



جامعة مولود معمرى – تيزي وزو



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ:

أ/بورنين محند أورابح

من إعداده الطالبين:

– كروفاش علفية

– رحمان كهينة

لجنة المناقشة:

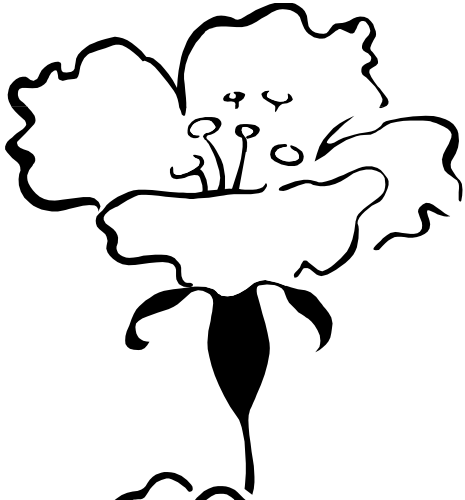
أ.د/واضح رشيد ، أستاذ ، جامعة مولود معمرى تيزي وزو..... رئيسا

أ / بورنين محند أورابح، أستاذ مساعد"أ"، جامعة مولود معمرى تيزي وزو.....مشرفا و مقرا

أ/ موزاوي علي ، أستاذ مساعد"أ"، جامعة مولود معمرى تيزي وزو..... ممتحنا

تاريخ المناقشة: ...../...../2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

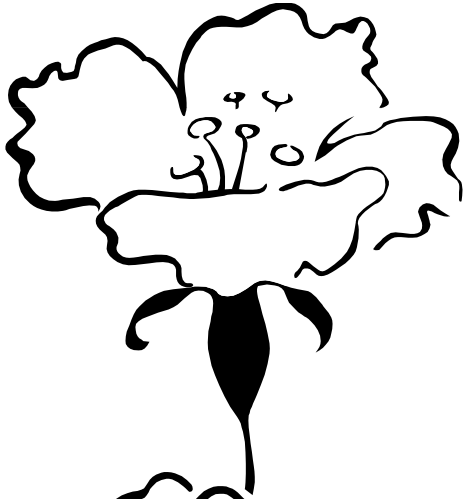


# إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى كل من:

- ❖ والدي العزيز حفظه الله وأطال الله في عمره.
- ❖ زوجي العزيز وأولادي يوسف، سرين وندير.
- ❖ كل أخواتي وإخواني وأولادهم.
- ❖ إلى كل الأصدقاء والزميلات والزملاء في العمل.
- ❖ إلى كل من ساهم من قريب أو عن بعيد في إنجاح لهذا العمل.

كروفاشعلجية



# إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى كل من:

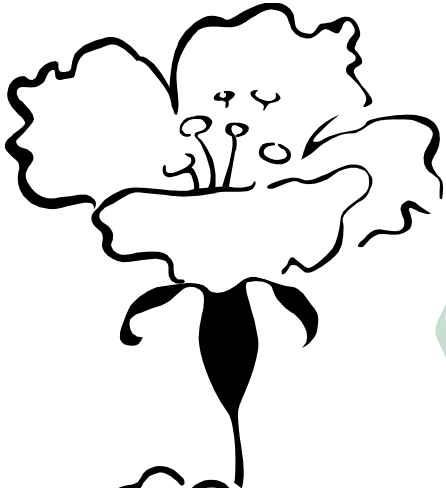
❖ والدي العزيزين حفظهما الله وأطال الله في  
عمرهما.

❖ كل الإخوة والأخوات.

❖ وإلى كل الأصدقاء والزميلات والزملاء في  
العمل.

❖ إلى كل من ساهم من قريب أو عن بعيد في  
إنجاح لهذا العمل.

✍ رحمان كهينة



# شكر و عرفان

قبل كل شيء نشكر ونحمد الله عز وجل الذي رزقنا من العلم

ما لم نكن نعلم وأعطانا

من القوة والمقدرة ما نحتاجه للوصول إلى هذا المستوى راجينا

منه أن يشفعنا

بما علمنا، ويزدنا علما، فإن أصبنا فمن اللهوان أخطئنا فمن

أنفسنا، والصلاة والسلام على من بعث رحمة للعالمين بالبشير

النذير والسراج المنير، سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

نتقدم بالشكر إلى الأستاذ الفاضل المؤطر بورنين محند أوراوح

على حسن قبوله الإشراف على هذا العمل، وتقديره لنا

النصائح والتوجيه والإرشادات.

كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى كل أساتذتنا وزملائنا وكل

من ساهم من بعيد أو عن قريب في منحنا الثقة في إنجاح هذا

العمل.

والشكر إلى كل من شجعنا بالكلمة الطيبة

والابتسامة وبالثناء. وشكرا...

## مقدمة:

إن الهجرة الدولية ليست بظاهرة حديثة إنما هي ظاهرة عرفتتها الحضارات القديمة، بحيث أن البشر ظلوا يهاجرون بغية الاستقرار وتلبية الحاجات من خلال الانتقال من منطقة إلى أخرى، وبحثاً عن ظروف حياة مناسبة وعمل يدر عليهم ربحاً أكثر، وكذلك الهروب من الظروف القاسية التي كانت تمس أمنهم ورخائهم.

أما في العصر الحديث و في إطار العولمة أصبح تنقل اليد العاملة الأجنبية واقعا ملموسا تشهده مختلف دول العالم، مما جعلها تراجع تشريعاتها الخاصة بالهجرة وهذا بهدف مراقبة تشغيل اليد العاملة الأجنبية، فانقسمت هذه التشريعات بين من اتسمت بالمرونة حيث توفر تسهيلات لتشغيل العامل الأجنبي، وهذه الدول غالباً ما تكون بحاجة كبيرة لليد العاملة الأجنبية مثل الدول الصناعية الأوربية وبعض دول الخليج العربي، وهناك تشريعات سعت من خلال أحكامها إلى ضمان الحماية الكاملة لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية.

إن الجزائر كغيرها من الدول شهدت تدفقاً ملحوظاً للأجانب في المراحل الأولى من الاستقلال لا سيما في القطاعات التي تحتاج إلى يد عاملة عالية التأهيل كالتعليم بمختلف مستوياته الثانوية والجامعية والصحة وبعض القطاعات ذات التكنولوجيا المتطورة، أما في السنوات الأخيرة عرفت الجزائر ظاهرة جلب العمالة الأجانب وذلك في ظل فتح مشاريع وإنشاءات كبرى أوكلت مهمة إنجازها إلى شركات ومؤسسات أجنبية عادة ما تشترط استقدام عمالها من بلدانها الأصلية.

نظم المشرع الجزائري تشغيل العمال الأجانب داخل الإقليم الوطني وذلك بغرض حمايتهم وتنفيذا لالتزاماتها الدولية من جهة ومن اجل حماية اليد العاملة الوطنية أو بالأحرى التقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى تشغيل الأجانب في حدود ضيقة ومقيدة جدا من جهة أخرى، إذ لا يقبل ان تترك الدولة مواطنيها بلا عمل وتسمح للأجانب بشغل الاعمال التي من الممكن ان تحل مشكلة البطالة بين مواطنيها، وفي هذا الإطار أصدرت الجزائر ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية.

وعليه حدد المشرع مجموعة من الشروط لتشغيل العمال الأجانب، وذلك في إطار اتخاذ إجراءات لضبط سوق العمل وتنظيمه هذا من جهة، ومن جهة أخرى حدد انشغالات العمال الأجانب فيما يخص حقوقهم والتزاماتهم، كما وضعت أجهزة لمراقبة تشغيل العمال الأجانب وتتمثل مهمتها السهر على تطبيق السليم والفعلي لهذه النصوص القانونية.

حيث تبرز أهمية الموضوع لكون أن الأمر يتعلق بأجنبي داخل التراب الوطني ومدى إمكانية تأثير ذلك على تأمين الشغل على الصعيد الوطني بصفة عامة، ولما لهذه الفئة من تأثيرات إيجابية أو سلبية على سوق العمل المحلية الذي يمس بالدرجة الأولى الشباب الجزائري، والآثار التي تترتب عن تواجدها بالتراب الوطني.

