخيرة من هذه المادة تحدثت عن السلطة الإدارية البحرية وعزفتها بكونها إما الوزارة المكلفة بالبحرية التجارية عندما يتعلق الأمر بالمستوى المركزي، وبالدايرة البحرية والمحطة البحرية الرئيسية عندما يتعلق الأمر بالمستوى المحلي، أو بالسلطات القنصلية أو الدبلوماسية الجزائرية لما يتعلق الأمر بالخارج.

2- العمال في المنزل:

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 1997/12/8 المعدل والمتمم على ما

يلي:

"يعتبر عاملا في المنزل بمفهوم هذا المرسوم:

كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو يساعده أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط".

من خلال هذه المادة يتضح أن الشروط الواجب توفرها لكي يكسب الشخص العامل صفة العامل في المنزل ما يلي:

الشرط الأول: القيام بنشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية:

فيجب على العامل في المنزل أن يقوم بنشاط إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية وفي هذا الصدد يقوم بخياطة الملابس الجاهزة، أو تقديم خدمة تحضير مأكولات جاهزة، أو أن يقوم بتحويل مادة البلاستيك مثلا بحيث يشكل نشاط تغيير هذه المادة مصدر معيشته.

الشرط الثاني: أن يقوم بنشاطه مقابل أجر:

فلا بد أن يتحصل العامل في المنزل بمفهوم المادة 2 السالفة الذكر على أجره مقابل النشاط الذي يقوم به.

وقد يتم الاتفاق على أن يكون دفع هذه الأجرة شهريا أو أسبوعيا أو يوميا، بحسب ما يكون مناسباً للطرفين.

الشرط الثالث: أن يقوم بنشاطه لصالح مستخدم واحد أو أكثر:

وهذا الشرط يختلف عن أحكام القانون 11/90 في مادته 2 التي تتكلم عن قيام العمل بالعمل لدى شخص آخر يدعى المستخدم ولم تنص على إمكانية أن يتبع أكثر من مستخدم، بينما العامل في المنزل بالمادة 2 المذكورة أعلاه يمكن أن يكون له أكثر من رب عمل واحد.

الشرط الرابع: أن يقوم بنشاطه منفردا أو بمساعدة أحد أعضاء عائلته:

ومعنى ذلك أن يقوم بنفسه بالنشاط المتفق عليه مع المستخدم مع إمكانية طلب المساعدة من أحد أفراد عائلته، إلا أنه يجب استبعاد أية يد عاملة مأجورة، ونقول بمصطلح الاستبعاد لأنه هو الأقرب لمصطلح à l'exclusion في النص الفرنسي، لأن النص العربي استعمل مصطلح باستثناء كمقابل

لمصطلح à l'exclusion وهو لا ينطبق مع المعنى الصحيح، لأن الاستثناء يستعمل كإباحة لشيء معين بعد ما تم منع أشياء سابقة، فلا يحق إذن للعامل في المنزل أن يعتمد على عمل مأجور للقيام بنشاطه.

وعلى الرغم من أن الأمر يبدو سهلا لمعرفة من هو العامل في المنزل، إلا أن ذلك لا زال يثير صعوبة فيما يخص تمييز النشاط الذي يقوم به، فإذا كان سهلا معرفة العامل في المنزل فإنه من العسير الوصول إلى تمييز العمل الذي يقوم به العامل في المنزل، ويزداد الغموض شدة عندما يعطى عمال منزليون عملا إلى عمال منزليين آخرين فيجمعون بذلك بين دور المتعاقدين من الباطن أو المنظمين، بينما يستمرون هم أنفسهم بالعمل في المنزل¹⁸.

وثمة معيار هام في تعريف العامل في المنزل، وهو مكان العمل الذي يقع خارج المبنى الذي يتخذه صاحب العمل مقرا له، ويمكن أن ينفذ العمل المنزلي أيضا في مواقع عمل أو ورش مجاورة، أو داخل مبان أخرى يعمل فيها بعض العمال المنزليين، ولكنها لا تنتمي إلى صاحب العمل.

غير أن ملكية الآلات والمواد اللازمة لا يعد من المعايير الهامة نظرا لوجود ممارسات عديدة مختلفة في هذا الشأن، ففي بعض الحالات، يقتني العمال المنزليون أدوات عملهم، في حين توجد حالات أخرى يوفر فيها صاحب العمل هذه الأدوات على سبيل الإعارة أو على أساس الشراء بالتقسيط.

