



جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة
كلية الحقوق و العلوم السياسية



قسم الحقوق.

الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص قانون ضمان إجتماعي.

بإشراف الدكتور:

نوي عبد النور

إعداد الطالبتين:

1- ميلودي فاطمة الزهراء

2- كرتل فضيلة

أمام اللجنة المشكلة من :

1- أ/ محمودي رشيد رئيساً.

2- د/ نوي عبد النور مقررًا.

3- أ/ فيساح جلول مناقشاً.

السنة الجامعية : 2015/2014

شكر و تقدير

الحمد و الشكر لله فقد أعان ووفق ((رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ)) ﴿١٩﴾
سورة النمل الآية 19.

لحمد لله الذي هدانا لمواصلة البحث العلمي ، وله الشكر إذ وفقنا لإنجاز هذا
لبحث بإشراف الدكتور الفاضل نوي عبد النور ، الذي إليه نسدي عظيم الشكر
و الإمتنان على نصحه و إرشاده و توجيهاته القيّمة رائه السيدة ، و بعون الله
و فضله و توفيقه أتمنا هذا البحث ، ويطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر و عظيم الإمتنان
إلى كل من ساهم في مساعدتنا و توجيهنا إرشادنا، و ذلك إنطلاقا من قول المصطفى صلى
الله عليه وسلم

(: من لا يشكر الناس لا يشكر الله) رواه أحمد والترمذي .

ذأل الله أن يجزي الجميع عنا خير الجزاء و أن يوفقهم لما يحبه و يرضاه إنه
سميع مجيد آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين، و صلى الله على نبيه الأمين .

إهداء

حمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و

المرسلين نهدي هذا العمل:

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما

إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما

إلى أوليائنا الأعتز أدامهم الله لنا ،

و إلى أفراد أسرتنا، و أقاربنا و إلى أساتذتنا الكرام و كل رفقاء

الدراسة

إلى كل من كان النجاح طريقه و التفوق هدفه و التميز سبيله،

و في الأخير نرجو من الله أن يجعل عملنا هذا نافعا يستفاد منه

إن التطورات السريعة ، يعرفها سوق العمل في العالم جعلت هناك حرية في تنقل اليد العاملة الأجنبية، ، خلال تجاوز كافة الحواجز الفاصلة بين الأمم و فتح الحدود للمنافسة في العمل بين الأيدي العاملة المحلية و الأجنبية في مختلف مناطق العالم.

لكن من جانب آخر ، تعمل مختلف البلدان و النظم المعاصرة على ضمان الحماية الكاملة لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية ، و ذلك بمختلف الوسائل القانونية و التنظيمية ، بما فيها البلدان التي تعتمد بصفة كبيرة على اليد العاملة الأجنبية مثل الدول الصناعية الأوروبية و بعض دول الخليج العربي .

و الجزائر هي الأخرى تع ، منذ بداية السبعينات بصفة خاصة على إيجاد القوانين و النظم التي من شأنها ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية، و التقليل قدر الممكن من اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية و في حدود ضيقة و مقيدة.

الجزائر في إطار سياسة تشغيل العمال الأجانب على إصدار ترسانة من النصوص التشريعية و التنظيمية فأصدرت الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 21 يوليو سنة 1966 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر ، ثم تلاه المرسوم رقم 67-211 المؤرخ في 27 سبتمبر سنة 1967 و المتعلق بحماية اليد العاملة الوطنية ، ثم صدر الأمر رقم 71-60 المتعلق بشروط إستخدام الأجانب .

إلا أنه لم يصدر إلى غاية 1981 نص قانوني خاص بشروط و كيفيات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات و النشاطات ، إذ كانت النصوص السابقة مقتصرة فقط على بعض القطاعات الإدارية و المصالح الحكومية و بعض المؤسسات المماثلة لها .

حيث جاء في هذه السنة القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب الذي ألغى الأمر رقم 60-71 .

كما أنه صدر سنة 2003 المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر المعدل و المتمم للأمر 66-211 .

و في سنة 2008 صدر القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها .

وعليه حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط لتشغيل العمال الأجانب ، و ذلك طار إتخاذ إجراءات لضبط سوق العمل و تنظيمه هذا من جهة ، ومن جهة أخرى حدد إنشغالات العمال الأجانب فيما يخص حقوقهم و إلتزاماتهم .

الدول تراقب دخول العمال الأجانب في سوق العمل ، و هذا في إطار سياسة الهجرة و التي تتطور مع إحتياجاتها إلى اليد العاملة، و الجزائر هي الأخرى تراقب تشغيل العمال لأجانب من خلال أجهزة رقابية مهمتها السهر على التطبيق السليم و الفعلي لهذه النصوص القانونية .

التعريف بالموضوع:

يعتبر موضوع تشغيل الأجانب في الجزائر، من أهم المواضيع المطروحة في وقتنا الحالي، رأ للتطور الكبير الذي تشهده الجزائر في مجال العمل من جهة، دخول كم هائل من العمال الأجانب للتراب الوطني من جهة ثانية.

و عليه يمكن تعريف تشغيل الأجانب في الجزائر على أنه إستخدام مختلف العمال التابعين لجنسيات بلدان مختلفة عبر التراب الوطني و يعود إختصاص الدولة لتحديد المركز القانوني لهذا الأجنبي .

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا الموضوع بإعتباره تعلق بدخول العنصر الأجنبي إلى أرض الوطن إمكانية تأثير ذلك على السلامة و الأمن الوطني بصفة عامة ، وكذا تأثير العمالة الأجنبية على عالم الشغل المحلي الذي يمس بالدرجة الأولى الشباب الجزائري و هو شغله الشاغل لأهميته و ضرورته في الحياة الإجتماعية ، وكذا إمتداده للتطور الإقتصادي من أجل تحقيق الرقي و الرفاهية للدولة ، و ذلك لتلتحق بالركب الإقتصادي للدول المتطورة.

أهداف الموضوع:

نحاول من خلال هذه الدراسة بحث و تحليل الإطار القانوني لعملية تشغيل الأجانب في الجزائر، من حيث شروط تشغيلهم، و مراقبتهم و مدى تأثير العمالة الأجنبية على اليد العاملة الوطنية.

صعوبات البحث:

إن طبيعة الموضوع و أهميته تفرض التنوع ، المراجع و الأفكار ، إلا أن هذا البحث قد وقفت أمامه صعوبات و عراقيل تتعلق بهذا الجانب ، حيث أن المراجع كانت محدودة جداً ، و النصوص القانونية الخاصة بتشغيل الأجانب كانت مبعثرة ، مما تطلب الإعتماد فقط على المتاح هذا من جهة .

أما من جهة أخرى فإن إستقصاء المعلومات الضرورية من الجهات الوصية حالت
ون الإستفادة من بعض الوثائق التي رأيناها مهمة لإنجاز العمل، و على الرغم من ذلك
فإن هذا البحث يعتبر مساهمة ، و فتح الباب للطلبة المهتمين، نرجو أن يستفاد منه و يثري
البحوث و الدراسات الأخرى .

الإشكالية:

تشغيل الأجانب في الجزائر يخضع لمجموعة من القيود لحماية اليد المحلية
المنافسة الأجنبية، و من هذا المنطلق، أردنا من وراء هذا الموضوع تبيان الثغرات
و النقائص التي تغاضى عنها المشرع الجزائري، وعليه الإشكالية المطروحة إذاً :

كيف استطاع المشرع الجزائري أن يحقق التوازن بين حماية اليد العاملة الوطنية
من المنافسة الأجنبية و حاجة الإقتصاد الوطني لها؟ و ما هي الشروط التي نظم بها
العمالة الأجنبية ؟

المنهج المتبع:

و للإجابة على هذه الإشكالية سيتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، لأنه المنهج
المناسب لمثل هذا النوع ن الأبحاث، و لأنه المنهج الذي يمكن من خلاله تجميع
المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث النهائي و الإجابة عن الإشكالية المطروحة فيه .

و توضيحا لما سبق قسمنا هيكل الدراسة كالاتي :

الفصل الأول: شروط تشغيل العمال الأجانب و الآثار المترتبة عنه.

المبحث الأول: شروط تشغيل العمال الأجانب.

المطلب الأول: الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب.

المطلب الثاني: الشروط الشكلية لتشغيل العمال الأجانب.

المبحث الثاني: إلتزامات و حقوق العامل الأجنبي.

المطلب الأول: إلتزامات العامل الأجنبي.

المطلب الثاني: حقوق العامل الأجنبي.

الفصل الثاني: رقابة تشغيل العمال الأجانب و الإختصاص القضائي.

المبحث الأول: رقابة تشغيل العمال الأجانب .

المطلب الأول: أجهزة الرقابة.

المطلب الثاني: العقوبات المترتبة عن مخالفة شروط تشغيل الأجانب.

المبحث الثاني: الإختصاص القضائي.

المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق.

المطلب الثاني: إختصاص القضاء الإجتماعي.

يقصد بالأجنبي كل من لا يتمتع بالجنسية الجزائرية، فهو يحمل جنسية دولة أخرى كما يعد أجنبيا أيضا الشخص عديم الجنسية . أقر المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات العمالية المقارنة مبدأ يقضي بتوفير الحماية القانونية لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية ، و الحد من البطالة إذ لا يعقل أن توفر الدولة مناصب عمل للأجانب و تترك مواطنيها بدون عمل .