وقد تم اختيار الموضوع لأسباب وهي محاولتنا لتقديم دراسة قانونية في مجال تشغيل العمالة الأجانب لتنوير الباحثين في المجال الاجتماعي فيما يخص تشغيل المهاجرين بصفة عامة سواء المهاجرين الشرعيين أو غير الشرعيين، ومن الأسباب كذلك ما نعيشه حاليا من أوضاع راهنة ونزاعات إقليمية خاصة في الدول المجاورة حيث نلاحظ ارتفاع نسبة الهجرة غير الشرعية باعتبار الجزائر منطقة عبور وتوفرها على استقرار أمنى وسياسي، وكذلك زيادة الاستثمارات الأجنبية في الجزائر خاصة في الجنوب الجزائري، مما أدى إلى تزايد

استغلال العمالة الأجنبية غير الشرعية و الشرعية في سوق التشغيل الجزائري مع إمكانية مساهمة هذه العمالة الأجنبية في رفع التنمية و الدفع بعجلة الاقتصاد الوطني.

والهدف من وراء هذه الدراسة هو بحث وتحليل الإطار القانوني لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر من حيث شروط تشغيلهم ومراقبتهم، الحقوق والالتزامات المقرر لهم.

ومما سبق يمكن طرح الإشكالية الآتية:

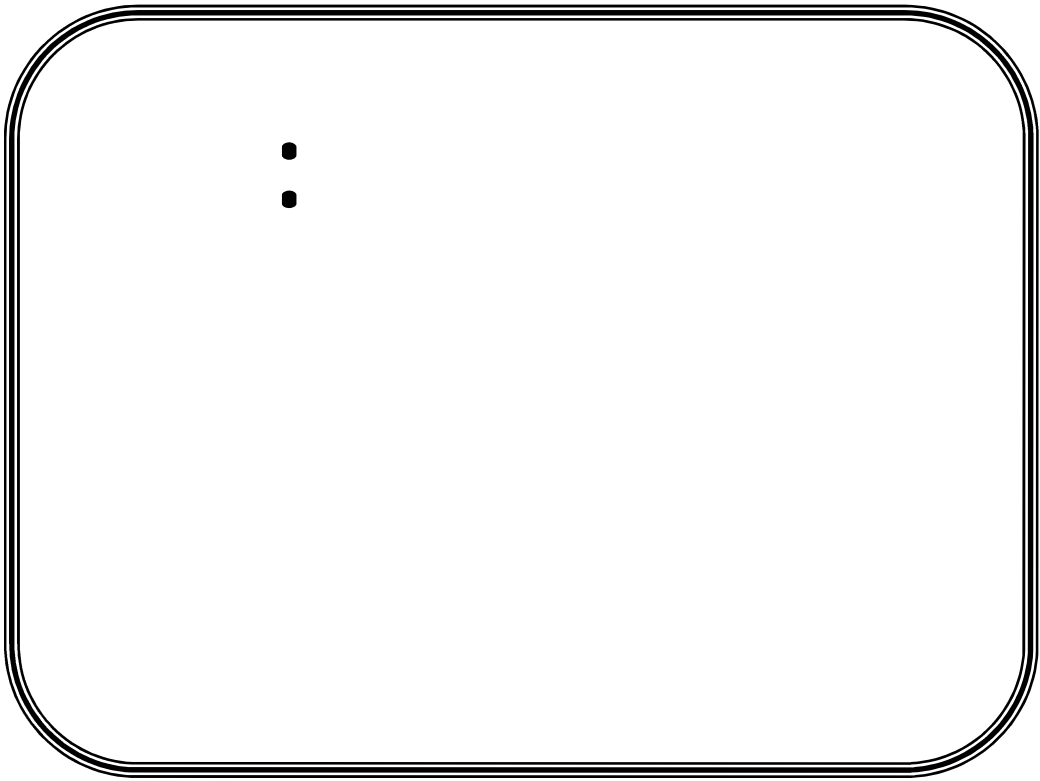
### **ماهي الضوابط والآليات التي تحكم العمالة الأجنبية في الجزائر؟**

وللإجابة على هذه الإشكالية تم معالجة موضوع الدراسة وفقا لخطة ثنائية تتكون من فصلين، كل فصل يتكون من مبحثين، الفصل الأول جاء تحت عنوان **الإطار المفاهيم لتشغيل العمالة الأجنبية**، ضبط مبحثه الأول بعنوان مفهوم العامل الأجنبي، وتفرع إلى مطلبين، المطلب الأول تطرقنا فيه إلى المقصود بالعامل الأجنبي و المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي، بينما حدد المبحث الثاني شروط تشغيل العمالة الأجنبية الذي جُرِّء بدوره إلى مطلبين، الأول ناقشنا فيه الشروط المتعلقة بالمؤسسة المستخدمة بينما الثاني حللنا فيه الشروط المفروضة على العامل الأجنبي.

