

القانون الدستوري للعمل الجزائري  
- دراسة في الدستور الجديد لسنة 2020 -  
The Algerian constitutional labor law  
-Study the new constitution for the year 2020-

بخدة مهدي<sup>1</sup>

كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة غليزان

mehdi\_bekhedda@yahoo.fr

تاريخ الوصول 2020/11/29 القبول 2022/01/03 النشر على الخط 2022/05/10  
Received 29/11/ 2020 Accepted 03/01/2022 Published online 10/05/2022

### ملخص:

نظم الدستور الجزائري لسنة 2020 المادة الاجتماعية ضمن فصل الحقوق الأساسية والحريات العامة؛ إذ كرس عدة حقوق اقتصادية واجتماعية منها ما هو مرتبط بالعمل وتبعاته الأساسية، و منها ما يتعلق بقواعد الصحة والحماية الاجتماعية، ومنها ما يتعلق بآليات المطالب العمالية؛ فضلا عن ضمان حماية الطفل عن طريق تجريم تشغيله، وتكريس التناسف بين الرجل والمرأة في مجال الالتحاق بالعمل، من دون أن يضيف أية أحكام هامة تحقق للعمال بعض المطالب المتزايدة غير اعتبار العمل واجب يستحق عليه صاحبه الأجر.

**الكلمات المفتاحية:** حق، عمل، حماية، قواعد، ممارسة.

### Abstract:

the new constitution for the year 2020 organized the social article within a chapter public rights and freedoms; as consecrated several economic and social rights, which ones are related to work and its main fundamental, including health rules and social protection, including by means the demands of the workers; in addition to ensuring the protection of the child by criminalizing his employment, and the text on parity between men and women in joining work, without adding any important provisions workers check some the multiplying demands except for consideration work is a duty he deserves to be pay.

**Keywords:** right, work, protection, rules, practice.

### 1. مقدمة:

البريد الإلكتروني: mehdi\_bekhedda@yahoo.fr

<sup>1</sup> المؤلف المرسل: بخدة مهدي

ساير الدستور الجزائري مختلف دساتير العالم بدستورته لبعض مواد العمل منذ دستور 1963 إلى غاية الدستور الأخير لسنة 2020، ولأن النص على مواد العمل في الدستور يمنحه قيمة أعلى ويحصن حقوق المواطنين والعمال أكثر من القواعد الأخرى، وإن كان الاختلاف بينه وبين دساتير العالم يكمن في حجم أحكام العمل المنصوص عليها، غير أن المتفق عليه ضمن الدساتير الجزائرية هو إقرارها للأحكام الدستورية في مادة العمل ضمن الحقوق والحريات باعتبار القيام بالعمل كونه حقا أصيلا للمواطنين وما يتصل به من حقوق أخرى للعمال؛ فالأصل هو العمل الذي تكفله الدولة لكل مواطن بلغ سن العمل عن طريق وضع سياسات تشريعية وبنوية تعتمد على خلق مناصب العمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص، وتوفير المعيشة للمواطنين، وتنمية الانتاج الوطني، واستحداث طرق للتشغيل من أجل التقليل من البطالة، وكل ذلك يقع واجبا على عاتق الدولة.

عندما يتحقق للمواطن منصب العمل الذي منحه له الدستور تتبعه حقوق أخرى بصفة إلزامية، طالما أن قيام العامل بعمله يكون بصفة مستمرة حتى بلوغه سن التقاعد، ويستدعي منه بذل جهد يستنزف طاقته ويقيد حريته وقد يؤثر ذلك على صحته، ويستغرق منه ساعات يومية يتفرغ فيها لأداء عمله فينقطع عن حاجياته وعن عائلته، وأن الغاية منه هو الحصول على المقابل لسد متطلبات المعيشة، وقد تقتضي منه ظروف معينة المطالبة بحقوقه مع غيره من العمال حتى يتم التأثير على رب العمل في الاستجابة لمطالب هؤلاء العمال.

فبعدما ينشأ الحق في العمل يتولد معه الحق في الراحة والحق في الأجر والحق في الحماية والأمن والنظافة والحق في الضمان الاجتماعي والحق في الاضراب والانتماء النقابي باعتبارها حقوقا تتبع الحق في العمل؛ مع الإقرار بأن القواعد الدستورية والتشريعية المقررة لحق العامل في العمل تستثني الأطفال الذين لم يبلغوا سن العمل المعتمد في كل دولة، وهذا ما أقره الدستور الجزائري عبر مختلف مراحل التاريخ مع تسجيل بعض الإضافات من حين لآخر وبالتالي تبين إشكالية هذا الموضوع حول ما يلي: هل ارتقت

### دسترة أحكام العمل في الدستور الجديد إلى تكريس حقوق وحريات إضافية تستجيب لمطالب العمال؟

#### - أهداف الدراسة :

الهدف من الدراسة هو البحث عن مدى استجابة الأحكام الدستورية في الجزائر من خلال مشروع التعديلات الأخيرة لسنة 2020 للدفع بتحقيق قدر أكبر من مطالب العمال عن طريق دسترة الكثير من الحقوق والحريات.

#### - أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في الحاجة الملحة إلى قراءة الأحكام الدستورية الجديدة المتعلقة بعلاقات العمل للاطلاع على نظرة المؤسس الدستوري حول حقوق العمال وما يطرأ عليها من متغيرات تستدعيها الظروف المستجدة للحياة المهنية.

#### - المنهج المتبع :

سنجيب على الاشكالية المطروحة باستعمال المنهج التحليلي التاريخي المقارن، ونسلك في ذلك طريقة تحليل واستقراء النصوص الدستورية وبعض النصوص التشريعية باعتبارها بيان للقواعد الدستورية العامة التي جاء بها دستور 2020، ملتجئين أحيانا إلى التطرق لمختلف المراحل التاريخية التي مر بها الدستور الجزائري من باب المقارنة.

## 2. المبحث الأول: الحقوق المتعلقة بالعمل وتبعاته الأساسية

تتمثل هذه الحقوق الدستورية في الحق في العمل، الحق في الأجر والحق في الراحة، وقد نصت عليها المادة 66 من الدستور الجديد لسنة 2020<sup>1</sup> في 3 فقرات، فقد نصت الفقرة الأولى على أن: «العمل حق وواجب»، أما الفقرة الثانية فهي مستحدثة للمرة الأولى ونصت على أن: «كل عمل يقابله أجر».

بينما نصت الفقرة الرابعة على الراحة كما يلي: «الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته»، وتفصيلا لذلك سنتحدث عن كل حق من هذه الحقوق الثلاثة في مطلب مستقل:

### 1.2 المطلب الأول : الحق في العمل

نص الدستور الجزائري الحالي على أن العمل حق، وفي المقابل يعتبره أيضا واجب بنص المادة 66 ف 1 منه حيث جاء فيها: «العمل حق وواجب».

يتضح من هذا النص أن المؤسس الدستوري الجزائري في مجال الحقوق لم يغير من نظرتة للعمل، إذ اعتبره حقا من حقوق المواطنين رغم أن التعبيرات في الدساتير السابقة مختلفة<sup>2</sup>، مع العلم أن الدستور الحالي يراهن في أحقية العمل على فلسفة الحق ذاته عن طريق تعميم الحق وإطلاقه عندما يذكر في بداية نص المادة 66 منه على أن: «العمل حق»، وهو بهذا الاطلاق يعتبر أحقية العامل في الحصول على العمل لا يتقيد بأي قيد وفق هذا التعبير، الأمر الذي يشكل تعميما لا طائل من ورائه، طالما أن أحقية العمل قد تتقيد بشرط الجنسية وبسن محددة وأحيانا بشرط الإقامة والكفاءة والخبرة وغيرها.

