

# القانون

## فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع	القسم
	تقديم	
	القانون الإداري	الأول
	المدخل لدراسة القانون	
	الفرق بين القاعدة القانونية وغيرها من القواعد الاجتماعية	
	ضرورة القانون	
	مصادر القانون	
	المصطلحات القانونية	
	الوظيفة العمومية	
	القانون العام للعامل	
	القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية	
	حقوق العامل وواجباته	
	الممارسة النقابية	
	تأسيس التنظيمات النقابية	
	نزاعات العمل	
	تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات والهيئات العمومية	
	لجان الطعن	
	حوادث العمل	
	إنهاء علاقة العمل	

## تقديم

لقد تطورت الوظيفة العامة بفضل القوانين التي باتت تحكمها بعد أن كانت ملكا لشاغلها تباع وتشرف كسلطة عامة وامتياز في مواجهة الشعب ، حيث أصبحت خدمة عامة وتكليفاتهم مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها شاغلها للمصالح العام ، ولقد بلغ الاهتمام بالوظيفة العامة والموظف مدا إلى درجة فصول مستقلة لها في بعض الدساتير عبر مختلف أنحاء العالم ، ولقد نص الدستور الجزائري على أن العمل شرط أساسي لتنمية البلاد وهو المصدر الذي يضمن به المواطن وسائل عيشة ، ويتم التوظيف حسب متطلبات الاقتصاد والمجتمع وطبقا لاختيار العامل وبناء على قدرته ومؤهلاته .

ونظرا إلى أن الجزائر حاليا تسعى إلى إصلاح وأجهزتها الإدارية فإن الأمر يقتضي دراسة موضوع الوظيفة العامة بكل قوانينها وتشريعاتها وإسهاما من المعهد الوطني لتكوين

مستخدمي التربية وتحسين مستواهم في هذا المجهود الوطني يقدم هذه السندات التكوينية أملا منه توفير التوثيق في مجال التشريع المدرسي والقانون الإداري باعتبارها أداتي عمل ضروري لا تقل أهمية عن بقية العناصر الأخرى التي تسعى في خلق الشروط المناسبة للعمل من أجل بلوغ الأهداف المرسومة .

والله الموفق فهو نعم المولى ونعم الموفق دائما .

## القسم الأول

### القانون الإداري

## المدخل لدراسة القانون

### مقدمة :

من المعلوم أن الإنسان يميل بطبعه إلى الأمن والاستقرار ، ويتطلع دوماً إلى مستوى أفضل مما هو عليه . لذلك يسعى باستمرار إلى تحقيق رغباته المادية والمعنوية ، لكنها قد تتعارض مع مصالح غيره من الأفراد والجماعات ، ولا يستطيع تحقيقها وحمايتها من الأقباء إلا في ظل مجتمع قائم على أساس من النظام والاستقرار . وهذه الصفة تتطلب وضع قانون يخضع له الأفراد والجماعات ويحقق التوازن بين مصالحهم ، من جهة ، وبينها والمصلحة العامة ، من جهة ثانية .

### تعريف القانون :

هو مجموعة من القواعد التي تحكم سلوك الأفراد في المجتمع ، والتي يتعين عليهم الخضوع لهذه الجماعة ، ولو بالقوة ، إذا لزم الأمر .

### القاعدة القانونية

هي خطاب موجه إلى عامة الأفراد ، وهي حلقة من الحلقات التي يتشكل منها القانون . أو

هي اللبنة التي يتكون منها القانون

### خصائصها :

تتميز القاعدة القانونية بالخصائص التالية :

- قاعدة سلوك اجتماعي
- عامة ومجردة
- ملزمة 5 مقترنة بالعقاب عند مخالفتها

## الفرق بين القاعدة القانونية وغيرها من القواعد الاجتماعية

ليست القواعد القانونية هي الوحيدة التي تسعى إلى ضبط سلوك الأفراد والجماعات وتنظيم حياتهم بل هناك قواعد اجتماعية أخرى تشترك في نفس الهدف . وهي :

1 - قواعد المجاملة والتقاليد : لكل مجتمع سلوكيات وضوابط يراعيها أفرادها في معاملاتهم وفي علاقاتهم اليومية وفي المناسبات . وتعتبر هذه القواعد ملزمة للفرد كالقواعد القانونية ، غير أنها تختلف عنها في نقطتين :

- أنها غير محددة
- إنها غير مقترنة بعقاب

2- قواعد الأخلاق : تتمثل القواعد الأخلاقية في المبادئ العامة التي تعتبرها غالبية الأفراد في المجتمع قواعد إلزامية ، لذلك لا يحق لأي كان مخالفتها . وتسعى إلى تحقيق المثل العليا للمجتمع . وتختلف عن قواعد القانون في الجزاء ففي قواعد الأخلاق يكون الجزاء معنويا يتمثل في تأنيب الضمير واستنكار المجتمع . كما يظهر الاختلاف بينهما في النية ففي قواعد القانون لا يعتد بالنية لكن بالسلوك الخارجي للأفراد .

## ضرورة القانون

يقول ابن خلدون " الإنسان مدني بالطبع " والمقصود بذلك أن الاجتماع ضروري للإنسان . ويتم بين الأفراد نتيجة عوامل ومؤثرات كثيرة ، كالقربة والنسب والجوار والمصالح المشتركة والمصير المشترك .... الخ . وهذه الروابط لا يجب أن تترك للصدفة أو للظروف الطارئة أو قهمل ليتحكم فيها الأشخاص كيفما شاءوا ، بل لابد لها من تنظيم محكم في إطار قواعد عامة يخضع لها الجميع . وبذلك

يمكن القول أن الحاجة إلى القانون ضرورة لازمة لكل مجتمع ، سواء أكان صغيرا أم كبيرا ، حتى لا تعم الفوضى وتضيع مصالح الأفراد والجماعات

لقد صاحب القانون مسيرة كل التجمعات البشرية منذ أقدم العصور ، ولعل أول قانون مكتوب وصلنا هو قانون هو رابي ما بين 1728 - 1626 ق . م . كما كان لمصر في عهد الفراعنة نظام إداري رائع يشهد له الجميع . وإن القوانين التي كانت تحكم الخدمة المدنية في الصين القديمة حضيت بمكانة مرموقة عند الباحثين في تاريخ القانون الإداري . أما الإمبراطورية الرومانية فكانت لها حضارة عريقة في شتى الميادين ، وتفوقوا بصفة خاصة في الدراسات القانونية . ولا يسع المتطلع إلى تاريخ الدولة الإسلامية وحضارتها منذ بزوغ فجر الإسلام إلا أن يبقى مندهشا أمام التراث الإسلامي .

