

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 الفرديةالدفع 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 ، وأنط 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 التأمين 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 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).

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

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

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

مجال الضمان الاجتماعي ، ج.ر. ، عدد 28

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

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

⁽⁹⁾ سماتي الطيب ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، دار الكتب العلمية ، الجزائر ، ص 39

⁽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.

و تجدر الإشارة إلى أن المرض الذي يعد أساس العجز إما أن يكون من الأمراض طويلة الأمد أو من الأمراض قصيرة الأمد ، حيث يبتدئ 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 83-11 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
الصنف 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 .

أما بالنسبة للعجز الناجم عن حادث عمل فإن العامل المصاب يستفيد بالإضافة من أداءات 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 تستوفي 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 أداءات التأمين عن التقاعد و كذا أداءات التأمين عن البطالة أداءات 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⁾.

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 التعاقد ، 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

⁽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 بالتعاقد ، ج ر ،

تعادل 20 سنة على الأقل ، و تخفض السن بالنسبة على النساء العاملات بخمس سنوات .
(14)

أداءات التأمين عن البطالة :استحدث 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 منخرطا 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 .
- 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).

(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 ، ج ر ، عدد 34

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