الجزائر منذ الإستقلال على إصدار ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية تتعلق بشروط تشغيل الأجانب خاصة بعد أن أصبحت ورشة كبيرة في العديد من القطاعات¹ ، حيث أصبح عقد تشغيل العامل الأجنبي يخضع بصفة عامة لقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل و عليه منع المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة منعاً باتاً من توظيف عمال أجانب إلا في حالة عدم وجود يد عاملة محلية متخصصة².

ولكن نظرا لخصوصية هذه الفئة العمالية كونها عمالة ذات جنسية أجنبية ، نجد المشرع الجزائري تشدد في هذا الشرط و السبب في ذلك يعود إلى عامل إجتماعي يتعلق بضرورات حماية اليد العاملة المحلية من المنافسة الأجنبية و عامل سياسي مرتبط بطبيعة لام السياسي الذي يتميز بالإنغلاق على الذات و إفتقاد الثقة في العنصر الأجنبي إلا هذا التشدد قد يتراخي في بعض الحالات و خاصة عندما تحتاج الدولة إلى مؤهلات أجنبية غير متوفرة محليا ، و هو الأمر الذي دفعها إلى إصدار نصوص خاصة بهذه الفئة

¹ - د/ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر و التوزيع (الجزائر)، طبعة

2010 ص16

² - المادة 21 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر. 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم.

منها قانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب حيث يضع هذا التشريع عدة قيود تنظيمية على تشغيل عمال أجانب¹.

كما لم يغفل هذا التشريع تنظيم الآثار المترتبة على العامل الأجنبي جراء إنعقاد عقد التشغيل ، وهو ما سنفصله من خلال عرضنا التالي :

المبحث الأول : شروط تشغيل العمال الأجانب .

المبحث الثاني : إلتزامات و حقوق العامل الأجنبي .

¹ - د/عجة الجبلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية، النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر و التوزيع (الجزائر)، طبعة 2005 ص 71 و 72.

المبحث الأول: شروط تشغيل العمال الأجانب

مع مختلف التشريعات العمالية المقارنة ، بعض القيود و الأحكام التي تحد تشغيل الأجانب لديها ، وذلك لحماية اليد العاملة الوطنية من المزاومة الأجنبية ثم المحافظة على أمن الدولة و استقرارها .

لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب ، حيث نصت المادة الثالثة من القانون المتعلق بكيفيات تشغيل الأجانب الصادر سنة 1981 على منع تشغيل الأجانب الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني المطلوب ، ثم قيد بقانون لاحق عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية و عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة¹.

وقوفا عند شروط تشغيل الأجانب في التشريع الجزائري ، يمكن استخلاص الشروط و القواعد المنظمة لتشغيل العمال الأجانب في شروط موضوعية و أخرى شكلية وعليه سنقسم هذا المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول : الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب.

المطلب الثاني : الشروط الشكلية لتشغيل العمال الأجانب.

¹ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب و دار الجسور للتوزيع و النشر، الطبعة الثانية 2003، ص 187.

المطلب الأول : الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب

حصر المشرع الجزائري الشروط وضوعية لتشغيل الأجانب في شرطين أساسيين يتمثل الشرط الأول في إثباته لمستوى التأهيل المطلوب، حيث يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب، من أنه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعني من قبل عامل مواطن، نظراً لانعدام المؤهل أو لإختصاص المطلوب مع عدم إمكانية انتظار نتائج فترات تكوين التي يمكن اللجوء إليها ، أو التي قد تكون حيز التنفيذ و بالتالي يشترط في العامل المترشح للمنصب المعني أن يكون حائزاً على الشهادات و المؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود.¹

كما يجب أن يتمتع العامل الأجنبي بالصحة و السلامة البدنية التي تخوله القيام بعمله على أكمل وجه ، وهذا ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

الفرع الأول : شرط إثبات المستوى التأهيل المطلوب

منع المشرع الجزائري تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت للأجنبي إذا كان منصب عمل المتوفر يمكن شغله من قبل عامل جزائري ، سواء بواسطة الترقية الداخلية أو عن طريق التشغيل الخارجي ، كما إشرط المشرع الجزائري أن يكون العامل الأجنبي حائزاً على الشهادات و المؤهلات المهنية اللازمة للمنصب الواجب شغله ، ومن ثم يمنع على كل مستخدم تشغيل عمال أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل ، وهو ما أكدته مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها.

¹ - د/أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية ، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية(الجزائر)، طبعة 2002 ، ص 113.

الجهاز المؤهل قانوناً لتحديد مدى توافر هذين الشرطين هو الوكالة الوطنية للتشغيل ، لكونها على إطلاع بكافة متطلبات سوق العمل لكون بحوزتها جميع طلبات و عروض العمل ، ومن ثمة على الجهة المختصة تسليم رخصة العمل بالتنسيق مع الوكالة¹.

قطاع البناء في الجزائر من أكثر القطاعات التي تسيطر عليها العمالة جنبية و خصوصاً اليد العاملة الصينية ، لك نظراً لنقص اليد العاملة المحلية و لا يقتصر هذا النقص على قطاع البناء و الأشغال العمومية ، حيث تعاني قطاعات أخرى من نفس المشكلة مثل الفلاحة و الصيد البحري و السياحة .

كما أن سيطرة اليد العاملة الصينية على قطاع البناء يعود إلى إثبات هذه الأخيرة لكفاءة عالية في قطاع البناء ، و هو ما يجعل ضرورة وضع إستراتيجية وطنية لتأهيل العمالة الجزائرية إلى جانب العمالة الصينية في جميع القطاعات و خاصة قطاع البناء و ذلك لإمتصاص نسبة البطالة و إكتساب الخبرة .

الفرع الثاني : تمتع الأجنبي بالصحة و السلامة البدنية

إشترط المشرع الجزائري في العامل الأجنبي أن يتمتع بالصحة و السلامة البدنية، حيث لايجوز تشغيله ، إلا إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به² وهو الشرط الذي إشترطه حتى في العامل

¹ - د/ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 18 .

² - المادة 05 من قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981 متعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر، عدد 25 مؤرخة في 14 جويلية 1981 .

الجزائري، فالعامل الأجنبي يخضع عند تشغيله للفحص الطبي الأولي الذي يختص به طبيب العمل.

يث تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية
ية ، ففي إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل ، يهدف طب العمل
الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى الإهتمام برعاية العمال و المترشحين
إلى العمل صحيا و إجتماعيا و إقتصاديا ووقايتهم من الأمراض ، وتشخيص كل العوامل
لتي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء
عليها¹.

وهذا ما أكدته المادة 54 من دستور 1996 و التي تنص : " الرعاية الصحية حق
لكل للمواطنين، الدولة تتكفل بالوقاية من الأمراض الوبائية و المعدية و بمكافح

بجزائري من خلال قانون رقم 71-60 متعلق بشروط

بانب مجموعة الأمراض المعدية ، السرطانية و العقلية التي تمنع الأجنبي من مزاوله
ب نشاط مهني ، و كن بصدور القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال
الأجانب الذي ألغى القانون السالف الذكر نجد أن المشرع لم يوضح بصراحة أنواع الأمراض
ع الأجنبي من مزاوله نشاط مهني مأجور في الجزائر ، فتمتع الأجنبي بالصحة
والسلامة البدنية يعد شرطا أساسيا لتحقيق أ ن إجتماعية تتمثل في الحد من إنتشار
الأوبئة ، الأمراض المعدية في المجتمع و الإستفادة الكاملة من الجهد الفكري و البدني
للعامل من أجل تحقيق الأهداف الإقتصادية للمؤسسة .

¹ - د/ بلعروسي أحمد التيجاني ، قانون العمل ، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع (الجزائر)، طبعة 2011

للسلطة المكلفة بالعمل¹، على إعتبار الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت تعد شرطاً ضرورياً لتشغيل العمال الأجانب .

لايعفي إمتلاك جواز العمل لإستيفاء رة في التشريع و التنظيم المعمول بهما والمتعلقة بإقامة الأجانب في الجزائر ونعني بذلك حصول الأجنبي على بطاقة مقيم².

هذا الصدد سوف ندرس إجراءات الحصول على بطاقة المقيم وكذا إجراءات الحصول على رخصة العمل في العنصرين التاليين:

أولاً: الحصول على بطاقة مقيم

يخضع الأجنبي ، فيما يخص دخوله إلى الإقليم الجزائري و إقامته به و تنقله فيه لإستيفاء الإجراءات المنصوص عليها في القانون.

حيث يجب على الأجنبي فيما يخص إقامته ، أن يكون حائزاً وثيقة السفر و تأشيرة قيد الصلاحية ، وكذا الرخص الإدارية عند الإقتضاء ، مع إثباته لوسائل العيش الكافية له طوال مدة إقامته بالإقليم الجزائري³.

1- أنواع الأجانب

، التراب الجزائري يكون ضمن أحد الفئتين التاليتين:

1-	02	10-81، السالف الذكر.	
2-	04	التفذي ، 510-82	28 ديسمبر 1982 المتعلق بتحديد كيفيات منح جواز
		56 .	28 ديسمبر 1982.
3-	04	11-08	25 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى
		36 ج. 2 جويلية 2008 .	