وعادة ما يتلقى العمال المنزليون المواد الأولية من صاحب العمل، لذلك فإن معيار التمييز الحاسم هو ملاحظة مدى وجود علاقة من الاستخدام بأجر بين العامل في المنزل وصاحب العمل أو المقاول من الباطن أو الوكيل أو الوسيط، وقد تقوم هذه العلاقة من خلال عقد كتابي أو شفوي، أو من خلال اتفاق صريح أو ضمني.

غير أن صعوبة تمييز العمال في المنازل تبقى واردة بالرغم من استعمال المعايير السابقة الذكر، فالكثير ممن يعملون في المنزل يمكن اعتبارهم في عداد العاملين لحسابهم الخاص، بل قد يعتبرون أنفسهم ضمن هؤلاء، وإن كانوا يعتبرون أساسا في حكم العاملين بأجر¹⁹.

أما إذا رجعنا إلى قانون العمل الفرنسي فإن المادة 721 نصت على:

«Sont considérés comme travailleurs à domicile ceux qui satisfont aux conditions suivantes:

¹⁸ - كتاب د/ ممدوح محمد خيرى هاشم المسلم: العمل عن بعد في القانون المدني، دار النهضة العربية طبعة 2004، ص16.

¹⁹ - تقرير مقدم إلى المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف 1993 ومشار إليه أيضا في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة 82/1995 مشار إليها في كتاب العمل عن بعد للدكتور ممدوح خيرى هاشم المسلم/ سابق الإشارة إليه.

1- Exécuter moyennement une rémunération forfaitaires, pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, artisanaux ou non, commerciaux ou agricoles, de quelque nature que soient les établissements qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bien faisances, un travail qui leur est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

2- Travailler soit seul, soit avec leur conjoint ou avec leurs enfants à charge.

فيتضح أن المشرع الفرنسي حسم الأمر بتوضيحه للشرطين الأساسيين للقول بوصف العامل في المنزل، ولم يشأ ترك باب النقاش مفتوحا حول إمكانية اعتماد عامل المنزل على أحد أفراد أسرته، فنص صراحة على أن ذلك لا يؤثر على صفته كعامل بالمنزل، فأكد على أن العمل بالمنزل إما أن يتم من طرف العامل شخصيا أو من قبل زوجته أو حتى مع أطفاله الذين يعولهم²⁰.

3 - فئة الممثلين التجاريين:

نص المشرع الجزائري في المادة 34 من القانون التجاري على ما يعرف بالوكالة التجارية حيث نص على ما يلي " يعتبر عقد الوكالة التجارية اتفاقية يلتزم بواسطتها الشخص عادة بإعداد أو إبرام البيوع أو الشراءات وبوجه عام جميع العمليات التجارية باسم ولحساب التاجر، والقيام عند الاقتضاء بعمليات تجارية لحسابه الخاص، ولكن دون أن يكون مرتبطا بعقد إجارة الخدمات.

إذا كان عقد الوكالة التجارية غير محدد بمدة معينة فلا يجوز لكلا الطرفين فسخه دون إخبار مسبق ومطابق للأعراف، إلا في حالة صدور خطأ من أحد الطرفين".

فهذا النص هو الوحيد الذي يمكن أن يسمح بتمثيل التاجر من طرف شخص آخر للقيام بإبرام عقود البيع أو الشراء، ولم ينص المشرع الجزائري على مصطلح الممثلين التجاريين، إلا أنه وبحسب المهام التي ذكرها المشرع الجزائري في المادة 34 المذكورة أعلاه يمكن أن تشكل تمثيلا تجاريا.

ولعل ما يضعف هذا النص القانوني أنه لم يبين بشكل كاف شروط انعقاد وكالة التمثيل وهل يكون التمثيل في مكان محدد أو على شكل ممثل متجول؟

هذا ما يدفعنا إلى الحديث عن القانون الفرنسي بحيث أنه وبالمرسوم المؤرخ في 1958/12/23 فإن التمثيل التجاري يتمحور في زيارة زبائن موجودين أو محتملين خارج المؤسسة بهدف أخذ أوامر، ويمكن أن يمارس التمثيل التجاري كنشاط مأجور أو نشاط غير مأجور.

أما التمثيل غير المأجور فيخضع للإطار القانوني الخاص بالوكالة في القانون العام.

²⁰ - Lamy social 1995, droit du travail, sécurité sociale, P 2739.

وقد أحدث المشرع الفرنسي بالمرسوم المؤرخ في 1958/12/23 نظاما خاصا بالوكلاء التجاريين الذين يمكنهم أن يمارسوا نشاطهم المهني الذي يختارونه، غير أن المشرع الفرنسي وبقانون 1991/06/25 أعاد صياغة جانب كبير من الأحكام التي نص عليها مرسوم 1958 لتكون كلها متماشاة مع التوصيات الأوروبية.