ومما يعاب على الدستور الحالي في هذا المجال أن النصوص القانونية التي تمنح الحق في العمل كسائر النصوص الأخرى تمكن صاحب الحق في ممارسة حقه والانتفاع بحقه، لأن القاعدة القانونية التي أقرت الحق هي التي تحميه عن طريق وضعها لشروط ممارسة هذا الحق

<sup>1</sup> دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص 03.

<sup>2</sup> انظر:

- المادة 59 من دستور 1976 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 19 نوفمبر 1976 الصادر بالأمر 97/76. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 94 لسنة 1976 ص 1292، المعدل بالقانون 06/79 المؤرخ في 7 جويلية 1979. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 28 سنة 1979 ص 637؛ والقانون 01/80 المؤرخ في 12 يناير 1980. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 03 سنة 1980 ص 43؛ والقانون 223/88 المؤرخ في 5 نوفمبر 1988 بعد الاستفتاء على التعديل الدستوري بتاريخ 3 نوفمبر 1988. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 45 سنة 1988 ص 1522.

- المادة من 52 من دستور 1989 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 23 فبراير 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 09 سنة 1989 ص 234.

- المادة 69 من دستور 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 76 سنة 1996 ص 05 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 25 سنة 2002 ص 13؛ والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 63 سنة 2008 ص 08؛ والقانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 14 سنة 2016 ص 03.

أما دستور 1963 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 08 سبتمبر 1963 الصادر يوم 10 سبتمبر 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 64 سنة 1963. فلم ينص صراحة سوى على الحق النقابي والحق في الاضراب .

في العمل،<sup>1</sup> مثلما يفعله التعديل الحالي ذاته في تجريم تشغيل الأطفال، وتكريس التنافس بين الجنسين في سوق التشغيل، وممارسة الحق النقابي، والحق في الإضراب بشروط يحددها القانون وغير ذلك. نستخلص مما سبق أن إرادة المؤسس الدستوري الحالي في إضفاء الأحقية المطلقة لم تكن موفقة طالما أنه هو ذاته يقيدتها بترسانة من الشروط.

كما يبدو من خلال النظرة الفلسفية التي رآها دستور 2020 وعوّّل عليها في إضفاء وجوبية العمل مما يعني حظر حرية العمل على الأشخاص لم تسعفه في عملية مجابهة الأعباء الملقاة على عاتقه، لأن الدستور في أصالة مهامه يشكل دعامة للحقوق والحريات من جهة، ومن جهة أخرى ينتظر منه العمال باعتبارهم الطبقة الضعيفة التي تحميها النصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية أن يضيف حقوقا أخرى في الدستور لا أن ينقص عليهم حرية العمل، كما أن المراهنة على تقابل الأجر مع العمل تكفي دون الحاجة إلى تقليص حرية العمل، إذ لا يمكن للعامل أن يستحق أجرا دون أن يعمل فضلا عن دسترة المؤسس الدستوري أخيرا المستحق الأجر. يضاف إلى ذلك أن دستور 2020 بإقراره لواجب العمل وحظره حرية العمل ينتهك المواثيق الدولية في هذا المجال لا سيما الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي يمثل المستوى المشترك من الحقوق والحريات التي تتمتع بها شعوب العالم، وقد نص على ما يلي: «- لكل شخص الحق في العمل والاختيار الحر لعمله وظروف عادلة ومواتية للعمل والحماية من البطالة. - لكل شخص الحق في أجر مساو عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة. - لكل شخص يعمل الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل لنفسه ولأسرته وجودا جديرا بالكرامة الانسانية، ويكمل إذا دعت الضرورة بوسائل أخرى من الحماية الاجتماعية. - لكل شخص الحق في تشكيل والانضمام إلى نقابات عمالية من أجل حماية مصالحه»<sup>2</sup>.

ويخالف الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي صادقت عليها الجزائر والتي تنص على أن: «تعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشه بالعمل الذي يختاره ويقبله بحرية وسوف تتخذ الخطوات المناسبة لحماية هذا الحق. إن الخطوات التي تتخذها الدولة الطرف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى التحقيق الكامل لهذا الحق سوف تشمل التوجيه الفني والمهني وبرامج التدريب والسياسات والتقنيات والعمالة الكاملة والمنتجة في ظروف حماية الحريات السياسية والاقتصادية الكاملة للفرد»<sup>3</sup>.

يظهر من النصوص السابقة أن المواثيق الدولية أقرت بالحق في العمل ولكن ذلك لا يتم إلا بالاختيار الحر للعمل من طرف الشخص، إذ الأصل في الأعمال المهنية الحرية ما لم يمنعها القانون أو يجرمها.

<sup>1</sup> بحدّة مهدي، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة الصادرة عن مخبر حقوق الانسان والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة مستغانم، مجلد 04 عدد 07 جوان 2019 ص 168. ص 169.

<sup>2</sup> المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

<sup>3</sup> المادة 06 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966. بتاريخ 16 ديسمبر 1966. وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 17 سنة 1989 ص 450.

زيادة على ذلك، يحق للشخص أيضا عند اختياره للعمل، الحرية في اختيار العمل ذاته من حيث له الحق في أن يختار طبيعة العمل ونوعه ومكانه دون أن يفرض عليه أن يختار هذا العمل ويترك الآخر.

فبقدر ما هو حر في الاختيار بين أن يعمل أو لا يعمل دون أن يفرض عليه القانون ذلك، هو أيضا حر في اختيار العمل الذي يشاء ورفض العمل الذي يشاء، وقد ذهب مشرعنا إلى أكثر من ذلك فمنع تعديل طبيعة العمل المتفق عليه بالإرادة المنفردة للمستخدم ونص على الجواز بصفة حصرية في حالة تراضي الطرفين على ذلك<sup>1</sup>.

غير أن الملاحظ هو العكس، إذ كان من المأمول أن يكرس الدستور الجزائري الجديد حرية العمل بالنص عليها صراحة، لكن إقراره بوجود العمل حال دون ذلك، ومنع على العامل الحرية في العمل من عدمه منتهكا ليس المواثيق الدولية فحسب بل أيضا الديباجة التي تعد جزء لا يتجزأ منه، فقد نصت ديباجة دستور 2020 على أن الشعب الجزائري يعبر عن تمسكه بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر<sup>2</sup>.

تجب الإشارة إلى أن الحق في العمل منعه الدستور الجزائري لأول مرة منذ سنة 2016 عن الأطفال<sup>3</sup>، وتبعه في ذلك الدستور الجديد لسنة 2020 حيث نصت المادة 66 ف6 على ما يلي: « يعاقب القانون على تشغيل الأطفال ».

تجزم النصوص الدستورية الواردة في دستور 2020 تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة بسبب الحماية المطلوبة لهم بالنظر لما يمثله عمل الطفل من تأثير كبير على صحته البدنية والنفسية، وما قد يتعرض له من أخطار تتعلق بغياب النظافة ومشاق النشاط وخطورة الأعمال التي ينفذها أو تؤثر على أخلاقه من جهة، ومن جهة ثانية حماية لحق الطفل في التعليم الإجباري لأن مكانه في تلك السن في صفوف المدرسة وليس في أماكن العمل.

