

**II- حقوق العامل الناجمة عن عقد العمل :** تتمثل الحقوق المكفولة للعامل و الناجمة عن عقد العمل في حقه في الأجر و حقه أيضا في الراحة ، بالإضافة إلى حقه في الوقاية الصحية و طب العمل داخل أماكن العمل ، فضلا عن حقه في حق العامل في التأمينات الاجتماعية .

**1- حق العامل في الأجر :** كما اشرنا سابقا يعتبر الأجر عنصرا أساسيا من عناصر عقد العمل و ذلك بالنظر للأهمية الكبيرة لهذا الأخير بالنسبة للعامل ، لما له من طابع معاشي بالنسبة لأغلبية العمال ، بمعنى أن الأجر الذي يتقاضه العامل من صاحب العمل يشكل مصدر الدخل الأساسي للعامل إن لم يكن الوحيد له ، لهذا فإن دورية الأجر و انتظام الحصول عليه من شأنه أن تؤمن القوت اليومي له للعامل و أسرته ، و من ثم فإن حصول العامل على أجر يغطي حاجاته الأساسية يعتبر أمرا حيويا بالنسبة إليه (1).

هذا و قد أحاط المشرع الجزائري عنصر الأجر بحماية قانونية خاصة برزت من خلال المادة 06 في فقرتها 06 من القانون 90-11 سالف الذكر و التي جاء فيها **يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل الفردية ....الدفع المنتظم للأجر المستحق .**

و بالرغم من التكريس القانوني لدفع الأجر بشكل منتظم و دوري على نحو ما هو موضح أعلاه ، إلا أن التسديد المنتظم بأجر العامل مرتبط بالحالة الاقتصادية و المالية للمؤسسة المستخدمة ، و من أجل ذلك منح المشرع لدفع الأجور و تسبيقاتها أفضلية على جميع الديون الأخرى ، بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل و صحتها و شكلها . (2)

(1) شواخ محمد الأحمد ، مرجع سابق ، ص 178.

(2) طربيت سعيد ، مرجع سابق، ص 179.

**2-حق العامل في الراحة :** تتيح الاستفادة من فترة لراحة تتخلل أوقات العمل للعامل ، فرصة لكسر الروتين اليومي المؤثر على الصحة النفسية و الجسدية لهذا العامل ، بشكل يسمح له العودة إلى العمل بعزيمة و قوة أكبر ، و تختلف فترة و أوقات الراحة باختلاف مدة العمل .

و بالنظر إلى أهمية الحق في الراحة قام المشرع بتكريسه قانونا في دائرة الحقوق الأساسية للعامل و ذلك من خلال الفقرة 07 للمادة 06 من القانون 90-11 ، و نشير إلى أن المشرع الجزائري قام بتحديد فترات الراحة ضمن مجموعتين أساسيتين الأولى فترات الراحة العادية ، و الثانية فترات الراحة الاستثنائية ، حيث ترتبط هذه الأخيرة بمناسبات وطنية و دينية و حتى عالمية على نحو ( عيد الاستقلال 05 جويلية ، عيد الثورة 01 نوفمبر ، عيد العمال 01 ماي ، رأس السنة الميلادية 01 جانفي ، رأس السنة الهجرية 01 محرم ، المولد النبوي الشريف 12 ربيع الأول ، يوم عاشوراء 10 محرم ) يوم واحد من كل سنة ، بالإضافة إلى( عيد الفطر 01 شوال و عيد الأضحى 10 ذي الحجة ) يومين في كل عيد ، أما فترات الراحة العادية فتتمثل في كل من العطلة الأسبوعية و العطلة السنوية .

**2-1 العطلة الأسبوعية :** حيث تم تحديد العطلة الأسبوعية من قبل المشرع الجزائري طبقا للمادة 33 من القانون 90-11 سالف الذكر، حيث اعتبر أن يوم الجمعة يوم راحة أسبوعية في ظل الظروف العادية ، و من جهة أخرى حدد المشرع المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة في الأسبوع في ظل الظروف العادية ، توزع هذه المدة على 05 أيام على الأقل بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع الخاص و المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري ، و عن طريق التنظيم بالنسبة للمؤسسات و الإدارة العمومية .

2-2 العطلة السنوية : كقاعدة عامة فإنه لكل عامل أتم سنة من العمل الحق في عطلة سنوية لا تتعدى مدتها الإجمالية 30 يوما على أساس يوم و نصف عن كل شهر عمل (3) ، غير أنه استثناء عن هذه القاعدة منح المشرع طبقا للمادة 42 من القانون 90-11 سالف الذكر لعمال الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام حيث يتم تحديدها وفق الاتفاقيات الجماعية للعمل .