إن هذه العجالة تدل على أن القانون رافق العمران البشري ومسيرته غير التاريخ ، وليس وليد العصور الحديثة ، وقد سائر تطور المجتمعات الإنسانية في جميع المجالات خاصة منها الاجتماعية والإدارية .

### مصادر القانون

تعريف المصدر : يقصد به المنبع الذي تستمد منه القاعدة القانونية وجودها وقوتها . وقد قسم الفقهاء هذه المصادر إلى نوعين :

أ - المصادر المادية : وهي المصادر التي تستمد منها القاعدة القانونية مادتها ، وتمثل في الاعتبار الاجتماعية والثقافية والتاريخية والدينية والاقتصادية والطبيعية .... الخ .

ب - المصادر الرسمية : وهذه تمنح القاعدة القانونية قوة وتجعلها ملزمة وواجبة التطبيق . وقد نص عليها القانون المدني الجزائري في مادته الأولى بقوله : " يسري القانون على جميع المسائل التي تتناولها نصوصه في لفظها أو في محتواها . وإذا لم يوجد نص تشريعي حكم القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية ، فإذا لم يوجد فبمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة

3

ويتضح من نص المادة المذكورة أعلاه ، أن المصادر الرسمية في الجزائر هي :

1 - التشريع : ويقصد به كل ما يصدر من قواعد عن السلطة المختصة في الدولة . ويمكن

تعريفه كمصدر رسمي للقانون بأنه :

" مجموعة من القواعد القانونية التي تضعها السلطة المختصة في الدولة وفقا لإجراءات معينة مصاغة في نصوص مكتوبة ، وتكتسب قوتها الإلزامية بصورها من السلطة العمة المختصة "

أنواع التشريع :

للتشريع أنواع ثلاثة متفاوتة في درجتها ، فأعلاها درجة هو الدستور ، ويعد التشريع الأساسي ، وأوسطها التشريع العادي ، وأدناها التشريع الفرعي .

- الدستور : وهو التشريع الأساسي وهو أعلى التشريعات في الدولة .

- التشريع العادي أو القانون : هو مجموعة من القواعد القانونية التي تقوم السلطة التشريعية أساسا بوضعها في حدود اختصاصاتها . وقد يتخذ التشريع العادي صورة تقنينات أو مدونات أو قوانين متفرقة .

- التشريع الفرعي أو اللوائح : ويقصد به اللوائح التي تختص السلطة التنفيذية بوضعها في حدود اختصاصاتها التي يحددها الدستور . وهي ثلاثة أنواع :

- لوائح تنفيذية : تضعها السلطة التنفيذية ، وتتضمن قواعد تفصيلية لتنفيذ التشريعات العادية الصادرة عن السلطة التشريعية .

- لوائح تنظيمية : تضعها السلطة التنفيذية لتنظيم المصالح والمرافق العامة ، وتصدر بدون التقيد بتشريع سابق ، وهي تشريع سابق بذاته .

- لوائح الضبط الإداري أو لوائح الأمن : تصدرها السلطة التنفيذية للمحافظة على الأمن العام والصحة العامة .

ملاحظة : هناك حالتان تقوم فيهما السلطة التنفيذية بوضع التشريع العادي ، وهي :

- تشريع الضرورة : تحل السلطة التنفيذية محل السلطة التشريعية في وضع التشريعات الضرورية ( حالة تستدعي سرعة الإصدار ) بقرارات لها قوة القانون يصدرها رئيس الجمهورية ، بسبب عطلة الهيئة التشريعية أو عدم وجودها .

- تشريع عادي في صورة قرارات لها قوة القانون تضعها السلطة التنفيذية بناء على تفويض من السلطة التشريعية ذاتها لمواجهة ظروف استثنائية دقيقة يمر بها الوطن بقصد توفير عاملي السرية والسرعة في الإصدار .

2 - مبادئ الشريعة الإسلامية : إذا لم يجد القاضي نصا تشريعا يحكم به ، عليه أن يلجأ إلى

مبادئ الشريعة الإسلامية باعتباره المصدر السمي الثاني للتشريع ، خاصة في الأحوال الشخصية ،



**3 العرف :** يمكن تعريفه : بأنه اطراد أو تكرار سلوك في مسألة معينة بطريقة ما مع الاعتقاد بأن هذا السلوك ملزم قانونا . ويقصد به كذلك : مجموعة من القواعد القانونية التي تتكون بهذه الطريقة ، أي عن طريق تكرار مسلك معين والاعتقاد في إلزامه قانونا .

**4 - مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة :** يلجأ القاضي إلى هذه المبادئ والقواعد غير المحددة إذا لم يجد في المصادر السابقة حلا ، مراعيًا مبادئ العدل والمساواة أمام القانون .

### المصطلحات القانونية

لفهم مادي القانون والتشريع المدرسي باعتباره جانبا قانونيا فهما صحيحا وتطبيق قواعده تطبيقا سليما ينبغي معرفة مصطلحاته وقوتها القانونية وتدرجها . وأهم هذه المصطلحات هي :

**1 - الدستور :** هو أعلى التشريعات في الدولة ، ويشتمل على مجموعة من القواعد القانونية التي تبين نظام الحكم وتحدد السلطات وتوضح حقوق و واجبات وحريات الأفراد .

<p>بمعناه الفني والشكلي : هو التشريع ، وهو عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية العامة والمجردة ، تضعها السلطة التشريعية ، ويصدرها رئيس الجمهورية . ولا يلغى أو يعدل إلا بقانون مثله .</p> <p>هو عبارة عن نص تنظيمي ذو طابع تشريعي يصدره رئيس الجمهورية في حالة شغل البرلمان أو بين دورتين ،</p>	<p>2- القانون</p> <p>3 - الأمر</p>	<p>نصوص تشريعية</p>
<p>هو نص تنظيمي يشرع بموجبه رئيس الجمهورية في الحالات التي لا تدخل في اختصاصات الهيئة التشريعية ( مرسوم رئاسي ) أما المراسيم الفردية فتخص تعيين وترقية وتوقيف مهام الموظفين السامين في</p>	<p>4 المرسوم</p>	

الدولة وتغيير وظائفهم . عادة ما يستهدف القرار كيفية تطبيق قانون أو ورسوم ، ويمكن أن تصدره أي سلطة إدارية مختصة وكن باسمها ( وزارى ، ولائى ... الخ ) . هو عبارة عن بعليمة إدارية داخلية تصدر عن السلطات الإدارية بهدف التطبيق الحسن لنص أعلى منه درجة وقوة ، وقد يكون إعلاميا	5 - القرار	6 - المنشور
---	------------	----------------

ملاحظة : لا يلغى النص القانوني ولا يعدل إلا بنص مثله أو أعلى منه

### الوظيفة العمومية

يقصد بالوظيفة العمومية **La fonction publique** أحد المعنيين : معنى وصفى : ومعنى تحليلي ، ومنهما يمكن تعريف الوظيفة العمومية .