أ- أجنبي غير مقيم

يعتبر أجنبي غير مقيم ، الأجنبي العابر للإقليم الجزائري أو الذي يأتي إليه للإقامة به ، لا تتجاوز تسعين (90) يوما ، دون أن يكون له القصد في تثبيت إقامته أو ممارسة نشاط مهني أو نشاط مأجور به.

ب- أجنبي مقيم

يعتبر نيماء، الأجنبي الذي يرغب في تثبيت إقامته الفعلية و المعتادة و الدائمة في الجزائر ، و الذي رخص له بذلك بتسليمه بطاقة مقيم¹ من قبل الولاية مكان إقامته مدة صلاحيتها سنتي (02).

ر ط ب ي (18)

كاملة ، مالم تنص إتفاقيات المعاملة بالمثل على خلاف ذلك.

ويتحصل العامل الأجنبي الأجير على بطاقة مقيم لا تتعدى مدة صلاحيتها صلاحية الوثيقة التي ترخص له بالعمل.

فكل أجنبي يرغب في الإقامة بالجزائر قصد ممارسة نشاط مأجور ، لا يمكنه الإستفادة من بطاقة مقيم ، إلا إذا كان حائزاً إحدى الوثائق التالية:

- ترخيص مؤقت للعمل .

- تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة إلى الأجانب غير الخاضعين لرخصة

هذا ما تنص عليه المادة 17 08-11 المتعلق بشروط دخول

الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها.

¹ - ملحق الأول.

2- إجراءات الحصول على بطاقة مقيم

يجب على كل أجنبي يرغب في الحصول على بطاقة مقيم لمباشرة نشاط مهني مدفوع الأجر بالجزائر أن يقوم بمجموع الإجراءات التالية:

رخصة مؤقتة

تأشيرة العمل¹

-

للعمل للترخيص بالعمل² تسلمها المصالح المختصة المكلفة بالتشغيل و شهادة مؤشر عليها من المصالح نفسها، تضمن بموجبها الهيئة المستخدمة التكفل بترحيل العامل الأجنبي بمجرد إنتهاء علاقة العمل أو الحصول على تأشيرة العمل المؤقت للأجنبي الحد

المكلفة، بالإضافة إلى تعهد بالتكفل بالترحيل³ (العامل) بمجرد إنتهاء علاقة العمل ، كما يمكن أن تسلم تأشيرة للعمل المؤقت للأجنبي الحائر على عقد إستفادة أو أداء خدمات يبرمه هو نفسه أو تبرمه الهيئة المستخدمة مع شركة أو هيئة تمارس نشاطا ما في الجزائر⁴.

- فالأجنبي الذي يطلب تسليم بطاقة الإقامة من أجل ممارسة أو مزاولة نشاط

جور في الجزائر يتعين عليه أن يقدم طلب إلى السلطة المختصة من أجل الحصول على بطاقة مقيم يتضمن⁵ الوثائق التالية:

¹ - أنظر الملحق الثاني.

² - أنظر الملحق الثالث.

³ - أنظر الملحق الرابع.

⁴ - 05 مكرر 1 6 7 03 - 251 19 جويلية 2003 المتعلق بوضعية

212-66 . 43 . 20 جويلية 2003.

⁵ - د/ بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية و مركز الأجانب في الفقه و التشريع الجزائري، دار هومة للنشر و التوزيع (الجز 1) طبعة 2005 . 265

- وتأشيرة العمل قيد الصلاحية.
-
-
- شهادة إيواء.
- شهادة طبية عامة و صدرية.
- قسيمة جبائية بقيمة 3000
- بطاقة الهوية.
- إستمارة معلومات خاصة بالحالة الشخصية و العائلية

- يمكن لكل أجنبي يرغب في تمديد مدة إقامته بالجزائر لأكثر من في التأشيرة ، قصد تثبيت إقامته المعتادة بها ، أن يطلب بطاقة المقيم ، قبل إنتضاء صلاحية التأشيرة بخمسة عشر (15) يوماً¹ .

3- المصالح المختصة بتسليم بطاقة مقيم

بعد حصول الأجنبي على تأشيرة العمل المقدمة من طرف الممثلات الدبلوماسية لقنصلية الجزائرية في الخارج ، و مروراً على مراكز حدود التي تقوم بالتأكد عية القانونية للأجنبي و التأشير عليها ، يتجه هذا الأخير بعدها إلى مديرية التنظيم مصلحة الأجانب على مستوى الولاية التابع لها محل الإقامة لطلب بطاقة مقيم ، حيث تقوم هذه الأخيرة بالتأكد من الوثائق المطلوبة للحصول على بطاقة مقيم ، بعدها يتم إرسال ملف صالح أمن الولاية التي تقوم بالتحقيق من الوضعية القانونية للأجنبي ، ثم يتم إعداد محضر من طرف رئيس أمن الولاية يتعلق بطلب الأجنبي لبطاقة الإقامة ، يقوم

¹ -11-08، السالف الذكر.

رساله إلى المديرية العامة للأمن الوطني التي تقدم الرأي حول وضعية الأجنبي إما
بالمو
ذا الأجنبي وبعد ذلك تأ
أمن الولاية بإعادة
الملف بعد التحقيق إلى مديرية التنظيم مصلحة الأجانب على مستوى الولاية
بإعداد بطاقة مقيم للأجنبي و تسليمها له.

ثانياً: الحصول على رخصة العمل

04 10-81 المتعلق بشروط تشغيل الـ

، أنه: " يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع
مدة محددة ولدى هيئة صاحبة عمل"

1- أنواع سندات العمل

بإضافة السابقة الذكر يتضح أن رخصة العمل تكون ضمن أحد الأصناف:

جواز عمل¹، رخصة عمل مؤقت² وصل إيداع تصريح لعمال أجنبي منتدب³.

أ- رخصة العمل

الأجنبي في حالة مزاولته نشاط ما جور لا تتجاوز

مدته سنتين ، وهو ما نصت عليه المادة 10 من القانون المذكور أعلاه .

كما يسلم جواز العمل للأزواج الأجانب للمواطنين و المواطنات الجزائريين ، سنتين

لى أن تقدم وثائق الحالة المدنية المثبتة لزواج شرعي ، طبقاً للتشريع المعمول به

في الجزائر ، وهو قابل للتجديد .

¹

²

³

ويدل بقية ل و المطلق واطني
نات جزائريين ، على أن يك
و تحت كفالتهم أو حضانتهم المباشرة .
كما يسلم جواز العمل لكل زوجة أجنبية يصاب زوجها الجزائري بعجز دائم يثبت
(11 10-81) .

ب- ترخيص مؤقت للعمل

08 10-81 :

المدعوين لممارسة نشاط مدفوع الأجر ، لمدة تقل عن ثلاثة (03)
أو تساويها ، ، ولا يمكن تجديد هذه الرخصة أكثر من مرة واحدة .

ج- وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب

09 10-81 متعلق بشروط تشغيل الأجانب

: "يستثنى من الإلزام برخصة العمل المؤقت ، العمال الأجانب المدعوون بصفة إستثنائية
يام بأعمال لا تتجاوز مدة خمسة عشر (15) يوما و دون أن يتجاوز حاصل مدد
(03)

ع أسالي

"

كما تلتزم الهيئة المستخدمة بالتصريح بالعمال الأجانب المنتدب¹، لمدير
الولاية المكلف بالعمل.

الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقتة يعتبر شرطاً ضرورياً لتشغيل
عمال أجانب في الجزائر ، حيث يعتبر هذا الشرط من النظام العام الإجتماعي لا يجوز
الاتفاق على مخالفته ، وعليه يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعاً باتاً أن تشغل و
بصفة مؤقتة عمالاً أجانب لا يحقون جواز أو رخصة العمل المؤقتة ما عدا رعايا دولة
متمتعاً معها الجزائر إتفاقية أو معاهدة ، كما يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تقوم
بالتصريح بالعمال الأجانب الغير الخاضع لجواز أو رخصة مؤقتة للعمل² لدى مصالح
العمل المختصة إقليمياً خلال مدة أقصاها خم (15) يوماً التي تلي توظيف الع
ويسلم العمل إيداع تصريح لعمال أجانب غير خاضع لجواز العمل³
الهيئة المستخدمة ا ، شخصياً.

2- إجراءات الحصول على رخصة العمل

لكي يتحصل العامل الأجنبي على رخصة العمل يجب على الهيئة المستخدمة
أن تتقدم بتقرير معلل يتضمن رأي ممثلي العمال إلى مصالح التشغيل المختصة إقليمياً.
تعلق الطلب بجواز العمل يجب أن يتضمن مايلي: كشف معلومات تتعلق
بالعمال الأجانب⁴ ، نسخ مصادقة مطابقة لأصولها من الشهادات وغيرها من الوثائق المثبتة
لأهلية العامل المهنية ، نسخ مصادقة مطابقة لأصولها من الوثائق التي تشهد بأن العامل

1- ملحق الثامن.

2- أنظر الملحق التاسع.

3- أنظر الملحق العاشر.

4- ...