3-حق العامل في الوقاية الصحية و طب العمل داخل أماكن العمل : كرس المشرع الجزائري فكرة الوقاية الصحية من خلال القانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و الذي تضمن مجموعة تدابير خاصة بتحقيق السلامة و الأمن في العمل ، و أناط مهمة الرقابة على تفعيل هذه التدابير إلى كل من لجان حفظ الصحة و الأمن المتواجدة داخل الهيئات المستخدمة كجهاز داخلي للرقابة و مفتشيات العمل كجهاز خارجي للرقابة، و من بين هذه التدابير (4):

ضمان حماية العمال من الدخان و الأبخرة و الغازات السامة و الضجيج و غيرها .  
تجنب الازدحام و الاكتظاظ و ضمان أمن العمال أثناء تنقلاتهم و كذا أثناء تشغيل الآلات و وسائل الرفع و التنقل و استعمال المواد و العتاد و المنتجات و البضائع و كل اللوازم الأخرى.

ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق و الانفجارات و كذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة و ناجعة .

---

(3)المادة 41 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

(4)المادة 04 من القانون 88-07 ، المؤرخ في 06-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج ٢ ، عدد 98 ..

من جهة أخرى و في إطار حق العامل في طب العمل ألزم المشرع صاحب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل ، حيث تتخذ هذه الهياكل إما شكل مصالح طبية خاصة على مستوى الهيئات المستخدمة ، أو تعمل الهيئة المستخدمة على إبرام اتفاق مع القطاع الصحي و في حالة تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة أو التخلي عن التزاماته ، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقا مع هيكل طبي أو أي طبيب مؤهل (5).

**4- حق العامل في التأمينات الاجتماعية :** يستخدم مصطلح التأمينات الاجتماعية للدلالة مجموعة الوسائل التي تهدف إلى تعويض أفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج المخاطر الاجتماعية ، فالوظيفة الأساسية للتأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية و مواجهة آثارها (6) ، هذا و تنصب التأمينات الاجتماعية على صورتين من المخاطر ، أخطار فيسيولوجية ، أخطار مهنية .

**4-1 التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية :** تشمل التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية التامين على المرض ، الولادة ، العجز و الوفاة

**التأمين على المرض :** يعتبر المرض حالة من حالات تعليق علاقة العمل ، حيث تتوقف علاقة العمل بين العامل و الهيئة المستخدمة ليتكفل به الصندوق الوطني للتأمينات

---

(5) المادة 14 من القانون 88-07 ،مرجع سابق .

(6) إبراهيم عط الله ، مدخل إلى التأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى ، دار المعارف ، الإسكندرية ، 1969 ، ص 40

الاجتماعية للعمال الأجراء شريطة أن يكون المستخدم قد التزم التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل لا يقل عن 10 أيام من تاريخ تشغيل العامل (7).

**التأمين على الولادة :** منح المشرع الجزائري للمرأة العاملة الحق في الاستفادة في عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترات ما قبل الولادة و بعدها ، لمدة 14 أسبوعا متتاليا تبدأ على الأقل 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة (8)، حيث تستفيد المرأة العاملة الحامل من الأداءات العينية و النقدية ، تشمل الأداءات العينية في التعويض عن مصاريف إقامة الأم و المولود لمدة أقصاها 08 أيام ، و تتمثل الأداءات النقدية في حق المرأة العاملة الحامل في تعويضية يومية تساوي 100% من الأجر اليومي خلال المدة القانونية للتوقف عن العمل .

**التأمين على العجز :** العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل ، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية و مقدرته على العمل ، و تقدر نسبة العجز من طرف طبيب مختص ، حيث يحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد المبينة في قانون التأمينات الاجتماعية (9) و نشير إلى أن العجز عن العمل يمكن أن ينتج عن المرض أو عن حادث عمل ، حيث يتم التأمين عن الحالة الأولى بموجب أحكام القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

---

(7) المادة 10 من القانون 83-14 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-06-1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال

الضمان الاجتماعي ، ج 28 ، عدد 28

(8) المادة 55 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

(9) .سماتي الطيب ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، دار الكتب العلمية ،

(10) ، أما الحالة الثانية فيتم التأمين عنها بموجب أحكام القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (11).