تبعاً لذلك، ونظراً لحالات تشغيل الأطفال التي انتشرت في الكثير من القطاعات لعوامل كثيرة، كحاجة العائلات للدخل وانقطاع التلاميذ عن المدارس لعدة أسباب، تكفل الدستور الجزائري بتحريم تشغيل الأطفال في الدستور منذ التعديل الدستوري لسنة 2016 وأبقى عليه في الدستور الحالي لسنة 2020 مع عدم تحديد سن الطفل تاركاً ذلك للنصوص التشريعية التي من مهامها تفصيل ذلك.

وفي هذا الصدد تأخذ التشريعات الجزائرية بأهلية العامل عند بلوغه سن 16 ميلادية كاملة ولا يسمح له بالعمل قبل هذا السن عدا خضوعه للتمهين في سن 15 سنة حيث تنص المادة 15 ف1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: « لا

<sup>1</sup> المادة 63 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد: 17 سنة 1990، 68 سنة 1991، 20 سنة 1994، 43 سنة 1996، 03 سنة 1997، 32 سنة 2014 و 40 سنة 2015.

<sup>2</sup> انظر ص 2 ف 9 من ديباجة الدستور الجزائري الجديد لسنة 2020 السابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة 69 ف5 من دستور 1996 المعدل سنة 2016 تنص على أن: « تشغيل الأطفال دون سن 16 يعاقب عليه القانون ».

يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما».

وبهذا يكون الدستور الجديد قد خرج من دائرة اللبس الذي وقع فيه حين حدد أهلية العامل، بل اكتفى بتجريم تشغيله حماية له من جهة وتقييد الحق في العمل من جهة ثانية.

لم تكن نصوص الدستور الجديد لسنة 2020 بتقييد الحق في العمل بقيد السن فقط، بل تدخلت لإضفاء قدر من التناصف بين الرجال والنساء في مجال الدخول إلى سوق التشغيل، وأضحى ذلك من مسؤولية الدولة إذ نصت المادة 68 منه على أن: «تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والادارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات».

تعد مسألة إلزام الدولة بإيجاد أدوات تشريعية وتنظيمية تمكن لهذا التناصف، وخلق فرص عمل والتزامها باحترام وحماية وكفالة إمكانية قيام المرأة والرجل على حد سواء بعمل لكسب الأجر في غاية الأهمية، كونها أحد أهم عوامل ترقية المرأة العاملة وتحقيق المساواة، لكن الدستور الجزائري تأخر كثيرا في النص عليها ولم يتم ذلك إلا في تعديل سنة 2016<sup>1</sup>.

وقد ساهمت النصوص التشريعية من جهتها في هذا الموضوع حيث منعت التمييز بين العمال على أساس الجنس سواء في ظروف العمل أو عند الالتحاق بالشغل أو في الأجور وغيرها، واعتبرت كل الأحكام التي تمنح تمييزا بين العمال باطلة ومعدومة، إذ نصت المادة 17 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

## 2.2 المطلب الثاني: الحق في الأجر

أقر الدستور الجزائري الجديد لسنة 2020 لأول مرة الحق في الأجر عن طريق نص المادة 66 في فقرتها الثانية التي تقضي بأن: «كل عمل يقابله أجر»،

ولعل السبب الذي حتم على المؤسس الدستوري النص على الحق في الأجر، هو أن هذا الأخير يعتبر من أهم المواضيع التي أقرتها النصوص التشريعية الجزائرية ودعمتها بالكثير من المواد، نظرا لما يمثله في نظر العامل من هدف مقدس ينتظره بشغف، ويكافح من أجله، ويضع في سبيل تحقيقه جهده البدني، وجزء من حياته، ويفقد نصيبا من حريته، ويتخلى عن الكثير من حاجاته؛ وقد يتعرض للكثير من المتاعب الصحية في سبيل الحصول عليه، وفي الكثير من الأحيان يعتبر الأجر جوهر النزاع بين العمال وبين رب العمل، فالأجر بالنسبة للعامل يشكل غاية كبرى تستحق المعاناة وبذل أقصى ما يملكه العامل من مجهودات.

<sup>1</sup> المادة 36 من دستور 1996 المعدل سنة 2016 على أن: «تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والادارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات».

بما يعني أن العامل عند انتهاءه من تنفيذ عمله يستحق أجرا مقابل عما بذله من جهد، وما عانى من أجله، وضحي بصحته ووقته وحرته في سبيله، وانتظره بعد مجهودات جبارة؛ وإذا كان الأمر كذلك فإن القواعد العامة لعلاقات العمل تقتضي أن يكون الأجر عنصرا أساسيا من عناصر تلك العلاقة بالإضافة إلى عنصري العمل والتبعية، بحيث لا يوجد علاقة عمل بين العامل ورب العمل بدون وجود الأجر، وإلا اعتبر العمل تطوعيا خارج عن علاقات العمل.

ومن خلال التقابل الذي أورده الدستور الجزائري الحالي بين عنصري العمل والأجر المكوّنين لعلاقة العمل -زيادة على عنصر التبعية القانونية الذي يعتبر تنظيما لذلك الأداء - فإن أي ممارسة للعامل في حقه لعمله دون أجر ليست هي المقصودة في الدستور الجديد الذي يستقر حاليا على النص صراحة على الأجر المقابل للعمل.

استدلالات هذا التقابل، نصت المادة 80 من قانون علاقات العمل على ما يلي: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».

بمفهوم المخالفة، فإن غياب العامل عن ممارسة مهامه بما يفيد عدم أداءه لعمله، لا يميز له استحقاق الأجر بسبب ارتباط العمل بالمقابل باستثناء الراحة القانونية والعطل والغيابات المرخصة المدفوعة الأجر طبقا لما تنص عليه المادة 53 من قانون علاقات العمل: «لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي».

مرد هذا التقابل يقودنا إلى القول بأن ممارسة العامل لحقه في العمل يتم ضمانها بحصوله على الأجر بعد الفراغ من تلك الممارسة المهنية، ولا يمكن للعامل عندها أن يقوم بأي عمل دونما أن يكون لديه ضمان يؤمن له أجره؛ والعكس صحيح عندما يكون هناك مقابل للعمل المؤدى من طرف العامل الأجير تنص عليه المواثيق الدولية والقوانين داخل الدولة، ويمكن لعلاقة العمل أن تنشأ بمجرد قيام العامل بعمله، كما يمكن للقاضي أن يحكم بالأجر حتى في حالة بطلان عقد العمل باعتباره واقعة مادية تتأسس ضمانات للعامل تجعله يمارس حقه في العمل ويجسد ذلك ميدانيا<sup>1</sup>.

نتيجة لذلك تشكل دسترة الأجر في الدستور الجديد باعتباره عنصرا أساسيا من عناصر العلاقة والمهون بالعمل المؤدى ضمانا كبيرا لممارسة الحق في العمل من جهة، وضمانا لاستحقاق الأجر من جهة ثانية بعد أن خصه الدستور بالنص عليه وعلى الحق في العمل بشكل صريح.

### 3.2 المطلب الثالث: الحق في الراحة

تنص المادة 66 ف 4 من الدستور الجديد على أن: «الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته».

وباختلاف الأجر الذي يعد عنصرا جديدا في الدساتير الجزائرية، فإن هذه الأخيرة قد دأبت على النص صراحة على الحق في الراحة وضمائه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بحدثة مهدي، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة الصادرة عن مخبر حقوق الإنسان والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة مستغانم، مجلد 04 عدد 07 جوان 2019 ص 181.