الأجنبي قد دخل الجزائر بطريقة قانونية ، الشهادات الطبية المقررة في التشريع الساري العمل مصادق عليها قانونا ، صور فوتوغرافية للهوية. (08

.(510-82)

وعند تقديم هذه الوثائق يتسلم مقدمها وصلا يثبت إيداعها ، و تبلغ مصلحة التشغيل رها بشأن الطلب إلى الهيئة المستخدمة خلال الخمس و أربعين (45) يوما الموالية لتاريخ إيداع الطلب وبمرور هذه المهلة ، مع سكوت مصلحة التشغيل هذه الأخيرة إشعار بالإستلام¹ ومتى صدرت الموافقة تسلم للعامل الأجنبي وثيقة جواز العمل. ث يلغى أي جواز عمل غير مسحوب من طرف صاحبه أو ممثل عنه في أجال (15) يوما ابتداء من تاريخ

و إذا تعلق الطلب برخصة العمل المؤقت ، فيجب أن يشتمل على مايلي(المادة 15 من القانون السالف الذكر):

كشف معلومات تتعلق بالعامل الأجنبي ، نسخ مصدقة طبق الأصل من الوثائق التي تشهد بأن العامل الأجنبي قد دخل الجزائر بصورة قانونية ، الشهادات الطبية المقررة في التشريع الساري المفعول ، تحدي يان ذ إنجازها، يشهد بها صاحب العمل ، نسخ مصدقة² طبق الأصل من الشهادات أو غير ذلك ق المتعلقة بأهلية الأجنبي المهني ادق علي قانونا ، صور فوتوغرافية للهوية .

¹ - الملحق الثاني عشر .

² - بصدور التعليم رقم 435 27 تم إلغاء التصديق على الوثائق من أجل المعالجة السريعة

سأ فيما يتعلق بطلا جديد جواز العمل فيجب أن يرفق به نسخة من عقد ، ووثيقة جواز عمل المسلمة سابقا ، التي يطلب تجديدها ، و إذا أراد صاحب التجديد الاشتغال لدى هيئة مستخدمة أخرى أي طلب تغيير المستخدم¹ يجب أن يتضمن فضلا عن ذلك ، شهادة من الهيئة المستخدمة السابقة تشهد بحسن سلوك المعني و بخصاله المهنية و أسباب إنتهاء علاقة عمله ، وشهادة عمل تثبت بأنه قد نفذ التزاماته التعاقدية وأنه حر من أي التزام تجاه الهيئة المستخدمة .

هذا و يشترط المشرع تقديم طلب تجديد جواز العمل قبل الخمس و أربعين (45)

وما على الأقل من تاريخ إنتهاء صلاحية هذه الوثيقة و بمناسبة هذا الإيداع يسلم للعامل لأجنبي وصل يسمح له بالإستمرار في عمله² حتى تاريخ إنتهاء صلاحية جواز العمل المودع ، وهي نفس إجراءات طلب تغيير الولاية أو منصب العمل .

إذا تعلق الطلا ديد رخصة العمل المؤقت ، و جبّ إيداع هذا الطلب قبل ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ إنتهاء صلاحية هذه الوثيقة³ .

3- المصالح المختصة بتسليم رخصة العمل

¹ - أنظر الملحق الثالث عشر .

² - أنظر الملحق الرابع عشر .

³ - د/ راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية(الجزائر)، طبعة 1991 .86

يقدم ب تسليم أو تجديد جواز العمل إلى مصالح التشغيل التي تقع في دائرة إختصاصها الإقليمي الهيئة المستخدمة التي تنوي تشغيل عام .
يسلم جواز أو رخصة العمل المؤقت من قبل مصالح التشغيل الإقليمية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل ، إل الهيد
إيداعه الطلب .

تعتبر مصالح التشغيل المختصة إقليميا و التي تقع في دائرة إختصاصها ال المستخدمة ، الجهة الفعلية لتسليم أو تجديد جواز العمل مع الأخذ بعين الإعتبار دور كل من مفتشية العمل المختصة إقليميا ، الأمن الولائي ، مصالح التشغيل التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل ، بالإضافة إلى مديرية ضبط التشغيل التابعة ل
لتشغيل و الضما

1

الفرع الثاني : إبرام عقد العمل المحدد المدة

إشترط المشرع الجزائري لعمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة ذلك خلافا لعلاقة العمل الخاصة بالمواطنين الجزائريين
لتي يجب أن تبرم كقاعدة عامة لمدة غير محدودة ، وإستثناءً عن القاعدة العامة يمكن أن يتم إبرام
وط القانونية ، وه الذي أقره المشد

2

تحديد مدة العقد بموجب رخصة صادرة عن وزارة العمل
صلاحيتها ثلاثة (03) أشهر بالنسبة للعمل المؤقت وسنتين (02) بالنسبة لباقي حالات

1- / 1364 . / 19ماي 2014 المتضمن دليل إجراءات سير و متابعة و مراقبة اليد

العاملة الأجنبية.

2- / بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ، ص 21.

هذه الرخصة بناءً على طلب معمل من الهيئة المستخدمة مرفوقاً برأي ممثلي مال¹ ، و لا يمكن تجديد هذه الرخصة أكثر من مرة واحدة في السنة ، كما لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين ، يتم تجديد هذا الجواز إذا كان منصب العمل و المؤهلات المهنة لازمة للوظيفة الواجب شغلها ، كما أنه لا يجوز للمصالح التابعة لوزارة العمل قبول تجديد رخصة العمل ما لم يكن مرفوقاً بتقرير معمل من الهيئة صاحبة العمل و المتضمن ممثلي العمال ، و لا يجوز أن تتحول هذه العلاقة إلى مدة غير محددة مهما تعدد تجديدها².

كما إشتراط المشرع الجزائري أن يتعلق محل العقد بأحد

ب حيث حددها في نطاق الوظائف ذات الطابع التقني أو العلمي أو التعليمي³.

إن الأصل في علاقة العمل المبرمة بين العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة هي علاقة العمل المحددة المدة ، و يقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و جهده في خدمه و مصلحة صاحب العمل و إدارته ، وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الإعتبار النصوص القانونية التنظيمية المعمول بها في هذا الشأن⁴ 10-81 تعلق بشروط تشغيل لعمال الأجانب ربط مدة عقد العمل بجواز أو رخصة العمل المؤقتة ، حيث لا يجوز

¹ - / عجة الجيلالي مرجع سابق، ص 72.

² - / بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق، ص 22.

³ - / د/عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 72.

⁴ - / د/بن صاري ياسين ، عقد العمل المحدد المدة ، دراسة نظرية- تطبيقية-

(الجزائر)، طبعة 2004 27.

عقد المحدد المدة¹ سنتين (02) (03)

تحدد مدة العقد القائم بين الطرفين بصفة دقيقة حيث لا يكفي تحديد نهايتها بإنهاء شروع بل القانون أوجب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بدايته و نهايته بصفة محددة

2

لاشك فيه أن عقد العمل الخاص بالعامل الأجنبي هو عقد إستثنائي .

القانون بقواعد خاصة و متميزة فيما يتعلق بفسخ عقد العمل ، حيث يمكن لكلا الطرفين (03) من تاريخ سريان

سخ، كما يمكن ف لعقد بقوة القانون و دون إشعار مسبق أو تعويض و هذا في الحالات التي يُخل فيها العامل الأجنبي بالتزاماته إخلالاً خطيراً أو في الحالة التي يثبت فيها قصوره و عدم قدرته على أداء المهام الموكلة إليه ، و كذلك إذا تخلى عن منصبه أو لم يلتحق به في الأجل المحددة من قبل صاحب العمل بعد توقيعهِ للعقد³ ، وعليه يترتب ام هذه العلاقة بعض الحقوق و الإمتيازات للعامل الأجنبي و في المقابل تترتب عليه بعض الإلتزامات.

¹ - أنظر الملحق الخامس عشر .

² - أنظر القرار الصادر عن المحكمة العليا - الغرفة الإجتماعية- 2125 - غير منشور .

³ - د/ أحمية سليمان ، مرجع سابق ، 114 .

المبحث الثاني : إلتزامات و حقوق العامل الأجنبي

يترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي بعض الحقوق و الإمتيازات من بينها الحق في الأجر و مختلف التعويضات المرتبطة به ، وكذا الحق في الراحة و العطل و غيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا ، و يخضع بالمقابل لبعض الإلتزامات القانونية و العقدية ¹ .

بالرجوع إلى الأحكام العامة و الخاصة ، يمكن سننطرق إليه في المطلب الأول ، أما المطلب الثاني سننطرق لـ

المطلب الأول : إلتزامات العامل الأجنبي :

كانت علاقة العمل و القوانين المنظمة لها ترتب حقوقا و إمتيازات للعمال لأجانب على النحو الذي رأيناه ، فإنها كذلك تفرض عليهم عدة إلتزامات متنوعة بموجب 10-81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، والمتمثلة فيما يلي :

✓ يجب على كل أجنبي أن يكون حائزاً جوازاً أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها له المصالح المختصة إقليمياً .(المادة 02 10-81)

✓ ب على العامل الأجنبي أن ينفذ العمل المكلف به لدى صاحب العمل المعين في الرخصة التي يحملها و لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها .(المادة 04 10-81)

¹ - بشير هذفي، مرجع سابق، ص188.