المعنى الوصفى يعرف الوظيفة العمومية بكل الأشخاص الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العمومية .

والمعنى التحليلي يعرف الوظيفة العمومية بمجموعة من الاختصاصات التي تسند لشخص محدد تتوفر فيه شروط معينة ، ويجب أن تقوم بها مستهدفا المصلحة العامة ويرى محمد أنس أن التعريف السليم للوظيفة العمومية هو ما يجمع بين المعنيين وبالتالي فإن الوظيفة العمومية " ليست إلا مجموعة من التنظيمات تتعلق بالموظفين العموميين بالمعنى سالف الذكر . وهذه التنظيمات قد تتعلق بناحية قانونية تتمثل في كيفية قيام الموظف بعمله ، وقد تتعلق بناحية فنية تتمثل في علاقة الموظف بالإدارة والاهتمام بمشاكله وحياته الوظيفية .

مفهوم الوظيفة : للوظيفة مفهومان هما : المفهوم الشخصي والمفهوم الموضوعي .

المفهوم الشخصي : يعتبر الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس لها حياته ،

ويتمتع بمزايا وحقوق وضمانات تختلف عما هو مقرر للوظائف الخاصة

المفهوم الموضوعي : لا تعتبر الوظيفة العمومية مهنة ، إنما تعتبر عملا تخصيصيا له خصائص

محددة يحتاج في ممارسته إلى شخص فني متخصص له خبرة ودراية بالعمل الذي ستولى أعباءه ويمارس

مسؤولياته

ولقد تبنى المشرع الجزائري المفهوم الشخصي ، حيث يعين الموظف في درجة وظيفية معينة تناسب تأهيله العلمي وثقافته واستعداداته . ويبقى مرتبطا بالإدارة إلى أن تنهى مهامه لأحد الأسباب المجددة قانونا .

## القانون العام للعامل

سنتناول ، إجمالا لا تفصيلا ما ورد في القانون العام للعامل وكذا القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

أولا : القانون العام للعامل :

المرجع : قانون 12/78 المؤرخ 05 /08 /1978

تطبيقا للميثاق الوطني والدستور صدر هذا القانون الذي يحدد حقوق وواجبات العامل والموظف في إطار الاتجاه الاشتراكي للدولة ، ولا يسري على القطاع الخاص . ويعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية ، حيث يتساوى العامل والموظف في الحقوق والواجبات . وتضمن الدولة حماية العامل والتوزيع العادل للثروات وحق التكوين والترفيه والصحة والحق النقابي " الاتحاد العم للعمال الجزائريين " يتكون هذا القانون من 216 بند . موزعة على 07 عناوين رئيسية وهي :

الموضوع	رقم العنوان
المبادئ العامة لحقوق وواجبات العامل	الأول
شروط التوظيف ، وضعيات أخرى ، توقيت العمل ، العطل والأعياد ، القانون الداخلي للمؤسسات ، المصالحة ، الطعون إنهاء علاقة العمل .	الثاني
مناصب العمل : تعريفها - تقييمها ، الترقية إلى المناصب العليا	الثالث

الإطارات العليا للمستخدم ، المناصب العليا لإطارات الدول والحزب ، والإطارات العليا للأمة .	الرابع
أجور العمال : الأجر ، أجره المنصب ، منحة المقاطعة .	الخامس
الترقيات ، الحماية الاجتماعية ، التكوين ، الخدمات الاجتماعية	السادس
العقوبات التأديبية .	السابع
وضعية مختلفة " خاصة باللجنة الوطنية للأجور ، العمال المغتربون	السابع

## القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

المرجع : المرسوم رقم : 85/59 المؤرخ في 23 ارس 1985

يتضمن المرسوم الأحكام المتعلقة بتحديد القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات والإدارات العمومية ، وتحديد القواعد القانونية التي تنطبق على العمال الذين يمارسون عملهم في المؤسسات والإدارات المذكورة .

تتوزع مواد المرسوم البالغ عددها 149 مادة على عشرة أبواب ، وتشمل بعض الأبواب حسب نوع الأحكام فصولاً وأقساماً .

البند	الموضوع	الفصل	الباب
01 - 14	أحكام عامة : تحديد الهيئات والمؤسسات المعنية بأحكام هذا المرسوم ، وتوضيح مفهوم الموظف ومناصب العمل والوظائف ولجان الطعن .		الأول
29 - 50	الحقوق والواجبات		الثاني
30 - 51	علاقات العمل		الثالث
	التوظيف : الشروط والكيفيات والتعيين		الأول

	المدة التجريبية : فترة التجريب ، حالات المتمرنين	الثاني
	في مناصب العمل	
	الثبت : الشروط والكيفيات .	الثالث
	التكوين والترقية .	الرابع
60 – 52	التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات .	الأول
	الترقية : مفهوما ، شروط الاستفادة منها ، وتيرتها	الثاني
58 – 61	التصنيف والأجر	الخامس
	التصنيف : وصف المهام المرتبطة بمناصب العمل	الأول
	والوظائف و الأسلاك المشتركة .	
	الأجر : وفق جدول وطني يتضمن 20 صنفا .	الثاني
	يتكون كل صنف من أقسام ( ثلاثة من الصنف 01	
	إلى 09 . وأربعة من الصنف 10 إلى 13 . و05	
	أقسام من الصنف 14 إلى 20	
	تعويض الخبرة والترقية	الثالث
86 –	حالات العمال وحركات تنقلهم	السادس
121		
	الخدمة الفعلية	الأول
	الانتداب : انتداب الموظفين ، انتداب عمال	الثاني
	المؤسسات والهيئات العمومية والإدارية	
	الإحالة على الاستيداع	الثالث
	الخدمة الوطنية	الرابع
	حركات التنقل	الخامس
	العقوبات التأديبية : تتعرض مواده إلى توضيح	السابع
122 –	العقوبات التأديبية وتصنيفها حسب نوعية الأخطاء	
131	المهنية وإجراءاتها .	
132 –	انتهاء علاقة العمل ، العزل ، الاستقالة .	الثامن
136		