<sup>2</sup> انظر:

- المادة 63 من دستور 1976 السابق الذكر.

فإذا كان الحق في العمل يجسد عاملا حيويا للحصول على المعيشة، ويعني أن للعامل كل الضمانات الدستورية لممارسة أي نشاط مشروع من أجل كسب القوت، فإن الحق في الراحة يجسد عاملا حمائيا لصحة العامل يحميه من كل ما قد يهدر صحته ويتعب جسمه نتيجة لما يقدمه من نشاطات وما يبذله من مجهودات جسدية أو فكرية؛ فالحق في الراحة بهذه الصورة يعتبر نتيجة حتمية للعمل المبذول، الأمر الذي فرض على المؤسس الدستوري التصريح به في مختلف الدساتير بما في ذلك الدستور الجديد. عمليا يمكن للعامل الاستفادة من الراحة بمختلف أنواعها سواء الراحة القانونية أو الراحة بسبب توقيت العمل. بينت النصوص التشريعية كليات شروط ممارسة الحق في الراحة عن طريق تحديد الراحة القانونية وتحديد تواريخها ومددها حيث نصت المادة 35 من القانون 11/90 على ما يلي: « يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية». من خلال هذا النص يتبين أن المشرع الجزائري يجعل ضمن الراحة القانونية كل من: الراحة الأسبوعية المحددة بيوم الجمعة في الظروف العادية،<sup>1</sup> وأيام الأعياد المحددة بالقانون 278/63 المتضمن قائمة الأعياد الرسمية.<sup>2</sup> تفصيلا لما سبق، فإن يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد التي حددها القانون وعدّها اثنا عشر (12) يوما في السنة<sup>3</sup> تشكل وقتا للفراغ، يتعطل فيه العامل عن العمل في نهاية الأسبوع أو في أيام العيد لدوافع اجتماعية ودينية ومهنية تستدعيها المحافظة على صحة العمال انطلاقا من تنظيم العمل، فحيث يجب توزيع مدة العمل يجب وقف دوري أسبوعي أو سنوي للعمل يراها المشرع أنها تقع في يوم محدد لأسباب مختلفة يضمن للعمال راحة كافية مع استيفاءهم للأجر.<sup>4</sup> وتتضح ذات الأهمية بالنسبة للعطلة بسبب توقيت العمل، ذلك أن الاستراحة والراحة اليومية لازمتان لصحة العامل من أجل الاستجابة لنفس الدواعي التي استوجبت تنظيم ساعات العمل الأسبوعية<sup>5</sup> من خلال ما أقره الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الذي يتعرض لساعة واحدة (1) استراحة على الأقل ضمن نظام الدوام المستمر<sup>6</sup> ويجعل الحد الأقصى للعمل اليومي هو 12 ساعة في اليوم<sup>7</sup> لتبقى للعامل راحة يومية لا تقل عن 12 ساعة باحتساب ساعات اليوم ب 24 ساعة.

- المادة 52 ف3 من دستور 1989 السابق الذكر.

- المادة 69 ف3 من دستور 1996 السابق الذكر

مع العلم أن كل هذه النصوص جاءت بعبارة موحدة : «الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كليات ممارسته».

<sup>1</sup> المادة 33 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة الأولى من القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الاعياد الرسمية والمتتم بالأمر 153/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 والامر 419/68 المؤرخ في 26 جوان 1968 والقانون 06/05 المؤرخ في 26 أبريل 2005 والقانون 12/18 المؤرخ في 02 يوليو 2018. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد : 53 سنة 1963، 52 سنة 1966، 56 سنة 1968، 30 سنة 2005 و 46 سنة 2018.

<sup>3</sup> انظر المادة الأولى من القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الرسمية الذكر المعدل والمتتم السابق الذكر الذي يحدد 12 يوم عيد خلال السنة.

<sup>4</sup> جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 ص222.

<sup>5</sup> حمدي عبد الرحمان ومحمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1987 ص223.

<sup>6</sup> المادة 6 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 3 سنة 1997 ص 07.

<sup>7</sup> المادة 7 من الأمر 03/97 السابق الذكر.



راهن الدستور الجزائري الجديد لسنة 2020 في نصه على حق العامل في الراحة على تحقيق المصلحة العامة للمجتمع جراء إنجاز جملة من الأهداف الصحية والاجتماعية والدينية والمهنية ولو كانت على حساب العمل، بالرغم من أن هذا الأخير يمثل حاجة ضرورية لرفع النمو وكسب الانتاج، لكن التجارب ونضال العمال أثبتت أن زيادة الانتاج لا ترتبط ببقاء العامل أطول مدة في منصب عمله بقدر ما تطرد بوجود العامل في ظروف صحية ومعنويات مرتفعة تمكنه من بذل مجهود مضاعف لتحصيل منتج أكثر، الشيء الذي يجعل تنظيم الراحة أمرا في غاية الأهمية<sup>1</sup> خاصة إذا كان ذلك يحصل دوريا وفي فترات مختلفة.

### 3. المبحث الثاني: الحقوق المتعلقة بقواعد الصحة والحماية الاجتماعية

وردت الحقوق التي تتأتى أثناء العمل وفي مختلف المسارات المهنية للعامل في الدستور الجزائري الجديد من خلال المادة 66 في فقرتها الثالثة التي تقضي بأن: «يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة»؛ أما فقرتها الخامسة فنصت على ما يلي: «يضمن القانون الحق في الضمان الاجتماعي».

من خلال هذين النصين فإن الدستور أقر بحق العامل في الحماية، وحقه في الأمن والنظافة، وحقه في الضمان الاجتماعي، وعليه سنتعرض لكل هذه الحقوق في 3 مطالب:

#### 1.3 المطلب الأول: الحق في الحماية

تضمن الدستور الجزائري الجديد لسنة 2020 حقا أساسيا للعمال يتمثل في الحق في الحماية، وأطلق هذا الحق دون أن يقيد، حيث ذكرت المادة 66 من الدستور في فقرتها الثالثة: «يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة»، مما يعني أن الحماية بكل أنواعها هي من الحقوق الأساسية للعامل داخل مؤسسة العمل، وعلى المستخدم توفيرها، وتنوع الحماية إلى الحماية الصحية و الحماية الاجتماعية والحماية المتعلقة بظروف العمل.

تنهض التشريعات العمالية بتفصيل هذه الأنواع التي يحتاج إليها العامل بصفة دستورية، فبالنسبة للحماية الصحية بينت نصوص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>2</sup> ذلك بالقول: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الإضراب».

يظهر من هذا النص التشريعي أنه ذكر حق الوقاية الصحية وطب العمل والتي تعني في مجملها توفير وسائل الحماية الصحية التي تقي العامل من أي تهديد لصحته، لا سيما وأنه معرض أكثر من غيره بسبب كثرة الساعات التي يقضيها في العمل، ونشاطات المؤسسة، وما قد ينبعث منها من ضجيج يهدد صحة السمع لديه<sup>3</sup> أو انعدام أو قلة الرؤية<sup>1</sup> خاصة تحت الأرض، وفي أروقة

<sup>1</sup> بجدة مهدي، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد الحقوق -المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 عدد 02 سنة 2018 ص 102.

<sup>2</sup> المادة 05 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>3</sup> نظم المشرع الجزائري القيم القصوى للضجيج ( مستويات الضجيج تقاس بوحدة دسيبل) بالمرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 50 سنة 1993 ص 13.