✓ يترتب عن تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت إصاق طابع جبائي على نفقة
(12 10-81).

✓ العامل الأجنبي بالحضور الشخصي لسحب جواز أو رخصة العمل
المؤقت من مصالح العمل المختصة إقليميا و عند الإقتضاء يسحبه الممثل المفوض قانونا
من قبل الهيئة صاحبة العمل. (المادة 13 10-81)

✓ يجوز إستثنائيا لمصالح العمل المختصة إقليميا ، أن ترخص للعامل الأجنبي
بعد إستشارة صاحب العمل الأخير ، بعرض خدماته على صاحب عمل آخر يقدم لحسابه
طلبا لجواز العمل وفقا للشروط المحددة في القانون المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب
و هذا بعد إنتهاء عقد عمله. (المادة 15 10-81)

✓ يلتزم الامل الأجنبي بتقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبت ذلك
(17 10-81).

✓ ي صاحب جواز العمل ، الذي يرغب في ترك عمله ، أن يشعر
مصالح العمل المختصة إقليميا في غضون خمسة عشر (15) يوما قبل نقض علاقة
العمل مع بيان الأسباب (18 10-81).

✓ يلتزم العا الأجنبي بإعادة جواز أو رخصة العمل المؤقت للهيئة صاحبة
(21 10-81).

توجد إلى جانب الإلتزامات الأساسية والتي مصدرها القوانين والنصوص التنظيمية
مجال علاقة عمل الأجنبي إلتزامات أخرى تفرضها الإتفاقيات الجماعية
الفردية للعمل المبرمة بين العامل الأجنبي و المؤسسة المستخدمة و المتمثلة في التزام
العامل الأجنبي القيام بعمله على أحسن وجه و إلتحاقه بمنصب عمله في الأجل المحددة

من قبل صاحب العمل بعد توقيعه للعقد ، كما يلتزم كذلك بعدم ممارسة أي نشاط سياسي مهما كان شكله.

المطلب الثاني : حقوق العامل الأجنبي

تع العامل الأجنبي بمجموعة من الحقوق المنظمة بموجب نصوص قانونية و تنظيمية ، وأخرى بموجب نصوص إتفاقية جماعية أو فردية ، وسنفضل هذه الحقوق في فرعين مختلفين :

الفرع الأول : الحق في الأجر و الراحة :

. المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب حق وحيد للعامل الأجنبي و المتمثل في حق تقاضي أجر مقابل عمله إلا أنه ترك الحق في الراحة لقانون رقم 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل .

أولا : الحق في الأجر :

16 10-81 ألف الذكر على حق العامل الأجنبي تقاضي أجره على أساس التصنيف المعمول به لمنصب العمل ، إضافة إلى العلاوات و مختلف التعويضات المرتبطة بالمنصب .

أو بناءً على إتفاق الطرفين إذ إستحال تطبيق المعيار الأول إلى جانب الإستفادة من مختلف الحقوق المقررة له في مختلف القوانين و النصوص المعمول بها في مجال التحويل و الصرف¹.

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص 113.

يتقاضى العامل الأجنبي أجره بالعملة المحلية و يدفع المرتب في التراب الوطني وفي موعد الإستحقاق، كما يحق للعامل الأجنبي أن يحول جزءاً من أجره نحو الخارج¹.

ثانياً : الحق في الراحة :

بالرجوع إلى قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب نجد أن المشرع أغفل هذا النوع من الحقوق القانونية للعمال الأجانب ، بينما نص على ذلك 13 86-276² حيث يحق للعمال الأجانب الذين يعملون لدى صالح الدولة و الهيئات و المؤسسات العمومية في أيام راحة، ووفقاً للتشريع و التنظيم المعمول به .

ألزم المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الهيئة المستخدمة بإعطاء أيام راحة لجميع الفئات عمالية بدون أي تمييز بما في ذلك العمال الأجانب ، يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام الأعياد و العطل بالنسبة للعامل أجنبي أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر، كما يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها ليوم آخر إذا إستدعت ذلك الضرورات الإقتصادية أو ضرورات إنتاج، و يحق للهيئة المستخدمة أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة المستخدمة³.

15 2014 المتعلقة بتحويل الأجر .

¹- أنظر التعلية الوزارية رقم 591
²- أنظر الجريدة الرسمية عدد 46.

³ - Tayab Belloula, Droit du Travail, édition DAHLEB, 1994, p 194.

الفرع الثاني: الحق في الضمان الإجتماعي :

يستفيد العامل الأجنبي من الإمتيازات 'اجتماعية المحددة من طرف التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي .

ث ينطوي وجوبا تحت التأمينات الإجتماعية العمال الأجانب الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم و الذين يشتغلون بصفة مؤقتة و مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه¹.

ي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه تحت إدارة رب العمل، و يتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه²، يتقاضى هذا الأخير منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعه.

حالة وفاة العامل الأجنبي جراء حادث عمل يتقاضى ذوي حقوقه الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعه ، و لا يمكن لذوي حقوقه أن يتقاضوا أي تعويضة إذا كانوا غير مقيمين بالتراب

3

يمكن للعمال الأجانب الإختيار بين الإنتساب لنظام الضمان الإجتماعي الجزائري أو لنظام بلدهم الأصلي ، إلا إذا كانت هناك أحكام مخالفة نصت عليها إتفاقيات المعاملة

¹ - 06 11-83 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية . 28 5 جويلية 1983

² - Jean-jaques du peyroux-droit de la sécurité sociale, précis Dalloz, 6 édition, 1993,p 908.

³ - راجع المادتين 51 57 13-83 2 جويلية 1983 متعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ج.ر 28 5 جويلية 1983

بالمثل الثنائية في مجال الضمان الإجتماعي وقعتها الجزائر مع الدول الأخرى التي يكون
عاياها .

وفي هذه الحالة لا تلزم الجهة المستخدمة ، ولا العامل بدفع مساهمات و إشتراكات
الضمان الإجتماعي في الجزائر ، وفي هذه الحالة أي حالة إختيار نظام للضمان الإجتماعي
غير النظام الجزائري يستوجب على هؤلاء العمال أن يتقدموا إلى هيئة الضمان الإجتماعي
الجزائرية بطلب عدم الإنتساب¹.

ي جانب الحق في الأجر و الراحة و الحق في الضمان الإجتماعي يتمتع العامل
الأجنبي بالحق في التعبير و المساواة و الحرية، و بالحق في السلامة الشخصية و ذلك
طبقا للإتفاقيات و المعاهدات الدولية التي صادقت الجزائر عليها ، إضافة إلى حق طلب
تسديد مصاريف السفر له و لأعضاء أسرته من مكان إقامته الإعتيادية إلى مكان عمله.

¹ - أحمية سليمان ، 116.

أدى ظهور التشريعات العمالية و تزايد التقدم التكنولوجي و النمو المتزايد للطبقة : إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى بأجهزة الرقابة مهمتها السهر على تطبيق التشريعات و خاصة بعالم الشغل، مع محاولة تحقيق نوع من الإستقرار و التوازن في علاقات العمل .

تطورات و التغيرات التي تشهدها هذه الأخيرة تصاعد الإهتمام بالهيئات ، و تم التأكيد على الدور الفعال لهاته الأجهزة و المتمثلة في مفتشية العمل و الوكالة الوطنية للتشغيل في مراقبة اليد العاملة الأجنبية ، و بمرور كل من العامل الأجنبي و المستخدم على هاته الأجهزة الرقابية التي تمارس نوع من الرقابة ، يتم فرض عقوبات على كل من العامل الأجنبي و المستخدم جزاء مخالفة التشريع المنظم لتشغيل العمال الأجانب ، و تتلخص هاته العقوبات في عقوبات ذات طابع جزائي و أخرى ذات طابع إداري ، و عليه يحق لكل طرف متضرر من خرق النصوص التشريعية و التنظيمية و النصوص الإتفاقية و العقدية اللجوء إلى القضاء للمطالبة بإحترام القواعد القانونية و حماية حقوق كل طرف من أي تعسف أو إنحراف .

عليه سوف نتناول في المبحث الأول : رقابة تشغيل العمال الأجانب .

و في المبحث الثاني : الإختصاص القضائي .

المبحث الأول : رقابة تشغيل العمال الأجانب

ول تراقب دخول الأجانب إلى سوق عملها، ني إطار سياسة الهجرة التي تتغير مع إحتياجاتها إلى اليد العاملة¹ ، و بذلك أوكل المشرع الجزائري رقابة تشريع العمل الساري في مجال تشغيل العمال الأجانب إلى أجهزة رقابية طبقا للصلاحيات المخولة ، حيث لم يتم إستحداث هاته الأجهزة الرقابية إلا في سنوات التسعينات ، وهو عكس الدول الأوروبية التي كانت مع مطلع القرن العشرين قد أنشأت أجهزة رقابية رسمية حيث كانت 22 دولة أوروبية قد أقامت حتى عام 1910 مثل هذه الأجهزة² ، و هذا من أجل وجود نظام فعال لضمان التطبيق السليم و الفعلي لأحكام و قوانين العمل و عليه تسعى هاته الأجهزة ممارسة رقابتها من أجل التطبيق الجدي للقواعد القانونية و هو ما سنتناوله في المطلب الأول و أما في حالة خرق آتة القواعد القانونية يتم فرض عقوبات من العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة على حد سواء و هذا ما سنتطرق إليه في المطلب الثاني .