- التاسع أحكام انتقالية : تشمل الأحكام المتعلقة بالإدماج 137 -  
146 في الأسلاك الجديدة  
العشر أحكام ختامية : توضح إلغاء الأحكام التنظيمية  
الأخرى المخالفة لإحكام هذا المرسوم ، وتحدد ، في 147 -  
نفس الوقت ، بداية سريان مفعول المرسوم الجديد 149  
ابتداء من 1985/01/01

## حقوق العامل وواجباته

تمهيد :

يترتب على إنشاء علاقة العمل بين العامل والمؤسسة مجموعة من الحقوق والواجبات تستند إلى مصادر متنوعة نذكر منها الدستور ، التشريع ، التنظيم ، الاتفاقيات ، النظام الداخلي ..... الخ . مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية لدى اختلاف أو تعارض أحكامها .

أولا : حقوق العامل :

تتمثل حقوق العامل إجمالا فيما يلي :

1. الحق في الأجرة

2. الحق في الحماية بمختلف صورها

3. الحق في ممارسة الحريات العامة

وتنص المادة 05 من القانون رقم : 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل على أن : " يتمتع

العمال بالحقوق الأساسية التالية " :

- ممارسة الحق النقابي
- التفاوض الاجتماعي
- المشاركة في الهيئة المستخدمة

- الضمان الاجتماعي
- الوقاية الصحية وطب العمل
- الراحة السنوية والأسبوعية
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها
- اللجوء إلى الإضراب
- التشغيل الفعلي
- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم .
- الدفع المنتظم للأجر المستحق
- الخدمات الاجتماعية
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا

ثانيا : واجبات العمال ( الموظفين )

يخضع العمال في إطار علاقات العمل وفق [ المادة 75 من القانون 90 - 21 ] المتعلق

بعلاقات العمل للواجبات الأساسية التالية :

- الالتحاق بالوظيفة وتنفيذ المهام الموكلة إليه .
- الخضوع للسلطة الرئاسية وذلك عن طريق تنفيذ تعليمات المستدم .
- المحافظة على كرامة الوظيفة .
- الحفاظ على السر المهني داخل المؤسسة وخارجها عدم الجمع بين وظيفتين أو الوظيفة والأعمال الأخرى .

الممارسة النقابية

المرجع : قانون رقم 14/90 المؤرخ في 02/06/1990

يحدد هذا القانون كليات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال الأجراء وعلى

المستخدمين

تنص المادة الثانية من القانون المذكور أعلاه على :

" يحق للعمال الأجراء ، من جهة ، والمستخدمين ، من جهة ثانية ، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد ، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية "

كما تنص المادة الثالثة من نفس القانون على :

" يحق للعمال الأجراء ، متجهة ، والمستخدمين ، من جهة أخرى ، أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخرطا حرا وإراديا في التنظيمات النقابية الموجودة ، شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية . "

أما المادة الخامسة فتقول :

" تمتاز التنظيمات النقابية في هدفها وتسميتها وتسييرها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها . غير أن أعضاء التنظيم النقابي يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي "

من خلال المواد المذكورة أعلاه نلاحظ ما يلي :

1 - يحق للعمال الإجراء أن يكونوا تنظيما نقابيا شريطة الانتماء إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد

2 - يحق للمستخدمين أن يكونوا تنظيما نقابيا شريطة الانتماء إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد .

3 - يمكنهم أن ينخرطوا انخرطا حرا وإراديا في التنظيمات النقابية الموجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به .

4 - تتميز التنظيمات النقابية عن الجمعيات ذات الطابع السياسي من حيث :

- الهدف

- التسمية

- التسيير

ولا يمكن لهذه التنظيمات النقابية أن ترتبط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي

وبالتالي لا يمكنها الحصول على :

- إعانات

- هبات



- وصايا

كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات أو تحويلها

5 - إن الهدف من تكوين التنظيمات النقابية يكمن أساسا في الدفاع عن المصالح المادية

والمعنوية لأعضائها .

### تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها

1 - التأسيس :

يمكن للعمال الأجراء ، متجهة ، والمستخدمين ن من جهة أخرى ، أن يؤسسوا تنظيما نقابيا

إذا توفرت فيهم الشروط التالية :

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية ، الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل .

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية .

- أن يكونوا راشدين .

- أن لا يكون قد صدر عنهم سلوك مضاد للثورة التحريرية .

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي .

- يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين ،

2 - التصريح بالتأسيس :

- يصرح بتأسيس التنظيم النقابي بعد إيداع تصريح التأسيس لدى والي الولاية التي يوجد بها

مقرات التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أو لدى الوزير المكلف

بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن .

- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين

30' يوما على الأكثر من تاريخ إيداع الملف .

- استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل ، على نفقة التنظيم .
- 3 - الوثائق المرفقة بتصريح التأسيس :
- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين ، وهيئات القيادة والإدارة ، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وسكناهم .
- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي .
- محضر الجمعية العامة التأسيسية .
- 4 - هيئات القيادة :
- تنصب هيئات قيادة التنظيم النقابي وتجدد وفقا للمبادئ الديمقراطية والآجال المحددة في القانون الأساسي والتنظيم الداخلي .
- ويمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة .
- 5 - الشخصية المعنوية :
- يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسه .
- ويمكنه أن يقوم بما يلي :
- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني والجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بالهدف ، أو ألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية .
- تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية .
- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بمهدفه .
- اقتناء أملاك منقولة أ، عقارية مجاناً أو بمقابل .

### التنظيمات النقابية التمثيلية

تعتبر التنظيمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المكونة قانوناً منذ سنة ( 06 ) أشهر على الأقل وفقاً لأحكام هذا القانون تمثيله . وتعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة والواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء لدى هيئة المؤسسة المستخدمة ، أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة ، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة المعنية .

## الصلاحيات

تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية :

1. المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة .
2. المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها .
3. جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل ، واستثناء أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم .
4. إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض .
5. جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم .
6. تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها .
7. إنشاء أي هيكل نقابي طبقا للقانون الأساسي إذا ضم 30 منخرطا في أية مؤسسة [ المادة 40 من القانون 90 - 14 ] .