المؤسسة، وأثناء العمل الليلي، أو الاهتزاز الذي يعرض صحة جسمه للخطر أو قلة التهوية، كما يجب عليه توفير فحوصات طبية دورية للعمال.

أما الحماية الاجتماعية وزيادة على الحق في الضمان الاجتماعي والحق في التقاعد باعتبارهما أسسا لهذه الحماية، فقد نصت عليها المادة 06 من القانون ذاته: «يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا».

ما يلاحظ من خلال النصين التشريعيين أن المشرع العمالي عبر بالحقوق الأساسية في المادة 5 بخلاف الحقوق المذكورة في المادة 6، دالاً على أن الحقوق الأساسية تعد ركائز الحقوق لدى العامل ومشاركة لكل العمال مهما اختلفت نشاطاتهم وظروف عملهم، ولا يمكن الاستغناء عنها في كل الأحوال، إذ تمثل الحد الأدنى مما قد يلتزم به المستخدم تجاه عمال مؤسسته، لأنها ترتبط ارتباطا لصيقا بالعمل ذاته فهي من النظام العام الاجتماعي؛ بينما تظل الحقوق الأخرى يطغى عليها الطابع العادي وترتبط بظروف العمل اللائق ولا تعد من النظام العام الاجتماعي.

ومهما كانت التفرقة بين الحقوق في النصين السابقين فإن على المستخدم من الناحية الدستورية الالتزام بتوفير أوجه الحماية الاجتماعية التي بينها المادة 6 من قانون علاقات العمل السابقة والتي ذكرت حماية السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم، إذ تعني السلامة البدنية والمعنوية حماية العمال من كل عنف بدني أو عنف لفظي أو إهانة قد يتعرضون لها داخل العمل حتى ولو كانت الإهانة من قبل المستخدم نتجت حالة قبض العامل لمستحقته المالية، أو تعلقت بمكان العمل أو بتنظيمه أو بتنزيل الرتبة وغير ذلك، أو تعرضت السلامة البدنية والمعنوية للعامل للعنف من المستخدم ذاته أو من العمال فيما بينهم أو من أطراف خارجية، حيث يتحمل المستخدم المسؤولية عما تعرض له العامل من أي عنف أو هدر للكرامة.

أما الحماية المتعلقة بظروف العمل، فقد أوجب المشرع العمالي الجزائري حماية العامل من كل أشكال التمييز، سواء في الدخول إلى العمل أي عند بداية علاقات العمل، أو عند انتهاء العلاقة، أو أثناء العمل؛ أو في ظروف العمل وسواء أكان التمييز على أساس السن أو الجنس أو الثقافة أو الانتماء العرقي أو السياسي أو النقابي أو الديني أو الاجتماعي؛ من جهة أخرى تعرضت المادة 6 من قانون علاقات العمل السابقة إلى حماية الظروف المعيشية للعامل عن طريق حقه في الدفع المنتظم للأجر المستحق، ذلك أن أي سوء تنظيم نتج عن تأخر في دفع الأجر أو تأخر يمكن أن يسبب ضررا للعامل الذي يولي عناية فائقة لمعيشته.

فضلا عن ذلك، أوجب المشرع العمالي الجزائري حماية للعامل تتعلق بظروف العمل حيث نظم ساعات العمل وحدد عددها في الأسبوع،<sup>2</sup> وحدد الساعات الإضافية والأجر المناسب لها،<sup>3</sup> ونظم العمل الليلي و العمل التناوبي،<sup>1</sup> في حين لم تذكر تلك النصوص أية حماية للعامل من أي خطأ قد يرتكبه عند أداءه لعمله أو بسببه أو بمناسبته.

<sup>1</sup> نظم المشرع الجزائري القيم الدنيا للإضاءة (مستويات الإضاءة تقاس بوحدة لوكس) في مختلف أماكن العمل بواسطة المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 سنة 1991 ص 74.

<sup>2</sup> المادة 2 من الأمر 03/97 يحدد المدة القانونية للعمل السابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة 31 و 32 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

لا شك أنه من خلال قراءتنا للنصوص التشريعية السابقة فإن مصطلح الحق في الحماية كما عبر عنه الدستور الجزائري الجديد هو عام يشمل الحماية بأنواعها الثلاث، مما يعني أن المؤسس الدستوري ركز على الجانب الحمائي للعمال أثناء قيامهم بعملهم مانحا لهذا الجانب الطابع الدستوري الإلزامي وهو ما يقع على عاتق الهيئة المستخدمة التي تلتزم بتوفير الأدوات والهيكل التي تحقق هذا الهدف سواء في جانبه الصحي أو الاجتماعي أو ما تعلق بظروف العمل.

### 2.3.2.3 المطلب الثاني: الحق في الأمن والنظافة

حماية للعمال من كل ما قد يصيبه أثناء عمله، أقر الدستور الجديد بحق العامل في الأمن و النظافة بموجب نص المادة 66 ف3 التي تقضي بما يلي: « يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة».

تعد دسرة الأمن والنظافة باعتبارها حقوقا للعمال مسألة في غاية الأهمية، بسبب الاستفادة التي سيتلقاها العامل جراء تحميل الدستور للهيئة المستخدمة مسؤولية توفير وسائل الأمن و لوازم النظافة، حيث أن نص المادة 66 قطع للعامل حقه في هذا المجال، وتكفل بضمانه، وألقى على عاتق النصوص التشريعية والتنظيمية المسؤولية في تفصيل ذلك، وكل ما نصت عليه من تفاصيل توفير الأمن والنظافة يعد حقا دستوريا للعمال.

تفصيلا لما سبق، ألزمت قواعد القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المستخدم بتوفير جملة من التدابير، والوسائل المتعلقة بالنظافة والأمن<sup>2</sup>، وألزمت نصوص المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل بوجوب توفير الأمن عندما يتعلق الأمر بنشاط الشحن والتفريغ، حيث لا يجب أن تتجاوز وزن الحمولة في عملية الشحن اليدوي أكثر من 50 كلغ للعامل الذكر، بينما لا يجب أن تتعدى 25 كلغ للعامل المرأة، أماما يزيد عن الحمولات السابقة فيجب تزويد العمال بوسائل الشحن والرفع.

وفيما يخص الممرات داخل مؤسسة العمل، يجب أن يوفر المستخدم عرضا للممرات يتجاوز 60 سنتيمتر على الأقل عرض الآليات أو العربات المستعملة أو الحمولات، وعندما يكون المرور في الاتجاهين يجب أن يكون عرض الممر مضاعفا لعرض الحمولات أو العربات أو المركبات مع زيادة 90 سنتيمتر<sup>3</sup>.

وفي مجال حق العمال في النظافة، أقرت النصوص التنظيمية<sup>4</sup> بوجوب تنظيف أرضية العمل بواسطة الغسل والمسح، وتنظيف ودهن الجدران والأسقف وطاولات العمل بصفة دورية، ويجب أن يتضمن التنظيف تدابير خاصة بالتنظيف والحماية من الأمراض المعدية، ويتعين عليه أيضا توفير الماء الشروب في المؤسسة ووضع وسائل النظافة الفردية في متناول العمال وتوفير الماء الساخن داخل المغاسل، ويجب أن تكون المحال المخصصة لإيواء العمال في حالة نظافة دائمة؛ ومن جهة أخرى يجب على المستخدم توفير

<sup>1</sup> المادة 27 و 30 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>2</sup> انظر المواد من 3 — 11 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 سنة 1988 ص117.

<sup>3</sup> المادة 27 من المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 سنة 1991 ص74.