المطلب الأول : أجهزة الرقابة

تدعمت المنظومة التشريعية الحالية للعمل بمجموعة من الأجهزة الرقابية من أجل فرض الرقابة الكافية على إجراءات تشغيل العمال الأجانب و تنصيبهم ، و من بين هاته الأجهزة الوكالة الوطنية للتشغيل و التي سوف نتطرق لدورها في مراقبة تشغيل العمال الأجانب في الفرع الأول ، بالإضافة إلى دور مفتشية العمل و سنتناوله في الفرع الثاني .

¹ -Jean Pelissier, alin supiot, Antoine jeammaud,pécis, droit du travail, Dalloz,20 édition, p128.

² - خنيش رايح ، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الآفاق،رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون ،جامعة الجزائر"1" ، ص 9.

الفرع الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل

م تعد للهيئات المستخدمة حرية في إختيار العمال الذين تتعاقد معهم و بصفة مباشرة ، بل عليها اللجوء إلى وكالة التشغيل ، و لعل السبب الذي دفع المشرع إلى تقييد حرية الهيئات المستخدمة في التعاقد مباشرة مع طالبي الشغل ، هو تكريس مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص في الحصول على مناصب العمل .

عد المكتب الوطني لليد العاملة أول جهاز يكلف بتأمين تشغيل اليد العاملة و الجهاز عبارة عن مؤسسة عامة ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية القانونية و الإستقلال المالي ، مقره الجزائر العاصمة و وضع تحت وصاية وزير العمل و الشؤون الإجتماعية و منذ سنة 1990 تغيرت تسمية المكتب الوطني للتشغيل و حلت محله الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب نص تنظيمي ، غير أنه في عام 2006 تم إلغاء الأحكام الخاصة بالمكتب الوطني لليد العاملة و النصوص التطبيقية¹ ، ينظم الوكالة الوطنية المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 09-273 المؤرخ في 30 أوت 2009 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، حيث زود المشرع الجزائري الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل أداء مهامها بهياكل تتمثل في المديرية الجهوية للتشغيل ، الوكالات الولائية و المحلية للتشغيل و حدد لهذه الوكالات صلاحيات .

تعتبر من أهم إختصاصات الوكالة الوطنية للتشغيل رسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن و خارجه ، و ذلك بوضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع و بكيفية دقيقة ظمة على تقلبات سوق التشغيل و باللجوء إلى التحاليل و الخبرات في هذا المجال

¹ - د/ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 28.

كما تسهر الوكالة على جمع عروض و طلبات العمل بغية الوصول إلى عملية التنصيب ، و حتى تتمكن من تحقيق هذا الهدف أي تنصيب العمال تسهر الوكالة الوطنية للتشغيل على ضمان إستقبال طالبي العمل و إعلامهم و توجيههم ، وعلى القيام بالبحث ن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة و جمعها و تنظيم المقاصة بين هذه العروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي ، كما تعمل الوكالة على البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج و على متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ، و تنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب و تسييرها إلى جانب هذه الصلاحيات تتمتع الوكالة بصلاحيات واسعة تتمثل في ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات الدولية في مجال التشغيل ، و ضمان الرقابة في مجال تنصيب العمال و مراقبة التشغيل .

الفرع الثاني : هيئة مفتشية العمل

إلى جانب الدور الرقابي الذي تمارسه الوكالة الوطنية للتشغيل فإن هناك دوراً لا يقل عنه أهمية و هو الدور الذي تمارسه هيئة مفتشية العمل ، و نجد هذا الدور الرقابي مصدره في القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل .

نبر المهمة الأولى لمفتشية العمل في هذا المجال السهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية ، و تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية¹ .

¹ - المادة 02 من قانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشة العمل، المعدل و المتمم بالأمر رقم

96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996 ، ج.ر. 36 مؤرخة في 12 جوان 1996 .

ما يخص مراقبة تشغيل العمال الأجانب تختص مفتشية العمل بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب . إعداد حصائل دورية بشأنها ، حيث يدون مفتشوا العمل ملاحظات كتابية و إجازات و مخالفات في دفتر مرقم و موقع من طرفهم¹ .

تلتزم مفتشية العمل للقانون المعمول به بإمساك سجلات و دفاتر وفقا بات حسن تسيير العمل فيها و لمقتضيات الرقابة على التطبيق السليم و الفعلي للنصوص التشريعية و التنظيمية ، و عليه يحق لمفتش العمل الإطلاع على سجل العمال نب للتأكد من مطابقتها للقانون و التنظيم كما التزم مفتش العمل بالإطلاع إستتساخ نسخ من الشهادات التي تصلح كرخصة العمل و بطاقة الإقامة للعمال الأجانب الذين يمارسون عملهم في الجزائر و هذا للتأكد من صلاحية الوثيقة و مطابقتها للنصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها .

المطلب الثاني : العقوبات المترتبة على مخالفة شروط تشغيل الأجانب

إن الدولة بإعتبارها المسؤولة عن المحافظة على سوق العمل و إستقراره لها الحق في فرض قواعد قانونية تضمن من خلالها التطبيق السليم و الفعلي لقواعد قانون العمل، و منه ظهرت العلاقة بين قانون العمل و القانون الجنائي و التي تتمثل في النصوص الأمرة المرتبطة بالجزاء حيث أن قانون العمل يحتوي على عقوبات جزائية لقمع الجرائم التي ترتكب لمخالفة قواعده ، فالإلزامية القواعد القانونية الأمرة تكمن في العقوبات الجزائية المطبقة على مخالفيها² ، و بإسقاط ذلك على التشريع المنظم لتشغيل الأجانب

¹ - أنظر المادتان 02 و 08 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، ج.ر 17 مؤرخة في 13 مارس 1996 .

² - www.droit- dz. com

إذ نجد ، كل خرق للنصوص التشريعية و التنظيمية المنظمة لتشغيل العمال الأجانب، يعرض مـ إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة .

و ذلك ما سنفصله في الفرع الأول المتضمن عقوبات مترتبة على العامل الأجنبي ، أما الفرع الثاني متضمن عقوبات مترتبة على المستخدم .

الفرع الأول: عقوبات مترتبة على العامل الأجنبي

يعتبر الجزاء المترتب على مخالفة التشريع المنظم لتشغيل العمال الأجانب سواء كان جزاء إداري أو جزائي بمثابة الأثر القانوني لمخالفة قواعد أمره من النظام العام جاءت بق العمال من أي تعسف أو إنحراف ، و قد إفترض المشرع كنتيجة لإخلال جزائين: أحدهما إداري ينصب على مخالفة شرط الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت ، و الثاني جزائي يتمثل في تسليط عقوبة جزائية على كل عامل أجنبي يخالف القواعد المنظمة لتشغيل العمال الأجانب .

أولاً: العقوبات الإدارية

تتمثل هذه العقوبات في مخالفة شرط الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت لتغيل عمال أجانب ، حيث تقوم السلطات الإدارية المختصة بسحب جواز أو رخصة لمؤقت من العامل الأجنبي عندما يتبين أن المعلومات و الوثائق المقدمة غير صحيحة ، أو عندما يخـ لعامل الأجنبي الأحكام المنصوص عليها في المادتان 04 و 05 من قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، مع إمكانية سحب بطاقة الإقامة من العامل الأجنبي بالإضافة إلى طرده و إبعاده من التراب الوطني

و ذلك إذا رأت السلطات الإدارية المختصة أن وجود الأجنبي في الجزائر يشكل تهديداً للأمن العام أو لكون الشروط المطلوبة لمنح بطاقة الإقامة أصبحت غير متوفرة فيه¹ .

ثانياً: العقوبات الجزائرية

إلى جانب العقوبات الإدارية التي يتعرض إليها العامل الأجنبي في حالة مخالفته للتشريع المنظم لتشغيل العمال الأجانب هناك عقوبات جزائية تضمنتها أحكام القانون رقم 81-10 متعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب و أخرى تضمنتها أحكام القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها .

- العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام القانون المحدد لشروط تشغيل الأجانب بغرامة تتراوح بين 1.000 دج و 5.000 دج و بالحبس لمدة تتراوح بين عشرة (10) أيام و شهر واحد أو بإحدى العقوبتين ، ط ، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي قد تتخذ ضده . المادة 25 من قانون رقم 81-10.

- يعاقب بغرامة من 5.000 دج إلى 20.000 دج الأجنبي الذي يرفض تقديم لمستندات أو الوثائق المثبتة لوضعيته عند كل طلب من الأعدان المؤهلين لذلك. المادة 39 من قانون رقم 08-11.

- يعاقب بغرامة من 2.000 دج إلى 15.000 دج الأجنبي الذي لا يقوم بالتصريح بتغيير مكان إقامته الفعلية . المادة 40 من قانون رقم 08-11 .

- يعاقب بالحبس من سنتين (02) إلى خمسة (05) سنوات ل أجنبي يمتنع عن تنفيذ قرار الإبعاد و قرار الطرد إلى الحدود ، كما يعاقب بنس العقوبة الأجنبي الذي تم و طرده إلى الحدود و لكنه دخل من جديد الإقليم الجزائري و دون رخصة

¹ - د/ بن عبدة عبد الحفيظ ، مرجع سابق ، ص 283 .