إن تطبيق المعايير العامة للإجارة تجعل من الممثل التجاري وبمجرد وجود علاقة تبعية بينه وبين المؤسسة التي يعمل لصالحها، عاملا أجيروا.

أما عن الشروط التي وضعها المشرع الفرنسي في النصوص القانونية لإمكانية خضوع الممثل التجاري لأحكام قانون العمل، فقد تم النص عليها في المادة 1/751 وما يليها والتي استخلصنا من خلال دراستها ضرورة توفر: - العمل لصالح واحد أو مجموعة أرباب عمل.

- ممارسة عمله التمثيلي كعمل محتكر *D'une façon exclusive*.

- عدم القيام بأي عملية تجارية لفائدته الشخصية.

وأن غياب أي إشارة في العقد المبرم بينهما بخصوص منع ممارسة نشاط آخر أو القيام بعمليات تجارية شخصية لا يشكل عائقا لتطبيق أحكام المادة 1/751 وتطبيق هذه الأحكام أيضا حتى على الأجراء الذين يؤدون عملا تجاريا تمثيلا، وفي نفس الوقت يقومون بأنشطة أخرى شريطة قيامهم بذلك لصالح واحد أو أكثر من أرباب العمل.

وفي غياب عقد مكتوب، يكون الأشخاص الممارسون لعملية التمثيل مفترض أنهم ممثلون متجولون *Voyageurs*، أو قارون *Placiers* ويخضعون لأحكام المادة 4/751.

ويجب التذكير أيضا أن المشرع الفرنسي اشترط في المادة 13/751 أن يكون ممثل رب العمل حاملا لبطاقة التمثيل²¹.

كما يجب على رب العمل أن يصدر لمن يمثله شهادة مكتوبة تبين أنه وبموجب اتفاقية بينهما يقوم هذا الممثل بممارسة نشاطه ضمن الشروط الموضحة في المادة 3/751 وما يليها من قانون العمل.

²¹- Article 751/13: «Les personnes exerçant la représentation dans les conditions prévues par le présent titre sont tenues, quelle que soit la clientèle visitée, d'être en possession d'une carte d'identité professionnelle de représentant».

4- فئة الصحفيين:

نص المرسوم التنفيذي 140/08 المؤرخ في 10/05/2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين²² في المادة الأولى منه على أن هذا المرسوم وتطبيقا للمادة 4 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، يهدف إلى تحديد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين.

وبمراجعة نصوص هذا المرسوم نجد أن مواده لم تتضمن شرحا وافيا لمختلف الطرق التي يمارس الصحفي نشاطه بناءا عليها.

فنصت المادة 04 من هذا المرسوم²³ على تبيين جهاز الصحافة والأنشطة الصحفية، ومعاون الصحافة، والصحفي المستقل، بينما لم تبين من هو المراسل أو المبعوث الخاص؟

وحتى المادة 08 التي تنص على أن تحديد مهن فرع الصحافة وتصنيفها في الاتفاقية الجماعية في شكل مدونة مرجعية، لا يمكن الاعتماد عليها لتحديد من هو الصحفي المراسل أو المبعوث الخاص، وذلك لتضمن هذه المادة عبارة: "مهن فرع الصحافة"، ولا نعرف ما هو دافع وجود عبارة "مهن فرع الصحافة"، وإلى أي أصل تنتمي طالما أنها فرع من الأصل؟

على كل نستنتج من هذا المرسوم ومن خلال المادة 21 أن تعليق علاقة العمل وإنهائها يخضع للتشريع والتنظيم المعمول بهما، غير أنه وبنص المادة 22 لا يمكن إعادة إدماج الصحفي الذي تعرض لحكم نهائي مخل بالشرف، في منصب عمله، عند انقضاء مدة التعليق.²⁴

²²- راجع هذا المرسوم في الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 24 / 2008، ص 13.

²³- تنص المادة 4 من هذا المرسوم، على " بغض النظر عن أحكام المادة 28 من القانون 90 / 07 المؤرخ 03/04/90 المتعلق بالإعلام المعدل، يقصد في مفهوم أحكام هذا المرسوم بما يأتي: - جهاز الصحافة: كل نشرية أو وسيلة إعلامية سمعية بصرية أو الكترونية وظيفتها الأساسية جمع الخبر ونشره. - الأنشطة الصحفية: كل الأنشطة التي تهدف إلى البحث عن الأخبار اليومية أو الدورية وجمعها وانتقائها واستغلالها وتقديمها، والموجهة للتوزيع والبلث العمومي مهما كانت الدعامة الإعلامية المستعملة لهذا الغرض والتي تمارس داخل التراب الوطني أو بالخارج من طرف مراسل أو مبعوث خاص.