## على الصعيد الوطني

إن اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحاديا هم أو كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني :

- تشارك في ميادين النشاط التي تعينها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما .
- تفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعينها
- تمثل في مجالس هيئات الضمان الاجتماعي .
- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية ، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم .

## الحماية المقررة قانونا للنقائيين

نصت المواد من 50 إلى 57 من القانون رقم 90-14 على حماية الممارسين للحق النقابي ، بحيث لا يجوز لأي أحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطه النقابي خلال التوظيف وتوزيع العمل والترقية وعند تحيد المرتب ، وكذلك في مجال المنافع الاجتماعية ( كالسكن ) . كما لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة التأديب بسبب نشاطه النقابي .

### الجزء على عرقلة الحق النقابي :

إذا تعرض النقابي لعراقيل عند ممارسة الحق النقابي يتدخل مفتش العمال لمعاينتها ومتابعتها ( المادة 58 من القانون 90 - 14 )

## نزاعات العمل

### مقدمة :

تفرز الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة ، سواء أكانت اقتصادية أم إدارية ، خلافات بين مجموع العمال والمؤسسة المستخدمة ، وهذا ما يطلق عليه بالتزاع الجماعي ، كما أن العامل قد يخل بالتزاماته المهنية مما يتولد عنه نزاعات فردية عادة ما تسوى بواسطة التأديب ، ويطلق عليه التزاع الفردي ، هذه الأخيرة ينظمها القانون العم رقم : 90 - 04 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 . ومتعرض للتزاع الفردي داخل المؤسسات في إطار هذا القانون .

### 1 - التزاع الفردي :

يعد نزاعا فرديا في العمل كل خلاف قائم بين العامل ( الموظف ) والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة . والنظام التأديبي الذي أقامه التشريع السابق أي المرسوم 82 - 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية في المؤسسات الاقتصادية لا يكاد يختلف عما هو سائد في الوظيفة العمومي .

وقد عمد المشرع إلى وضع نظام لتسوية نزاعات العمل ، سواء أكانت تسوية إدارية عن طريق هيئات تأديبية أو عن طريق القضاء حيث يحق للعاملين اللجوء إلى القضاء للفصل في أي نزاع ناجم عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل شرط أن يسبق الدعوى القضائية علاج النزاع من طرف مكتب الصلح والذي يتكون من ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين منتخبتين لمدة 03 سنوات وينظم كليات العمل على حل النزاع بتسوية النزاعات الفردية [ القانون رقم 90-04 الصادر بتاريخ 06-02-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل ] .

### 1. التسوية الودية للمنازعات الفردية :

قبل اللجوء إلى العدالة يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية . وتتمثل إجراءات التسوية الودية في مرحلتين منفصلتين من حيث الأجهزة التي تقوم بها من حيث الإجراءات المتبعة فيها .

#### أ - التسوية الداخلية للنزاع :

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي في العمل توصل كل من العامل وصاحب العمل أو ممثله ، طرفي النزاع ، إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما ، دون تدخل من أية جهة كانت خارجية عن المؤسسة . وهذا الأسلوب كثيرا ما يختصر الطريق في حل النزاعات الفردية .

#### ب - المصالحة :

وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين ، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت و المحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل . وقد أناط المشرع الجزائري مهمة التوفيق ، بادئ الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية . أما في ظل القانون الحالي [ 90 - 40 ، المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية ] فإن مهمة التوفيق أسندتها إلى هيئة مصالحة متساوية الأعضاء .

#### تشكيل مكاتب المصالحة :

تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء ، مشكلة من العمال ولأرباب العمل بنسب متساوية ، عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لأرباب العمل .

رئاسة المكتب : تكون بالتداول بين الطرفين لمدة ستة (06) أشهر .

### 2 - التسوية القضائية للنزاعات الفردية :

تعتبر التسوية القضائية للمنازعات الفردية الوسيلة الأخيرة عند فشل طرق محاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها .

## 2 - النزاع الجماعي :

مفهوم النزاع الجماعي :

يعد نزاعا جماعيا في العمل ، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة له ، و لم يجد تسوية بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم ، من جهة ، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي لهم ، من جهة ثانية ، باعتبارهما طرفين في العلاقة . حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية ، أو تنظيمية ، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل ، أو المسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية [ المادة : 02 ، القانون رقم 90-02 ] الصادر بتاريخ 06 - 02 - 90 تحت عنوان : الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ، و ممارسة حق الإضراب . وتطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني .

تعريف المشرع الجزائري للمنازعات الجماعية :

عرفها المشرع الجزائري بما يلي :

" هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل "

الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل :

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل بال واهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على السواء . وبالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية فإننا نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية .

الوسيلة الأولى : التفاوض الجماعي المباشر

الوسيلة الثانية : وضع هياكل ولجان دائمة لإيجاد الحلول .

- التفاوض الجماعي المباشر : تنص المادة 04 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية

وحق الإضراب بأن

" يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها

وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ..... ويضيف : تحدد دورية

الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين ومثلي العمال "

اللجان المشتركة :

مهمتها : ترصد أي مشكل قد يقع والبحث عن الحلول له . وقد تكون هذه اللجان مؤقتة أو دائمة ، وهي لجان مختلطة . إن الهدف المنشود من تشكيل هذه اللجان لا يختلف عن الهدف وطريقة العمل في التفاوض المباشر ، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطوير النزاع قبل تعقده ، إلا أن هذه الإجراءات الوقائية قد تفشل وتحقق النتائج المرجوة منها ، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقية الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة سواء الاختيارية منها أو الإجبارية .  
الإجراءات العلاجية :

يقصد بالإجراءات العلاجية : تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة ، مثل :

- هيئات المصالحة .
- الوساطة .
- التحكيم .

المصالحة :

إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم وممثلو العمال في إجراءات للمصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الطرفين طرفاً فيها . نستنتج أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية الخطوة الأولى في حل النزاعات الجماعية ، وفي حال فشل إجراء المصالحة يجرى محضر بعدم المصالحة ، ويمكن لإطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة وإما إلى التحكيم .

- الوساطة :

يقصد بالوساطة الاحتكام إلى شخص محايد لا علاقة له بهما . حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملازمات التي تحيط به ، ثم يترك له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة للنزاع .  
- التحكيم :

كقاعدة عامة فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين ، سواء أثناء إبرام الاتفاقيات الجماعية ، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل ، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك .

تسوية النزاعات الجماعية في

## المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية

إن اختلاف الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية والجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية القائمة على أساس الرابطة القانونية والتنظيمية بين العمال ( الموظفين ) والإدارات المستخدمة ، أين تحدد كافة الأحكام والمسائل المهنية والمالية والاجتماعية ، الفردية منها والجماعية ، بمقتضى النصوص القانونية والتنظيمية العامة أو الخاصة بفئة معينة من الفئات العمالية أو قطاع من قطاعات النشاط الإداري ، والذي تضعها الجهات المخولة دستوريا صلاحية إصدار مثل هذه القوانين والنظم ، وليس الطابع التعاقدى الذي تقوم عليه العلاقات بين العمال وأرباب العمل .

ورغم أن موضوع العلاقات المهنية الخاضعة لقوانين وأنظمة الوظيفة العمومية تخرج نسبيا عن مجال دراسة العلاقات المهنية الخاضعة لقانون العمل ، إلا أنه يمكن عرض طرق وأساليب تسوية النزاعات الجماعية الخاضعة لنظام الوظيفة العمومية تماشيا مع النصوص القانونية المعمول بها . ومن هذه الإجراءات ما يلي :

### 1 - التظلم :

" إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يرفع ممثلو العمال

المسائل المستمر فيها الخلاف " إلى :

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية ، أو الولائية ، التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعنية .

- الوزراء أو ممثليهم المخولين ، إن كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم ، أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهوريا أو وطنيا .

القصده من هذا هو تسوية النزاع عن طريق سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الإجراء سبب

النزاع .

### 2 - نظام المصالحة :

في حالة عجز التظلم عن تحقيق أهدافه يرجع إلى المصالحة . وهي نوعان :

أ - المصالحة رسمية : وتتم بإشراف الجهات الرئاسية لإطراف النزاع ( الوالي أو الوزير )<sup>o</sup>

ب - المصالحة العادية : وتتم فيه المصالحة بإشراف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء



مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء : تتلخص مهمته الأساسية في المصالحة بين أطراف

التراعات الجماعية .

تشكيلها :

- المدير العام للوظيفة العمومية
- ممثل عن الوزير المكلف بالعمل
- ممثل عن الوزير المكلف بالمالية
- ممثل عن الوزير المكلف بالداخلية

فيما تتكفل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني

بتعيين الأعضاء الممثلين للعمال .

ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لمدة ثلاث (03)

سنوات قابلة للتجديد .

السلطات المركزية ومهامها

السلطة القضائية	السلطة التنفيذية	السلطة التشريعية
مهامها الأساسية : - حماية المجتمع والحريات	- يجسد رئيس الجمهورية ، رئيس الدولة ، وحدة الأمة ، وهو حامي الدستور . - يجسد الدولة داخل البلاد وخارجها .	يمارس السلطة التشريعية برلمان يتكون من غرفتين : - المجلس الشعبي الوطني - مجلس الأمة
- تضمن للجميع ولكل واحد حقوقه الأساسية . - النظر في الطعون في قرارات السلطات الإدارية	- يضطلع رئيس الجمهورية بقيادة السلطة التنفيذية ، ويعتبر السلطة السامية للإدارة ، وتكمن صلاحياته أساسا في ممارسة السلطة التنظيمية ، وتعيين الموظفين المدنيين والعسكريين السامين . وضمان أمن الدولة .	- له السيادة في إعداد القانون والتصويت عليه . - يراقب أعمال الحكومة عن طريق مناقشة عامة لبرامج رئيس الحكومة والموافقة عليه
- لإصدار الأحكام	- رئيس الحكومة : يعتبر رئيس الحكومة مسؤولا عن تنفيذ سياسة الحكومة ، وهو لهذا الغرض يملك مجموعة من الصلاحيات تمكنه من تحقيق ذلك وهي : التعيين في الوظائف العليا المدنية والصلاحيات التنفيذية ووظائف إدارة المصالح الحكومية	والمناقشة السنوية لبيان السياسة العامة المقدم من طرف الحكومة ، ويمكن أن تحتتم المناقشة بلائحة . - يمكن لأعضاء البرلمان استجواب الحكومة في إحدى

	<p>- الوزير : رجل سياسي وبهذه الصفة يمارس سلطة سياسية . يعتبر مسؤولاً عنها أمام رئيس الحكومة ، وهو أيضا رئيس إدارة الوزارة . وبهذه الصفة يمارس نشاطا إداريا واسعا ، وهو الممثل القانوني للدولة التي يبرم باسمها العقود ، ويقوم بكل عمل أمام القضاء سواء كمدعي أو كمدعى عليه . وهو الأمر الرئيسي بصرف النفقات العمومية . ويتولى الوزير ثلاث سلطات : الرئاسية ، التنظيمية ، الوصائية .</p> <p>-</p>	<p>قضايا الساعة .</p> <p>- يمكن للجان البرلمان أن تستمع إلى أعضاء الحكومة .</p> <p>- يمكن لأعضاء البرلمان أن يوجهوا أي سؤال شفوي أو كتابي إلى أي عضو في الحكومة .</p>
--	---	---

## لجان الطعن

التعريف : لجان الطعن هي :

لجان مختلطة تتكون من عدد متساو من ممثلي العمال وممثلي الإدارة على المستوى المركزي وعلى المستوى اللامركزي .

تشكيلها : يتراوح عدد ممثلي الطرفين ( الإدارة والعمال ) من 05 إلى 07 عضوا ، علما بأن ممثلي الإدارة يعينون بينما ممثلي العمال ينتخبون . يرأس لجان الطعن على المستوى المركزي الوزير أو ممثله بينما يرأس لجان الطعن الموجودة على مستوى الولاية الوالي أو ممثله

مهامها : تنظر لجان الطعن في الطعون المقدمة من طرف الموظفين أو الإدارة والمتعلقة فقط بقرارات العقوبات التأديبية التالية :

- التزليل في الرتبة أو الدرجة
  - الإحالة على التقاعد الإجباري
  - التسريح مع الإبقاء على الحقوق في المعاش
  - التسريح مع الحرمان من الحقوق في المعاش
- آجال تقديم الطعن :

تقدم الطعون خلال 15 يوما من تبليغ المعني بالقرارات الشار إليها أعلاه . ويتعين على لجان الطعن البث في الطعن المقدم خلال أجل أقصاه 03 أشهر ابتداء من تاريخ رفع الطعن إليها . ولها أن تبطل القرار المطعون فيه أمامها أو تعله أو تثبته .