كما تطبق العقوبة نفسها على كل أجنبي لا يقدم للسلطة إدارية المختصة وثائق السفر التي تسمح بتنفيذ أحد الإجراءات الإدارية السالفة الذكر. المادة 42 من قانون رقم 08-11.

- يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) و بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج الأجنبي الذي يقيم بالتراب الوطني بطريقة غير شرعية . المادة 44 من قانون 08-11 .

- يعاقب بالحبس من سنتين (02) إلى خمس (05) سنوات و بغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج الأجنبي الذي يعقد زواج مختلط فقط من أجل الحصول على بطاقة مقيم في الجزائر . المادة 48 من قانون رقم 08-11 .

الفرع الثاني: عقوبات مترتبة على المستخدم

أقر المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب مجموعة من العقوبات الجزائية المترتبة على المستخدم في حالة مخالفته تشريع العمل الخاص بالأجانب ، و تتمثل هذه العقوبات فيما يلي :

- يعاقب كل صاحب عمل يشغل عاملا أجنبياً لا يحمل جواز أو رخصة العمل المؤقتة بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج و 10.000 دج . (المادة 19 فقرة 01 من قانون رقم 81-10).

- يعاقب كل صاحب عمل يشغل عاملا أجنبياً حائز على جواز أو رخصة العمل المؤقتة سقطت صلاحيتها بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج و 10.000 دج . (المادة 19 فقرة 02 من قانون رقم 81-10).

- يعاقب كل صاحب عمل يشغل عاملا أجنبياً في منصب آخر غير المنصب الوارد في جواز أو رخصة العمل المؤقت بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج و 10.000 دج . (المادة 19 فقرة 03 من قانون رقم 81-10).

- ناقب كل عامل بمؤسسة يتولى بأوامره أو تعليماته للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه ، الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز جواز أو رخصة العمل المؤقتة بغرامة تتراوح بين 1.000 دج و 5.000 دج و في حالة الرجوع يعاقب بغرامة تتراوح بين 1.000 دج و 5.000 دج و بالحبس من شهر(01) إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط . (المادة 20 من قانون رقم 81-10).

- يعاقب كل صاحب عمل بغرامة تتراوح ما بين 100 دج و 2000 دج على عدم إرسال الإشعار بنقض : العمل أو القائمة السنوية بأسماء مستخدمي الأجانب لديها في الأجل القانونية . (المادة 23 من قانون رقم 81-10).

إلى جانب العقوبات الجزائية المنصوص عليها في القانون رقم 81-10 السالف الذكر ، أقر المشرع الجزائري عقوبات جزائية أخرى نظمتها أحكام القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل و عقوبات على مستوى قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها ، و هاته العقوبات موزعة على النحو التالي :

- يعاقب كل مستخدم يشغل عاملاً أجنبياً ، في وضعية إقامة غير قانونية بغرامة مالية تتراوح من 200.000 دج إلى 800.000 دج . (المادة 49 من قانون رقم 08-11).

- يعاقب كل مستخدم لم يبلغ الوكالة الوطنية للتشغيل بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته بغرامة مالية من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب غر لم يتم التبليغ عنه ، و في حالة العود تتضاعف الغرامة . (المادة 24 من قانون رقم 19-04).

- يعاقب كل مستخدم لم يرسل المعلومات المتعلقة بالإحتياجات من اليد العاملة و التوظيفات التي قامت بها المؤسسة إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 30.000 دج ، و تضاعف الغرامة في حالة العود . (المادة 25 من قانون رقم 19-04).

- يعاقب على إفشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب الشغل ، مرتكبه لغرامة تتراوح من 50.000 دج إلى 100.000 دج . (المادة 27 من قانون رقم 19-04).

- يعاقب كل مستخدم يميز بين العمال بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج و في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 10.000 دج و بالحبس مدة ثلاثة (03) أ أو بإحدى العقوبتين فقط . (المادة 142 من قانون 90-11).

نلاحظ بالنسبة للعقوبات المسلطة على المستخدم تميزها بالطابع الجزائي دون الإداري ، كما نلاحظ عدم ردعية و فاعلية العقوبات التي يفرضها المشرع جزائري في القانون المنظم لتشغيل العمال الأجانب على من يخالف أحكامها و التي تأخذ في غالب الأحيان شكل الغرامة المالية ، و هذه الغرامة غالباً ما

تكون غير فعالة إذا لم تكن مؤثرة في مصلحة المخالف على نحو يجعله يبتعد عن إرتكاب المخالفة ، و هو ما يطرح إشكالية نجاعة هاته العقوبات في ردع المستخدم عن مخالفة التشريع الخاص بتشغيل العمال الأجانب .

المبحث الثاني: الإختصاص القضائي

إن التوجه الجديد للسياسة الإقتصادية الجديدة و الإنفتاح الكبير على عالم الشغل، جعل المؤسسة تلجأ في الكثير من الأحيان إلى تشغيل أيدي عاملة أجنبية و أخرى وطنية¹.

فقد تكون العلاقة القانونية داخلية بجميع عناصرها ، في هذه الحالة فإن القضاء الجزائري هو المختص بالنظر في المنازعة في هذه العلاقة ، و لكن قد يحدث و أن تكون هذه العلاقة مشتملة على عنصر أجنبي² ، و في هذه الحالة و بإعتبار العامل الأجنبي فرد لا يحمل الجنسية الجزائرية ، تطرح مسألة مدى إختصاص الهيئات القضائية في تسوية النزاعات الناتجة عن الإخلال بالإلتزامات التعاقدية ، و عليه سنخصص المطلب الأول من هذا المبحث لدراسة القانون الواجب التطبيق ، و المطلب الثاني منه لدراسة إختصاص القضاء الإجتماعي.

المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق

يسري على الإلتزامات التعاقدية بموجب المادة 18 بن القانون المدني الجزائري قانون المكان الذي يبرم فيه العقد .

أ على ذلك فإن مسألة تحديد الجهات القضائية المختصة بالفصل في منازعات العمل الخاصة بعلاقات العمل ذات عنصر أجنبي ، لم تعد تثير أي إشكال³

¹ - د/ رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع(الجزائر)، طبعة 2003 ،ص149.

² - د/ أعراب بلقاسم ، القانون الدولي الخاص الجزائري ، تنازع الإختصاص القضائي ، الجزء الثاني، للطباعة و النشر و التوزيع (الجزائر)، طبعة 2003 ، ص 07 .

³ - د/ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 150.

و ذلك بما حدده المشرع الجزائري من أحكام تنظم هذا الجانب و ذلك من خلال القواعد العامة الواردة في القانون المدني في المواد 09 و 10 و 18 ، و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المادتين 41 و 42 . ذلك إستنادًا إلى ضابط قانون محل إبرام العقد في المادة 18 من القانون المدني الجزائري أو قانون مكان تنفيذ العمل المادة 10 من نفس القانون، فإذا كان الخلاف ناشئًا عن إلتزامات غير تعاقدية ، فيطبق قانون البلد الذي وقع فيه الفعل المنشئ للإلتزام حسب المادة 20 من قانون المدني الجزائري ، إلا أنه متى توفرت لف أو النزاع الضوابط الواردة في أحكام القانون المدني الجزائري فإن القانون الجزائري هو الذي يعتد به إستنادًا إلى مبدأ سيادة الدولة على إقليمها مالم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك ، أو معاهدة دولية نافذة في الجزائر .

المطلب الثاني: إختصاص القضاء الإجتماعي

بالرجوع إلى القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، و كذا القانون رقم 08-11 متعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها ، نجد أن المشرع لم ينص على الإختصاص القضائي للنظر في النزاع الذي يكون فيه العامل الأجنبي طرفًا فيه سواء كان مدعي أو مدعى عليه .

و عليه عدم وجود أي نص قانوني يتعلق بالتسوية القضائية التي يكون العامل الأجنبي طرفًا فيها ، يجعل ضرورة الرجوع إلى القواعد العامة ، فالدعوى المقدمة من الأجنبي أو ضده تكون أمام المحاكم الجزائرية و ذلك إستنادًا لنص المادة 41 و 42 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، فكل أجنبي حتى و لو لم يكن مقيمًا بالجزائر يجوز أن يكلف بالحضور أمام المحاكم الجزائرية لتنفيذ إلتزامات تعاقد عليها في الجزائر¹ مع

¹ - أعراب بلقاسم، المرجع السابق، ص 10.

جزائري أو في بلد أجنبي مع جزائري ، كما يجوز تقديم كل جزائري للجهات القضائية الجزائرية بشأن إلتزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي حتى ولو كان مع أجنبي.

و عليه إستنادًا إلى هاتين المادتين نجد أن المحاكم الوطنية هي المختصة بالنظر في الدعاوى التي يكون أحد أطرافها من الوطنيين¹.

الأصل ضاء العمل هو الذي يختص وحده بتسوية كل المنازعات الناتجة عن تنفيذ علاقة العمل تسوية قضائية بعد فشل المساعي السلمية للتسوية الودية ، و ذلك إستناداً لمبدأ سيادة الدولة على إقليمها ، و تطبيق قانون المحل ، أي محل تنفيذ الإنفايات العقود ، مالم يتفق الأطراف على قواعد إختصاص أخرى ، و إسناد كل نزاع بينهم إلى دولة معينة².