- معاون الصحافة: كل عون يشغل منصبا يتمثل في القيام بأعمال لا تتفصل عن الأنشطة الصحفية التي ترتبط مباشرة بالتحضير.
- صحفي مستقل: كل صحفي يتصرف بصفته عاملا مستقلا يعمل لحسابه الخاص ويقدم خدماته لفائدة أجهزة الصحافة حسب الشروط المحددة بموجب اتفاقيات".

²⁴- تنص المادة 21 من هذا المرسوم على " يخضع تعليق وإنهاء علاقة العمل للتشريع والتنظيم المعمول بهما." وتنص المادة 22 على " بغض النظر عن الأحكام التشريعية المعمول بها والمتعلقة بتعليق علاقة العمل، لا يمكن إعادة إدماج الصحفي الذي تعرض لحكم نهائي مخل بالشرف، في منصب عمله، عند انقضاء مدة التعليق"

ونجد من الضروري الرجوع إلى التعريف الذي جاء به قانون العمل الفرنسي إذ نصت المادة 2/761 أن الصحفي هو الذي له عمل أصلي منتظم ومصنّف Rétribuée، في ممارسة مهنته في نشرية واحدة أو عدة نشریات يومية أو دورية، أو في وكالة أو عدة وكالات، وتشكل بالنسبة له المهنة الأساسية من حيث مداخله²⁵.

فمن خلال نص هذه المادة نجد أن المشرّع الفرنسي اشترط شروطا معينة يجب أن تكون مجتمعة في الشخص الذي يمكن أن يتمتع بصفة الصحفي، وفي غيابها لا يتحقق هذا الوصف²⁶.

ولم يشترط المشرّع الفرنسي فيمن تعطى له أحقية التمتع بصفة الصحفي، أن يكون يحصل على قدر معين من الأجر، فمهما كان مقدار الأجر الذي يتلقاه مقابل عمله، متواضعا، فإنه يتمتع بصفة الصحفي.

غير أنه تجب الإشارة إلى أن الأشخاص الآخرين المشابهين في عملهم لعمل الصحفي هم أولئك الذين يشتركون مباشرة في تحرير أو إملاء أو ترجمة نص صحفي أو قيامهم بمهمة المراجعة لهذا النص، فيعتبرون بحكم عملهم هذا في عداد الصحفيين المنظمين بالمادة 02/761.

إلا أن المراسلين المحليين للوكالات الجهوية أو الولائية للصحافة، لا يشملهم نص المادة 02/761، ولا يتمتعون ببناء عليه بوضعية الصحفي قانونا، فهم مراسلون يكون كل واحد منهم مستقلا، يساهم في جمع الأخبار في منطقة محددة لفائدة مؤسسة مديرة، وهذه المعلومات التي يجمعها المراسل تخضع قبل نشرها إلى مراجعة مسبقة أو إلى تصحيح من طرف صحفي محترف.

إن المراسل المحلي يدخل ضمن مجموعة المهن الحرة "المادة 03/621 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي"، ويجب أن يكون منتسبا إلى الفئة المهنية للفنانين المبدعين الغير خاضعين للنظام الأساسي فيما يخص التأمين على الشيخوخة.

أما قرينة وجود طابع أجري Nature salariale للنشاط الذي يقوم به المراسل عن طريق اتفاقية لصالح مؤسسة إرسال معينة لقاء أجر، فإن وجود عقد عمل هو وجود مفترض، وذلك رغم ما يعطى لها من تفسير من قبل الطرفين المتعاقدين، ومهما كان مقدار الأجر المتفق عليه قلّ أم كثر "المادة 02/761 من قانون العمل الفرنسي".

²⁵- Art 761/2 « Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources ».

²⁶- Cour de cassation, chambre sociale 24/03/1994, N°91-18-625, prise de lamy social 1995, P 1261.

ويجب التذكير في الأخير أن الصحفي لا يقع عليه عبء إثبات تواجد تبعية بينه وبين المؤسسة التي يعمل لصالحها²⁷.

5- فئة الفنانين : Les Artistes

نصت المادة 01/762 من قانون العمل الفرنسي على أن " كل عقد يقوم بموجبه شخص طبيعي أو معنوي بجلب فنان لتقديم إنتاج معين يعد عقدا للعمل Présumé être un contrat de travail إذا كان يؤدي مقابل أجر، من دون أن يمارس إنتاجه الفني في ظروف تجعل منه خاضعا لأحكام السجل التجاري²⁸.