ملاحظة : الطعن المرفوع في الآجال القانونية يعلق العقوبة المقررة المطعون فيها .

## حوادث العمل

المرجع : قانون 83 - 13 مؤرخ في 1983/06/02 . متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

التعريف : يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل . وكذلك ، كل حادث طرأ أثناء :

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل .
- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي في إطار منظمة جماهيرية ما
- مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل
- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات
- القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو إنقاذ شخص معرض للهلاك
- الحوادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لسباب قاهرة . و
- ويعتبر المسار المضمون بهذا النحو هو المسار بين مكان العمل ، من جهة ، ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية ، من جهة أخرى

### المستفيدون :

- يستفيد من أحكام هذا القانون كل مؤمن له اجتماعيا
- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا
- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة

تكييف هم المهني

- الأشخاص الذين يشاركون بدون مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي
- اليتامى ألنا بعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون

أو أثناءه

- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية .
- الطلبة
- الأشخاص الذين يشاركون في أعمال خارج المؤسسة محددة من طرف صاحب العمل ومن خلال ما تقدم يتبين أن المشرع الجزائري :
- قد وسع في دائرة التكفل بحوادث العمل وذلك عن طريق توسيع حالات حوادث العمل .
- قد وسع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية حماية للعمال .

#### التصريح بالحوادث

يجب أن يتم التصريح بالحوادث من قبل :

- المصاب أو من ناب عنه في ظرف 24 ساعة . ماعدا في حالات قاهرة ، ولا تحسب أيام العطل صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه ، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة ، ولا تحسب أيام العطل .
- من هيئة الضمان الاجتماعي على الفور إلى مفتش العمل المختص إقليميا .
- وإذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه ، يمكن أن يبادر المصاب بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي أو ذوو حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفشية العمل . وذلك في أجل مدته 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث .
- ولا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى لو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل أو بأنه لا سبب للعمل فيه .

وفي الحالة الأخيرة يجوز لصاحب العمل أن يشفع بتصريحه بتحفظات

أما إذا وقع الحادث أثناء المسار ، فإن الجهة الإدارية أو القضائية ملزمة بإرسال نسخة من المحضر الذي تعده إلى هيئة الضمان الاجتماعي لمكان الحادث في أجل مدته 10 أيام ، كما يجب تسليم نسخة من المحضر إلى المعني المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية المعنية إذا طلبت ذلك .

وماذا بعد التصريح بالحوادث ؟

للإجابة عن هذا السؤال يمكن الرجوع إلى أحكام المادتين ( 16 - 17 ) من القانون ( 83 -

( 13

المادة : 15-6 عند ما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ، ولاسيما منها التصريح بالحادث ، يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما .

المادة : 17 إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرار في ظرف 20 يوما ، اعتبارا من ورود نبأ الحادث إلى علمها كيفما تم لها ذلك .

وتقدم أداءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط ما لم تشعر هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الشعار بالاستلام .  
وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المذكور يعتبر الطابع المهني للحادث ثابت من جانبها .

وبهدف تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من التحقق والتحري حول مدى اعتبار الحادث ذو طابع مهني فقد منحته المادة : 19 من هذا القانون أهلية إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة المعنية أثناء دراسة الملف .

كما ألزم القانون صاحب العمل بتقديم كل المساعدة الضرورية لتمكين أعوانها من إجراء التحقيق على الوجه الأكمل .

ومن الأمور الأساسية في تكييف الحادث لتحديد نسبة العجز والحالة الصحية للمصاب وغيرها وجوب القيام بمعاينة الإصابات من قبل الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها المصاب ، ويحق لهيئة الضمان الاجتماعي إجراء أية رقابة طبية على الحالة المعروضة عليها .

ولم يتوقف المشرع عند حد الأحكام التي تحمي حقوق كل طرف ، بل عمل على إقامة ضمانات إضافية خاصة بتسيير وتسوية الخلافات التي قد تنشأ . وهو النظام المتمثل في مجموعة إجراءات إدارية وقضائية لتسوية هذه النزاعات .

### إنهاء علاقة العمل

إن انتهاء المهام التي يترتب عليها فقدان صفة الموظف تنتج عن :

- الاستقالة
- الإلغاء القانوني لعقد العمل
- نهاية تعاقد العمل المحدد
- التسريح " الفصل بغير التأديبي "

- عدم القدرة الكاملة على العمل

- التقاعد

- الوفاة

### الاستقالة

الاستقالة عملية إرادية يتقدم بها الموظف إلى الجهة المختصة بطلب إنهاء الخدمة التي لا تنتهي إلا بقرار بقبول الاستقالة ، لذلك يبقى الموظف ملزم بأداء الخدمة حتى صدور قرار السلطة . التي يتعين عليها أن تتخذ قراره في أجل مدته 03 أشهر ابتداء من تاريخ الطلب . ويسري مفعول الاستقالة من التاريخ الذي تحدده السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وقبول الاستقالة يجعلها أمرا لرجوع فيه .

إذا رفضت السلطة التي لها صلاحية التعيين قبول الاستقالة ، أو سكتت عنها مدة ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب فإن للموظف الحق في رفع الأمر إلى اللجنة المتساوية الأعضاء التي تصدر رأيا بالموافقة خلال الشهر التابع لرفع القضية ويبلغ هذا الرأي للسلطة التي لها صلاحية التعيين ، ولا يمكن لهذه السلطة أن تؤجل قبول الاستقالة إلى ما بعد الإشعار المسبق القانوني مع زيادة فترة إضافية أقصاها سنة حسب ضرورات الخدمة . وإذا خالف المعنى هذه الأحكام يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب .

### التقاعد

المرجع : أمر رقم : 97 - 13 المؤرخ في 31 / 05 / 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم :

83 - 12 المؤرخ في 02 / 06 / 1989 المتعلق بالتقاعد

الهدف :

يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد .

المبادئ : يقو نظام التقاعد على المبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات

- توحيد التمويل

طبيعة المعاش :

يشكل معاش المتقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي ويستفيد منه مدى الحياة

شروط الحق في المعاش :

## تنص المادة 06 من القانون رقم 83 - 12

تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين :

- بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل وخمسا وخمسين سنة بالنسبة للمرأة

- قضاء خمسة عشرة سنة على الأقل في العمل

وقتم تعديل المادة المذكورة أعلاه بالصيغة التالية

يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة

06 أعلاه في الحالات التالية ووفق الكيفيات التالية :

1 - دون أي شروط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنه

دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين سنة ( 32 ) سنة على الأقل .