¹ - د/ أعراب بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 10 .

² - د/ رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص 151.

من خلال العرض الوجيز لموضوع الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر . أن المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 90-11 أجاز للهيئة المستخدمة توظيف عمال أجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة ، و ذلك وفقا لشروط المحددة في القانون رقم 81-10 المتمثلة في شرط التأهيل و شرط الصحة و السلامة البدنية ، و شرط الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت ، و ربط علاقة العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة بعقود عمل محددة المدة .

كما أنشأ المشرع الجزائري هيئات رقابية مهمتها الأساسية السهر على مراقبة التطبيق السليم و الفعلي لقانون العمل و منها الأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب ، و بالرجوع إلى مجموعة القوانين الخاصة بدخول الأجانب و تشغيلهم نجد أن المشرع الجزائري سلط مجموعة من العقوبات على كل من العامل الأجنبي و المستخدم في حالة مخالفة التشريع المنظم لتشغيل الأجانب .

عليه إستخلصنا أن المشرع الجزائري كان يهدف من خلال المنظومة القانونية الخاصة بتشغيل الأجانب إلى حماية اليد العاملة المحلية من المنافسة الأجنبية و في نفس الوقت يهدف إلى تطوير الإقتصاد الوطني .

و لقد إتضح لنا من خلال هذا البحث ما يلي :

1- عدم تناسب المنظومة القانونية مع الواقع المعاش بدليل عدم وجود كم كافي من الكفاءات التي تحتاجها المشاريع الإقتصادية و عزوف الشباب الجزائري عن التكوين و العمل بسبب السياسة الإقتصادية الجديدة التي تنتهجها الدولة و هو ما يجعل المؤسسات نية تستجد باليد العاملة الأجنبية و تطالب بتسهيل إجراءات الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت .

2- عدم وجود أي نص قانوني خاص بتشغيل الأجانب يتضمن الإختصاص

القضائي في حالة وجود نزاع .

3- عدم فعالية العقوبات المالية المسلطة على المستخدم و التي تكون في غالب

الأحيان على شكل غرامات مالية مخففة.

و لقد خالصنا في نهاية بحثنا إلى ضرورة مايلي :

1- تسهيل إجراءات الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت.

2- تحديد بدقة الجهة القضائية المختصة بالفصل في النزاع الخاص بالعامل

الأجنبي.

3- مضاعفة العقوبات المالية المسلطة على المستخدم لردعه عن مخالفة التشريع

المنظم لتشغيل الأجانب.

4- نصوص القانونية المتعلقة بتشغيل الأجانب في شكل تقنين

موحد، عوضا أن تبقى هذه النصوص مبعثرة يصعب حصرها و الإطلاع عليها.

قائمة المراجع :

أولا/ الكتب

أ/ باللغة العربية

- 1- د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، طبعة 2002 .
- 2- د/ أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الإختصاص القضائي ، الجزء الثاني، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2003 .
- 3- د/ بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية و مركز الأجانب في الفقه و التشريع الجزائري ، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2005.
- 4- د/ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2010 .
- 5- د/ بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2004 .
- 6- د/ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية دار الريحانة للكتاب و دار الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية 2003.
- 7- د/ بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر، سنة 2011 .
- 8- د/ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية على ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1991 .
- 9- د/ راشد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2003 .

10-د/ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية، النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2005 .

ب/ باللغة الفرنسية:

1- Jean Pelissier, Aline supiot, Antoine jeammaud, précis, droit du travail, Dalloz, 20 édition.

2- Jean-Jaques du peyroux- droit de sécurité social, précis Dalloz,6 édition 1993.

3- Tayab Balloula, doit du travail, édition Dehleb 1994.

ثانيا/ الرسائل:

1- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الآفاق، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، فرع قانون الإدارة و المالية، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر "1" 2012.

ثالثا/ النصوص القانونية:

أ/ الدساتير:

- دستور 1996 .

ب/ القوانين:

- قانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر. 25 المؤرخة في 14 جويلية 1981 .

- قانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ج.ر. 28 ، المؤرخة في 5 جويلية 1983 ، معدل و متمم .

- قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر. 28، المؤرخة في 5 جويلية 1983 ، معدل و متمم.

- قانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ 10 جوان 1996 ، ج.ر. 36 المؤرخة في 12 جوان 1996 .

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. 17 مؤرخة في 25 أفريل 1990، معدل و متمم.

- قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل، ج.ر. مؤرخة في 26 ديسمبر 2004.

- قانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر إقامتهم بها و تنقلهم فيها، ج.ر. 36 مؤرخة في 2 جويلية 2008 .

ج/ المراسيم:

1- المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بوضعية الأجانب، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-211، ج.ر. 43 مؤرخة 20 جويلية 2003.

- المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتعلق بتحديد شروط المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات، ج.ر. 46 مؤرخة في 12 نوفمبر 1986.

3- المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 الذي يحدد كفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج.ر. 56 مؤرخة في 28 ديسمبر 1982.

- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996 المحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، ج.ر.17 مؤرخة 13 مارس 1996 .

د/ المناشير:

- المنشور رقم 1364 /أ.ع الصادر في 19 ماي 2014 المتضمن دليل إجراءات سير و متابعة و مراقبة اليد العاملة الأجنبية.

هـ/ التعليمات:

- التعليمات الوزارية رقم 591 المؤرخة في 15 جوان 2014 المتعلقة بتحويل الأجور.

- التعليمات رقم 435 المؤرخة في 27 جانفي 2015 المتعلقة بإلغاء التصديق على الوثائق من أجل المعالجة السريعة للسندات.

رابعاً/ القرارات القضائية:

- القرار الصادر عن المحكمة العليا - الغرفة الإجتماعية - القسم الأول في 21 مارس 2002 تحت رقم 212573- غير منشور.

خامساً/ المواقع الإلكترونية:

www. Droit-dz.com.

الفهرس

- مقدمة:.....ص04.
- الفصل الأول: شروط تشغيل العمال الأجانب و الآثار المترتبة عنه.....ص09.
- المبحث الأول: شروط تشغيل العمال الأجانب.....ص12.
- المطلب الأول: الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب.....ص13.
- الفرع الأول: شرط إثبات المستوى التأهيل المطلوب.....ص13.
- الفرع الثاني: تمتع الأجنبي بالصحة و السلامة البدنية.....ص14.
- المطلب الثاني: الشروط الشكلية لتشغيل العمال الأجانب.....ص16.
- الفرع الأول: حصول الأجنبي على رخصة العمل.....ص16.
- أولاً: الحصول على بطاقة مقيم.....ص17.
- 1- أنواع الأجانب.....ص17.
- أ/ أجنبي غير مقيم.....ص17.
- ب/ أجنبي مقيم.....ص18.
- 2- إجراءات الحصول على بطاقة مقيم.....ص18.
- 3- المصالح المختصة بتسليم بطاقة مقيم.....ص20.
- ثانياً: الحصول على رخصة العمل.....ص21.
- 1- أنواع سندات العمل.....ص21.
- أ/ رخصة العمل.....ص21.
- ب/ ترخيص مؤقت للعمل.....ص22.

- ج/ وصل إيداع تصريح لعامل منتدب.....ص22.
- 2- إجراءات الحصول على رخصة العمل.....ص23.
- 3- المصالح المختصة بتسليم رخصة العمل.....ص25.
- الفرع الثاني: إبرام عقد العمل المحدد المدة.....ص26.
- المبحث الثاني: إلتزامات و حقوق العامل الأجنبي.....ص29.**
- المطلب الأول: إلتزامات العامل الأجنبي.....ص29.
- المطلب الثاني: حقوق العامل الأجنبي.....ص31.
- الفرع الأول: الحق في الأجر و الراحة.....ص31.
- أولاً: الحق في الأجر.....ص31.
- ثانياً: الحق في الراحة.....ص32.
- الفرع الثاني: الحق في الضمان الإجتماعي.....ص33.
- الفصل الثاني: رقابة تشغيل العمال الأجانب و الإختصاص القضائي.....ص35.**
- المبحث الأول: رقابة تشغيل العمال الأجانب.....ص37.**
- المطلب الأول: أجهزة الرقابة.....ص37.
- الفرع الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل.....ص38.
- الفرع الثاني: هيئة مفتشية العمل.....ص39.
- المطلب الثاني: العقوبات المترتبة على مخالفة شروط تشغيل الأجانب.....ص40.
- الفرع الأول: عقوبات مترتبة على العامل الأجنبي.....ص41.
- أولاً: العقوبات الإدارية.....ص41.
- ثانياً: العقوبات الجزائية.....ص42.
- الفرع الثاني: عقوبات مترتبة على المستخدم.....ص43.
- المبحث الثاني: الإختصاص القضائي.....ص47.**

المطلب الأول: القانون الواجب التطبيق.....	ص47.
المطلب الثاني: إختصاص القضاء الإجتماعي.....	ص48.
الخاتمة:.....	ص50.
الملاحق:.....	ص53.
قائمة المراجع:.....	ص69.
الفهرس:.....	ص73.