و تجدر الإشارة إلى أن المرض الذي يعد أساس العجز إما أن يكون من الأمراض طويلة الأمد أو من الأمراض قصيرة الأمد ، حيث يبتدىء التأمين عن العجز في الحالة الأولى بعد انتهاء فترة 03 سنوات من التعويضات اليومية عن المرض ، أما في الحالة الثانية فيسري التأمين عن العجز بعد نهاية فترة 02 سنتين من التعويضات اليومية عن المرض ، بمعنى أن العامل المؤمن له لا يمكن له الاستفادة من التعويضات اليومية إلى ما لا نهاية . هذا و يكون التأمين عن العجز وفقا لنسبة العجز المحددة من قبل اللجنة الطبية المختصة التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي و التي تتخذ 03 أصناف حددتها المادة 36 من القانون 83-2-11 سالف الذكر ، حيث جاء في الأولى أنه يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى 03 أصناف :

بالنسبة للصنف الأول ، العجز الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور

بالنسبة للصنف الثاني ، العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور

النصف الثالث : العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور و يحتاجون إلى مساعدة غيرهم .

حيث نسبة العجز بالنسبة للصنف الأول ب 60 % أما الصنف الثاني فتحدد نسبة العجز ب 80 % ، في حين تحدد نسبة العجز بالنسبة للصنف الثالث ب 80 % بالإضافة إلى نسبة لا تقل عن 40 % لصالح الشخص المساعد . و هذا طبقا للمواد 37 و 38 و 39 من القانون 83-11 سالف الذكر.

(10). القانون 83-11 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-07-1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ٢ ، عدد 28.

(11). القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ج ٢ ، عدد 28.

أما بالنسبة للعجز الناجم عن حادث عمل فإن العامل المصاب يستفيد بالإضافة من أدءات العجز الكلي المؤقت ، يستفيد العامل المتضرر أيضا من ريع يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضه الضحية لدى المستخدم خلال 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث ، حيث تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي وفق جدول يحدد عن طريق التنظيم .

**التأمين على الوفاة :** و يستفيد من هذا التأمين ذوي حقوق العامل المتوفى الذين يستفيدون من منحة وفاة تستوفى دفعة واحدة و تقدر بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأكثر نفعاً للعامل ، و المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاته و الذي لا يجب أن يقل عن 12 مرة من الأجر الأدنى المضمون . (12)

**4-2 التأمينات الاجتماعية عن المخاطر المهنية :** تتمثل التأمينات الاجتماعية عن المخاطر المهنية في أدءات التأمين عن التقاعد و كذا أدءات التأمين عن البطالة

**أدءات التأمين عن التقاعد :** يعتبر التأمين عن التقاعد من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال في مختلف النظم القانونية ، هذا و يشمل معاش التقاعد على معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل نفسه و معاش منقول تضمن معاش للزوج الباقي على قيد الحياة و معاش إلى أبناء العامل المتوفى ، و معاش إلى الأصول (13).

---

(12) المادة 48 من القانون 83-11 ، مرجع سابق .

(13) المادة 05 من القانون 83-12 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بالمتقاعد ، ج ر ،

و تتضمن شروط الاستفادة من معاش التقاعد ، بلوغ السن المحددة للإحالة على التقاعد و هي 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء ، و قضاء المدة القانونية اللازمة للعمل و المقدرة ب 15 سنة من العمل المنشئ لحق التقاعد ، مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل ، و يمكن أن ينشأ الحق في التقاعد دون شرط السن ، إذا قضى العامل مدة عمل فعلي مع دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل ، و تخفض السن بالنسبة على النساء العاملات بخمس سنوات . (14)

**أداءات التأمين عن البطالة :** استحدثت المشرع الجزائري نظام التأمين عن البطالة بسبب التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفت الجزائر في منتصف التسعينيات من القرن الماضي و التي نتج عنها تسريح لعدد كبير من العمال ، حيث يتم التأمين لدى صندوق التأمين عن البطالة ، عن طريق الاشتراك بنسبة معينة من مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، تسمح بالاستفادة من أداءات هذا التأمين مع ضرورة توفر مجموعة من الشروط نذكر منها (15):

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 03 سنوات على الأقل .
- أن يكون عوناً مثبتاً في منصب عمله في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي .
- أن يكون منخرطاً و يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ مدة ستة أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل .
- أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب .
- أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني .

---

(14) المادة 06 من القانون 83-12 ، مرجع سابق

(15) المادة 06 من المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26-05-1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية ، جـر ، عدد 34

و بعد استيفاء هذه الشروط و غيرها يستفيد من أداءات التأمين عن البطالة و المتمثلة في تعويض شهري عن البطالة ، أداءات عينية عن المرض و التأمين عن الأمومة ، المنح العائلية (16).

---

(16) المادة 13 من المرسوم التشريعي 94-11 ، مرجع سابق.