<sup>4</sup> انظر المواد 3، 5، 20، 23 و 24 من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر.

مرحاض على الأقل لكل 15 عاملا، وأن يضع تحت تصرف العمال غرف لتغيير ملابسهم مجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفتاح، كما عليه أن يخصص مطعما للعمال في حالة ما إذا كان من يتناول وجبة الغذاء في مكان العمل 25 عاملا فأكثر.<sup>1</sup>

### 3.3 المطلب الثالث: الحق في الضمان الاجتماعي

نص الدستور الجديد كما ذكرنا سابقا على الحق في الضمان الاجتماعي، والذي يمثل دعما يستفيد منه العامل في جانبه الصحي من طرف صندوق الضمان الاجتماعي في حالات المرض أو الأمومة أو عند التعرض لحوادث العمل أو الإصابة بالأمراض المهنية. هذا يعني أن العامل الذي يدفع اشتراكاته في صندوق الضمان الاجتماعي يملك حقا دستوريا يتمثل في الانتفاع من التأمينات الاجتماعية التي تتمثل في تعويضات مالية في حالة المرض والعطلة المرضية، ومن حق المرأة العاملة الحامل الانتفاع من عطلة الأمومة ومن تعويضاتها، كما يحق للعامل الحصول على تعويضات بسبب تعرضه لحادث أثناء العمل، أو إصابته بمرض مهني طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما في هذا المجال.

يمكن أن تتضمن الحماية التي أقرتها المادة 66 ف3 من الدستور الجديد هذا الحق، كون الاستفادة من تعويضات العطل المرضية وعطل الأمومة ومن حوادث العمل والأمراض المهنية هي ذات صلة بالجانب الاجتماعي، وبالتالي لم يتعرض المؤسس الدستوري للحق في الضمان الاجتماعي قبل تعديل 2016 معتبرا هذا الحق ضمن نطاق الحماية.

في حين أنه ونتيجة للتراكمات المالية التي شهدتها صندوق الضمان الاجتماعي الذي تأثر كثيرا في جوانبه المالية منذ أن اعتمدت الدولة على خصخصة المؤسسات العمومية، لاسيما فيما يتعلق بالتقاعد والسماح للعمال باللجوء إلى التقاعد المسبق والتقاعد النسبي، مما ساهم في عدم قدرة صندوق الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد على توفير معاشات العمال؛ ومن هنا واکب الدستور الجزائري منذ تلك الفترة إلى غاية الدستور الحالي لسنة 2020 هذه الظروف بإدخاله الحق في الضمان الاجتماعي ضمن الحقوق الدستورية.

ولكن أمكنت الاختلالات المالية التي عرفها صندوق الضمان الاجتماعي من دسترة الحق في الضمان الاجتماعي على النحو الذي هو عليه الآن، إلا أن اتساع مجال الضمان الاجتماعي كان له الدور الكبير في تحقيق تلك النتيجة، ذلك أن حجم التأمينات الاجتماعية وما تمثله من ضرورة للعمال بسبب اتساع نطاق الحاجة إليها، وتزايد الطبقة العاملة المشتركة في الصندوق والتي ساهمت في ارتفاع نفقات صندوق الضمان الاجتماعي الذي أصبح بدوره يسير أموالا طائلة تأتي من اشتراكات العمال والموظفين ومن دعم خزينة الدولة؛ الأمر الذي وسع كثيرا من الانتفاع من صندوق الضمان الاجتماعي وساهم بدرجة كبيرة في إلزام المؤسس الدستوري بأن يفرد الحق في الضمان الاجتماعي بصفة منفردة عن الحماية، ويخصص له مجالا مستقلا ضمن الحقوق الدستورية بعد أن أصبح حقا قائما بذاته.

<sup>1</sup> انظر: المواد 18، 19 و 22 من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر.

#### 4. المبحث الثالث: الحقوق المتعلقة بآليات المطالب العمالية

كرس الدستور الجديد على غرار معظم الدساتير السابقة بعض الآليات التي تُمكن العامل من المطالبة بحقوقه لدى المستخدم في إطار جماعي والمتمثلة في الحق النقابي والحق في الإضراب، مما يسمح بإنشاء منظمات نقابية وانتماء العامل وانخراطه فيها بكل حرية، أو ترشحه ليكون مندوب نقابي في منظمة نقابية تنحصر مهمتها في تمثيل العمال داخل المؤسسة، والدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية وإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تنظم الكثير من مسائل العمل، وإبداء الرأي في النظام الداخلي الذي يُعده المستخدم، وعقد اجتماعات دورية وغير دورية تتعلق بظروف العمل، والمشاركة في اللجان المختلفة داخل المؤسسة سواء كانت لجان مشاركة، أو لجان تقنية للنظافة والأمن والصحة، أو مندوبي المستخدمين وغيرها.

تأييدا لما ذكر، فقد نصت على الحق النقابي المادة 69 من التعديل الدستور الجديد لسنة 2020 كما يلي « الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. يمكن لمعاملتي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون».

ومن جهة أخرى يمكن للعامل المشاركة في إطار جماعي واللجوء إلى الإضراب من أجل افتكاك مطالب من عند المستخدم ويظل هذا الإضراب مشروعاً طالما تم تنظيمه بالطرق والاجراءات وحدود الممارسة التي نص عليها التشريع الناظم حيث نصت المادة 70 من الدستوري الجديد على أن: « الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة».

تفصيلا لهذين الحقين الدستوريين، سنتعرض لكل من الحق النقابي والحق في الإضراب في مطلبين مستقلين:

#### 1.4 المطلب الأول: الحق النقابي

نصت المادة 69 من الدستور الجديد على أن الحق النقابي مضمون، ويمكن ممارسته بكل حرية في إطار القانون، ويشكل الاعتراف بالحق النقابي قاعدة مشتركة بين سائر دساتير الجزائر منذ الاستقلال كمبدأ عام<sup>1</sup> نظرا لمصادقة الجزائر سنة 1962 على الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

وبهذا يمكن للعامل في إطار الدستور الحالي وبكل حرية اختيار النقابة التي ينتمي إليها، كما يمكنه أن يترشح بكل حرية ضمن الممثلين النقابيين داخل مؤسسته أو في أعلى هرم المنظمة النقابية، لأن الدستور الذي يشكل قمة القواعد القانونية في الدولة هو الضامن لهذه الممارسات، ولا يمكن لأي شخص أن يمنعه من حرية الانتماء وحرية الترشح باستثناء مخالفته للشروط المنظمة لهذه الممارسات.

<sup>1</sup> - المادة 20 من دستور 1963 التي تنص على أن: «الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في إطار القانون».

- المادة 60 من دستور 1976 التي تنص على أن: «حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون»

- المادة 53 من دستور 1989 تنص على أن: « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».

- المادة 70 من دستور 1996 على أن: « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».

وعليه يقع على عاتق النصوص الدستورية تكريس الحق وحمائته عن طريق مجموعة من المبادئ، مثلما يقع على عاتق النصوص التشريعية والتنظيمية مسؤولية تنظيم هذا الحق وتبيان شروطه والاجراءات المتبعة في ذلك والحدود المسموح بها لدى استعمال هذا الحق كي تُحَدَّ من التعسف في استعماله، وتمنع الإضرار بالغير أو بالمجتمع، أو انتهاك قواعد النظام العام.