فبإبعاده للفنان الذي يمارس نشاطه في ظروف تخضعه للسجل التجاري، الاستفادة من قرينة أنه فنان Prsompion d'être artiste، يكون المشرع الفرنسي قد أبعد من مفهوم عقد العمل، الفنان الذي يقوم بعمله على شكل مقاول.

وأما الفنانين الذين يدخلون في إطار قانون العمل الفرنسي فقد تم توضيحهم بنص المادة 01/762 التي تنص على أنه " يعتبر فنانا على الأخص: الفنان الدرامي الفنان التصويري، الفنان التشكيلي، رئيس الفرقة الموسيقية، منسق الفرقة الموسيقية، وكذلك الذي يسهر على التشكيل المادي للعمل الفني داخل القاعة²⁹.

فاستعمال لفظ على الأخص Notamment يعني أن هذه القائمة ليست على سبيل الحصر، بل لقد أوجد القضاء أنواعا أخرى للفن تدخل في إطار هذه المادة وهم الرياضيون والممارسون للسرك والتسابق³⁰.

وأیضا يتضح من خلال هذه المادة أن قرينة التمتع بصفة الفنان تظهر:

في كل الحالات ومهما كان الأجر المتفق عليه ومهما كان التكيف المعطى للعقد.

²⁷- Cour de cassation, chambre sociale, 05/11/1987, N°85-40-273.

²⁸ - Article 762-1 du code du travail « tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail des lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce ».

²⁹- Article 762/1 Alenia 3 du droit du travail «sont considéré, comme artistes du spectacle «notamment l'artisteyrique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène ».

³⁰- L'adverbe « notamment » implique que cette liste n'est pas limitative: aussi la jurisprudence considère telle comme artiste de spectacle, le sportif, le catcheur, le dompteur de cirque... etc, pour plus de détails sur cette question «voir Lamy social 1995, p 1308, déjà citée.

وحتى وإن احتفظ الفنان لنفسه بحرية التعبير عن فئة أو كان مالكا لكل الآلات المستعملة أو لجزء منها فقط، وبغض النظر عما إذا كان استعمل معه أشخاصا آخرين.

ويجب التذكير أنه لا يهم ما إذا كان الفنان قد وقّع على العقد شخصيا، أم كان ذلك التوقيع مشمولا في مجموعة اشتركت معه في إحياء تظاهرة فنية معينة، بل يكفي توقيع أحدهم، بشرط حصوله على توكيل من كل مشارك في هذه التظاهرة.

وما نلاحظه عقب تحليل هذه المادة أن المشرّع الفرنسي، وعلى خلاف المشرّع الجزائري، أورد ذكر الرياضيين مع فئة الفنانين، لاسيما أولئك الذين يؤدون عملا فنيا ولكنه يقترب كثيرا من الحركات المتعارف عليها في عالم الرياضة.

وبالتالي يمكن لهؤلاء الاستفادة من أحكام قانون العمل فيما يخص حماية حقوقهم، خصوصا إذا تعلق الأمر بتعاقدهم مع مؤسسات كبيرة قد تعمل على حرمانهم من الحقوق المنصوص عليها قانونا، أو تلك المتفق عليها في العقد المبرم بينهما.

خاتمة:

في نهاية بحثنا، نخلص إلى ما يلي:

1 - نخلص إلى أن العامل الأجير يختلف جوهريا في وضعه القانوني، عن باقي الفئات النشيطة الأخرى، الأمر الذي يستدعي المزيد من الدقة، بمناسبة تعديل مستقبلي لأحكام قانون العمل، تأخذ بعين الاعتبار تطور انتشار العمل المأجور، ومن تم إفادة فئات أخرى من أحكام قانون العمل لتشابه وضعها الاقتصادي.

2 - ونخلص أيضا أن الفئات التي استثناها المشرّع الجزائري من تطبيق أحكام قانون العمل عليها - خلافا لما ذهب إليه المشرّع الفرنسي-، أن ذلك سيكون متعارضا مع التوجه الليبرالي الذي انتهجته الجزائر بداية التسعينات، فالواقع يشهد انتشارا واسعا للعمل المأجور ولعلاقات العمل الأجرية، ولن يفيد استثناء فئات من خضوعها لهذه العلاقة إذا كان منطق التعاقد والعمل لدى الآخر سيكون هو السائد في ظل الرغبة نحو الوصول إلى اقتصاد ليبرالي محترف من جهة وتقلص دور الدولة في إحداث مناصب شغل من جهة أخرى.