تعتمد ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 14 من هذا القانون وتدخل في حساب مدة

اثنين وثلاثين سنة :

- الأيام التي تقاضى عليها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على

المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة .

- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض في

العطل المدفوعة الأجر

- فترات الاستفادة من التقاعد المسبق

- سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية . كما هو منصوص

عليها بموجب أحكام المادة 22 من هذا القانون

2 - ابتداء من سن الخمسين ( 50 ) يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي ، نتج

عنه دفع الاشتراكات تعادل عشرين ( 20 ) سنة على الأقل أن يطلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي .

تقلص سن العمل ومدته المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه بخمس ( 05 ) سنوات

بالنسبة للنساء العاملات

تطبق شروط الاعتماد المنصوص عليها في المقطع الأول من هذه المادة على هذه

الأحكام .

تصفية المعاشات

المادة : ( 06 ) مكرر / 03

" تصفى هأئيا المعاشات الممنوحة بموجب هذه المادة ، و لاتكون قابلة للمراجعة

في حالة عودة العامل إلى ممارسة نشاط مأجور بعد إحالته على التقاعد 3

الاستفادة من القاعد

المادة : ( 06 ) مكرر / 04

" تتم الاستفادة من التقاعد في الحالات المنصوص عليها في المقطعين الأول والثاني

أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه . ويعد قرار الإحالة على التقاعد بمقتضى هذه المادة المتخذة بصفة انفرادية من طرف المستخدم باطلا وعديم الأثر . "

اعتماد سنوات التأمين

إن العامل الذي بلغ سن التقاعد القانونية كما هي محددة في المادة ( 06 ) من

القانون 83 - 12 ولا يستوفي شروط العمل والاشتراكات المطلوبة بمقتضى المادة ( 06 )

يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس ( 05 ) سنوات وحسب الكيفيات التالية

:

- 05 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ( 60 ) سنة

- 04 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ( 61 ) سنة

- 03 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ( 62 ) سنة

- 02 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ( 63 ) سنة

- 01 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ( 64 ) سنة

يترتب عن سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية :

- دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم . وتعادل نسبة

الاشتراك التعويضي مبلغ أقساط الاشتراكات المخصصة للتقاعد والملقاة على عاتق العامل والمستخدم .

- يتشكل الوعاء المعتمد كأساس لحساب الاشتراك عن الأجر الخاضع

للاشتراك الذي تقاضاه العامل أثناء الشهر الأخير من العمل .

- يقدر الاشتراك التعويضي باثني عشرة ( 12 ) شهرا اشتراكا عن كل

سنة تكون محل رفع الاشتراك التعويضي

- تعادل المساهمة الجزافية ( 03 ) مرات الأجر الشهري الخاضع

للاشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي .



وللاستفادة من هذه الأحكام ، يجب أن يكون العامل منتميا إلى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل .

ولفترة انتقالية تنتهي في أجل لا يتعدى سنة (06) أشهر اعتبارا من 31 / 05 / 1997 وهو تاريخ صدور الأمر .

لا تخضع الاستفادة من هذه الأحكام لشرط الأقدمية داخل المؤسسة . ولا يمكن أن يقرر المستخدم إحالة العامل المعني بهذه الأحكام على التقاعد إلا إذا التزم بدفع الاشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية لدى الهيئة المكلفة بتسيير التقاعد .

### منحة الوفاة

المستفيدون : هم ذوو حقوق المؤمن المتوفى ويقصد به :

- زوج المؤمن : غير أنه لا تخول الاستفادة من الأداءات العينية للزوج إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا ، ا يمكن أن يستفيد الزوج من الأداءات بصفته صاحب الحق إذا كان أجيورا ولا يستوفي شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه .

- الأولاد المكفولون كما هم محددون في التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي والذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة سنة ويعتبر أولاد مكفوفون :

- الأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد و العشرين سنة ، ابرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون

- الأولاد الذين يق سنهم عن الواحد والعشرين سنة ويواصلوا الدراسة ، وفي حالة بدء العلاج الطبي قبل سن الواحد والعشرين لا اعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج .

- البنات : دون دخل أيا كان عمرهن .

الأولاد : أيا كان سنهم والذين تعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن . ويعد من ذوي الحقوق الأولاد الذين يستوفون شروط السن المطلوبة واضطروا للانقطاع عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية

أصول المؤمن له أو أصول زوجة المكفولين الذين لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى

لمعاش التقاعد . [ المادة : 67 من القانون : 83 - 12 ]

## 2 - نشأة الحق

ينشأ الحق في منحة الوفاة لذوي حقوق العامل ابتداء من اليوم الأول من مباشرة عمله الفعلي

[ المادة: 53 من القانون 83 - 11 ]

## 3 - المبلغ

يقدر مبلغ منحة الوفاة باثني عشرة مرة مبلغ آخر شهر في المنصب ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون ز وتدفع منحة الوفاة مرة واحدة [ المادة : 48 من القانون : 83 - 11 ] . لذوي حقوق الهالك .

كما يستفيد ذوو حقوق صاحب معاش عجز أو تقاعد أو ريع من حادث عمل من منحة وفاة يساوي مبلغها قيمة المبلغ السنوي لمعاش العجز أو معاش التقاعد أو ريع حادث عمل ، على أن لا يقل هذا المبلغ عن القيمة الدنيا المنصوص عليها في المادة : 41 من القانون 83 - 11 "لا يجوز أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز عن قدر أدنى قيمته : 2300 مرة معدل الساعات للأجر الأدنى المضمون "

## 4 - الإجراءات :

يقوم ذوي الحقوق بتكوين الملف القانوني وإيداعه لدى هيئة الضمان الاجتماعي

5 - الوثائق المطلوبة : تحددها هيئة الضمان الاجتماعي .

الخاتمة : وهي خاتمة الجزء الأول من هذا السند والمتعلق بالقانون الإداري وفيه تعرضنا للمبادئ العامة التي تحكم الوظيفة العمومية ولبعض جوانبها التي بدا لنا أنها ذات أهمية بالنسبة للموظف ، وبقى مجال القانون الإداري أوسع من هذا بكثير ، وقد تفتح هذه المقطعات شهية القارئ للاستزادة . وسنتعرض - إن شاء الله - في الجزء الثاني من هذا السند إلى التشريع المدرسي .