عملا بالنصوص الدستورية السابقة المكرسة للحق النقابي، أصدر المشرع الجزائري القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وشرَّع فيه ممارسة الحق النقابي الذي اعتبره أحد الحقوق الأساسية.<sup>1</sup>

كما سارع المشرع الجزائري إلى إصدار القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يسمح للعمال بالانتماء الحر والارادي للمنظمات النقابية المعتمدة أو تأسيس منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية إذا كانوا من ذوي المهنة أو الفرع أو النشاط الواحد، كما سمح للهيئات المستخدمة بذلك.<sup>2</sup>

ما نلاحظه أن الدستور الحالي أضاف عنصرا جديدا يسمح من خلاله للهيئات المستخدمة في القطاع الاقتصادي تكوين منظمات أرباب العمل حيث بينت المادة 69 ف2 ذلك: « يمكن لمعاملتي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون ».

فبالرغم من أن النصوص التشريعية بينت أحقية الهيئات المستخدمة في ممارسة الحق النقابي، إلا أن هذه الإضافة الدستورية توضح مدى الحاجة إلى تنظيم أصحاب تلك المؤسسات العاملة في القطاع الاقتصادي الخاص أنفسهم داخل تنظيمات نقابية تجمعها في إطار قانون أساسي خاص ينظم سيرها وأهدافها، مما يسمح بتنظيم الاقتصاد في القطاع الخاص على أسس واضحة وإيصال مطالب أصحاب هذا القطاع عند تشريع بعض مسائل العمل مثل: الأجر الوطني الأدنى المضمون، اشتراكات الضمان الاجتماعي، تسريح العمال وغيرها.

#### 2.4 المطلب الثاني: الحق في الإضراب

أقرت نصوص الدستور الجديد حق العمال في ممارسة حق الإضراب واشترطت التزامهم بجملة من الشروط يضعها القانون حماية للمصلحة العامة حيث نصت المادة 70 من دستور 2020 على ما يلي: « الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة ».

يعتبر الحق في الإضراب من بين أصعب الحقوق التي تعالجها القواعد الدستورية والتشريعية في مختلف الدول، نظرا لما تمثله من حساسية بالغة، توضح توتر العلاقة بين الهيئة المستخدمة والعمال، والحاجة الفائقة للعمال في مطالبهم التي جعلتهم يلجؤون إلى آخر وسيلة وأخطرها، كونها تعبر من الناحية العملية عن انقطاع العمال عن عملهم، وعدم سيرورة الانتاج بالنسبة للمستخدم، وقد يصاحب هذا الانقطاع اضطرابات داخل المؤسسة وتعطيل المرافق العامة عن أداء مهامها، مما يهدد المصالح الحيوية للأفراد؛ لذا كان

<sup>1</sup> المادة 05 ف1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة 02 و03 من القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991؛ والأمر 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 23 سنة 1990 ص764، 68 سنة 1991 ص2656، 36 سنة 1996 ص04.

من الضروري أن يتم إخضاع الحق في الإضراب إلى القواعد الأساسية التي تملئها الاعتبارات العملية والعدالة الاجتماعية لتمكين هذا الحق من الحفاظ على المصالح العامة وتحقيق المطالب العمالية.

مبدئياً، عاجلت الدساتير الجزائرية مسألة الإضراب منذ النشأة الأولى بصفة ضيقة في ظل النظام الاشتراكي<sup>1</sup> إلى أن سمحت الاتفاقيات الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>2</sup> التي صادقت عليها الجزائر سنة 1989 بتوسيع هذا الحق ضمن النصوص الدستورية.<sup>3</sup>

من جهتها نهضت النصوص التشريعية بالاعتراف بالحق في الإضراب ضمن الحقوق الأساسية حيث ذكرت أنه من حق العمال التمتع بحق اللجوء إلى الإضراب لكونه أحد الحقوق الأساسية.<sup>4</sup>

كما قام التشريع الجزائري بإصدار القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي يضع شروط إجرائية وموضوعية للجوء إلى الإضراب<sup>5</sup> وحدود ممارسة هذا الحق<sup>6</sup> وإجراءات حمايته<sup>7</sup>.

وبالتالي سارت القواعد التشريعية ممثلة في نصوص القانون 02/90 في نطاق ومضمون المادة 70 من الدستور الجديد لسنة 2020 حيث منعت اللجوء إلى الإضراب بصفة كلية في بعض القطاعات والأنشطة الأساسية التي قد تعرض المواطنين في حياتهم أو أمنهم أو صحتهم أو تعرض الاقتصاد الوطني للخطر<sup>8</sup>، وبصفة جزئية عن البعض باعتبارها تقدم خدمات حيوية للأفراد حيث فرضت عليهم أثناء الإضراب توفير الحد الأدنى من الخدمة والعمل بنظام التسخير.<sup>9</sup>

<sup>1</sup> - المادة 20 من دستور 1963 تنص على أن: «الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في إطار القانون».

- المادة 61 ف2 من دستور 1976 تنص على أنه: «في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته».

<sup>2</sup> تنص المادة 08 ف د من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السابقة الذكر على ما يلي: «تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بضمان: الحق في الإضراب على شريطة أن يمارس وفقاً لقوانين الدولة بالذات».

<sup>3</sup> - المادة 54 من دستور 1989 تنص على أن: «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع».

-المادة 71 من دستور 1996 تنص على أن: «الحق في الإضراب معترف به، يمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع».

<sup>4</sup> المادة 05 ف 8 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

<sup>5</sup> المواد من 24 — 31 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 6 سنة 1990 ص 231؛ 68 سنة 1991 ص 2652.

<sup>6</sup> المواد من 37 — 43 من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>7</sup> المواد 32، 33 و 33 مكرر من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>8</sup> المادة 43 من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>9</sup> المواد من 37 — 42 من القانون 02/90 السابق الذكر.

## 5. خاتمة:

عند انتهاءنا من هذا البحث يمكن القول عموماً بأن الدستور الجديد لسنة 2020 لم ينص على أية إضافة تغذي المطالب العمالية المتزايدة في مادة العمل، وتسمح بتنظيم قطاع العمل على النحو الذي يزيل الكثير من المشاكل التي تتخبط فيها علاقات العمل لاسيما وأن التشريع الذي ينظمها المتمثل في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والصادر سنة 1990 أصبح لا يستجيب لمتطلبات الشغل.

ومهما يكن فإن الدستور الجديد منح كسابقيه من الدساتير مجموعة من الحقوق التي تنضوي تحت مادة العمل، سواء تلك التي تتعلق بالحق في العمل والحق في الأجر المقابل والحق في الراحة، باعتبارها حقوق تنحدر من الجهود البدني الذي يقوم به العامل فحيثما قام بعمله استحق أجراً مقابل ذلك يستعين بها على متطلبات المعيشة، ويستحق راحة يستعيد بها أنفاسه ويجمع فيها قواه لفترة عمل أخرى طالما أن منظومة العمل العقدية تقوم على تنفيذ العمل بصفة دورية ومستمرة.

كما أن العامل استحق على مر الدساتير السابقة الحقوق المرتبطة بالحماية وتوفير الأمن والنظافة والحق في الضمان الاجتماعي، وكلها حقوق نص عليها الدستور الجديد لأنها أساسية بالنسبة لصحة العامل وحمائته من الأخطار المحدقة به.

بينما ظلت الحقوق الجماعية كالحق النقابي والحق في الإضراب قائمة هي أيضاً ضمن الدساتير الجزائرية، فجاء الدستور الجديد ليحافظ عليها باعتبارها حقوقاً دستورية تضمن للعمال حق المطالبة بحقوقهم في إطار الانتماء والنضال النقابي دفاعاً عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال، أو عندما يتم اللجوء إلى الإضراب بغية افتكاك بعض المطالب العمالية.

زيادة على ذلك، نهض الدستور الجديد بتجريم تشغيل الأطفال عموماً لما يحمل ذلك من نتائج إيجابية تعود على الطفل بسبب انتشار عمالة الأطفال في السنوات الأخيرة بصورة رهيبه، دون أن يحدد سن العمل كما في النصوص التي سبقته، تاركا ذلك للنصوص التشريعية والتنظيمية ذات الاختصاص.

ومن جهة أخرى نص على التزام الدولة بالعمل على ترقية عمل المرأة عن طريق التناصف في الدخول إلى عالم الشغل وتدعيمها. بما يفيد بأن الأحكام الدستورية التي أقرتها الدساتير السابقة هي ذاتها الواردة في الدستور الجديد، عدا أن هذا الأخير حمل تغيير في النظرة للحق في العمل إذ اعتبر العمل واجبا يستحق عليه العامل الأجر.

إن دسترة الأجر بهذا المفهوم الفلسفي على أنه يقابل العمل ما هو إلا تحصيل حاصل طالما أن علاقة العمل تبنى على ركائز أساسية هي العمل، الأجر والتبعية القانونية، وفي غياب أي من هذه الركائز تنعدم العلاقة؛ فضلا عما أثارته نصوص الدستور الجديد من انتهاك للحريات عندما يعتبر العمل واجبا، فهو بهذا الوصف يحظر على العامل حرية العمل، مما يخالف أحد مقومات حرية الإنسان المنصوص عليها في المواثيق الدولية، ويخالف مبدأ سلطان الإرادة الذي يقوم عليه النظام الليبرالي، كما يخالف مهام القواعد الدستورية ذاتها، لأن الدستور في أصالة مهامه يشكل دعامة للحقوق والحريات انتظر منه العمال أن يدعم مراكزهم القانونية في علاقتهم بأرباب العمل بحقوق إضافية لا أن يفقدهم حرية العمل، لاسيما وأن الدستور الجديد كان يكفيه النص على تقابل الأجر مع العمل دون الحاجة إلى تقليص حرية العمل، إذ لا يمكن للعامل أن يستحق أجراً دون أن يعمل.

وفي ذات السياق، يمكن أن نستنتج ما يلي:



- إن الدستور الجديد في مادة العمل جاء متسرعا وحاول إضفاء بعض مظاهر الطابع الليبرالي بإقراره وجوب العمل وتكريس الأجر كمقابل للعمل لكن هذا الرأي أخلَّ بأهم حقوق الانسان المتعلقة بالعمل حينما نزع منه حرية العمل.

- النص على أن الأجر يقابل العمل يعتبر عديم الجدوى بدافع أن لا علاقة عمل دون عناصرها الثلاث، ومنها عنصر الأجر.

- محاولة المؤسس الدستوري في نصوصه الجديدة التملص من دور الدولة في ضمان معيشة العاجزين عن العمل لأي سبب حيث حذف المادة 73 من دستور 1996 التي تنص على أن: ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، والذين لا يستطيعون القيام به، والذين عجزوا عنه نهائيا مضمونة»، وهي إشارة إلى محاولة التخلص من المذهب الاجتماعي الذي تقوم عليه الدولة منذ الاستقلال، والذي يركز على دعم الدولة للطبقات الهشة في مجال السكن الاجتماعي ومنح التمدرس والمساعدات الاجتماعية ودعم الأفراد والعائلات في مناسبات محددة.

وإثر هذه الاختلالات، نقترح ما يلي:

- الإبقاء على النظرة المبنية على اعتبار العمل حق لكل المواطنين دونما اعتبار وجوبيته للحفاظ على حرية العمل والتخلص من النظرة الفلسفية لأن النص القانوني ينتج أحكاما واضحة من اللبس والغموض لكي يلتزم بها الأشخاص.

- دسترة الحقوق الأساسية التي أصبحت مع مرور الوقت جد مهمة للعمال ومنها: الحق في التقاعد، الحق في بيئة عمل نظيفة وملائمة، الأجر الوطني الأدنى المضمون لأنه يضمن معيشة العمال، الحق في التنمية الاقتصادية طالما أن دور العامل محوري في هذا المجال، دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم العمل باعتبارها دستور علاقات العمل، إعادة تنظيم دسترة الحق النقابي باعتباره حقا مهنيا خالصا.

- إعادة تحميل الدولة لالتزاماتها لأجل ضمان معيشة العاجزين عن العمل والذين لم يبلغوا سن العمل.

- النص على الفصل بين العمل النقابي وغيره من النشاطات الأخرى حتى تبقى مؤسسات العمل قائمة على الانتاج وتحقيق التنمية الاقتصادية وتكريس التعددية النقابية وحماتها، وتجريم استغلال العمل النقابي لأغراض شخصية.

## 6. قائمة المراجع:

أولا : المؤلفات باللغة العربية :

- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984.
- حمدي عبد الرحمان ومحمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1987.
- بجدة مهدي، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة الصادرة عن مخبر حقوق الانسان والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة مستغانم، مجلد 04 عدد 07 جوان 2019 .
- بجدة مهدي، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري ، مجلة القانون الصادرة عن معهد الحقوق -المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 عدد 02 لسنة 2018.

## ثانيا : النصوص القانونية

## 1/النصوص الدولية:

- الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الامم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966. بتاريخ 16 ديسمبر 1966. وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 17 / 1989.

- الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الامم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

## 2/النصوص الوطنية:

## أ- النصوص الدستورية:

- دستور 1963 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 08 سبتمبر 1963 الصادر يوم 10 سبتمبر 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 64 / 1963.

- دستور 1976 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 19 نوفمبر 1976 الصادر بالأمر 97/76. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 94 / 1976، المعدل بالقانون 06/79 المؤرخ في 7 جويلية 1979. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 28/1979؛ والقانون 01/80 المؤرخ في 12 يناير 1980. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 03/1980؛ والقانون 223/88 المؤرخ في 5 نوفمبر 1988 بعد الاستفتاء على التعديل الدستوري بتاريخ 3 نوفمبر 1988. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 45/1988.

- دستور 1989 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 23 فبراير 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 09 / 1989.

- دستور 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ج. ر عدد 76/1996 ص 05 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 25/2002 ص 13؛ والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 63/2008 ص 08؛ والقانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 14/2016 ص 03.

- دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص 03.

## ب- النصوص التشريعية والتنظيمية

- القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الاعياد الرسمية والمتمم بالأمر 153/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 والامر 419/68 المؤرخ في 26 جوان 1968 والقانون 06/05 المؤرخ في 26 ابريل 2005 والقانون 12/18 المؤرخ في 02 يوليو 2018. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد : 53 سنة 1963، 52 سنة 1966، 56 سنة 1968، 30 سنة 2005 و 46 سنة 2018.

- القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 سنة 1988.

- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 6 سنة 1990؛ 68 سنة 1991.

- القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 سنة 1990، 68 سنة 1991، 20 سنة 1994، 43 سنة 1996، 03 سنة 1997، 32 سنة 2014 و 40 سنة 2015.
- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991؛ والأمر 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 23 سنة 1990، 68 سنة 1991، 36 سنة 1996.
- المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 يتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33 المؤرخة في 23 يناير 1991.
- المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 50 سنة 1993.
- الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 3 سنة 1997.