أما الفصل الثاني فجاء تحت عنوان **تنفيذ عقد تشغيل العمالة الأجانب** واحتوى بدوره على مبحثين، فتطرقنا في المبحث الأول إلى الآثار المترتبة على تشغيل العمالة الأجانب مقسما إلى مطلبين، الأول تطرقنا فيه إلى التمتع بالحقوق والخضوع للالتزامات والثاني تطرقنا فيه إلى نهاية عقد تشغيل العمالة الأجانب، بينما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى الرقابة و المنازعة الخاصة بتشغيل العمالة الأجانب وشمل أيضا مطلبين، المطلب الأول الرقابة الخاصة بتشغيل العمالة الأجانب والمطلب الثاني خصصناه للمنازعة الخاصة بتشغيل العمالة الأجانب.

:





إن التطورات السريعة التي يعرفها سوق العمل في العالم جعلت هناك حرية في تنقل الأجانب من دولة إلى أخرى بحثا عن العمل وذلك من خلال تجاوز كافة الحواجز الفاصلة بين الأمم<sup>1</sup>، فأصبحت الهجرة الدولية للعمال ظاهرة فرضت نفسها في ظل التوجه الاقتصادي والاجتماعي، ويعتبر الحق في العمل من أهم الحقوق الأساسية التي أقرتها المواثيق والإعلانات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وتماشيا مع تلك الاتفاقيات أصدرت الجزائر ترسانة من النصوص التشريعية و التنظيمية تعالج موضوع العمالة الأجنبية و أخضعها المشرع لمجموعة من القيود والضوابط<sup>2</sup> والتي سوف نتطرق إليها في هذا الفصل و ذلك من خلال مفهوم العامل الأجنبي في (المبحث الأول) و شروط استخدام العمالة الأجانب في (المبحث الثاني).

---

1-أولاد بن سعيد منال، الظروف السوسيو مهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعامل الأجنبي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أحمد دارية بأدرار الجزائر، سنة 2017-2018، ص41  
2-بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، ط1، الجزائر، سنة 2011، ص1 و16.

## المبحث الأول:

### مفهوم العامل الأجنبي

عرف المشرع الجزائري العامل على أنه كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عام أو خاص يدعى المستخدم.<sup>1</sup> إلا أنه لم يعرف العامل الأجنبي لذا ومن أجل الوصول إلى تعريف العامل الأجنبي، يجب علينا التطرق للتطور التاريخي لحالة الأجنبي وتعريف الأجنبي.

## المطلب الأول:

### المقصود بالعامل الأجنبي

لإتمام تعريف العامل الأجنبي لا بأسل تطرق للتطور التاريخي لحالة الأجنبي ثم تعريف الأجنبي.

## الفرع الأول:

### التطور التاريخي لحالة الأجنبي

كانت النظريات القديمة تنظر إلى الأجنبي نظرة تشكيك وارتياب، فالأجنبي كان بمثابة عدو يحق لأي فرد من الجماعة الاعتداء عليه<sup>2</sup> ومع ظهور الزراعة وارتباط الأفراد بأراضيهم أصبح من الصعب عليهم التنازل عنها مما زاد من تخوفهم من الأجانب<sup>3</sup>، فالأفراد قديما يعيشون على شكل جماعات مختلفة، فبعد أن كانوا يعيشون على شكل جماعات قبلية

1-أنظر المادة 03 من قانون 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر واقامتهم به وتنقلهم فيه، جريدة رسمية عدد 36، مؤرخة في 02 جويلية 2008.

2- هشام خالد، القانون الدولي الخاص العربي نشأته مباحثه مصادره طابعته دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2008، ص 129

3- عبد المنعم درويش، ماهية الأجنبي، دراسة في فلسفة الجنسية، دار النهضة العربية 1991، ص 17

وعشائرية أصبحوا يعيشون على شكل جماعات إقليمية فبالتالي لا يحق لأي فرد من خارج هذه الجماعة التمتع بالحقوق والحريات التي تمكنه من العيش مع الجماعة. إذ يعتبر هذا الشخص غريبا عن الجماعة التي دخل إليها وهو ما يصطلح عليه في الوقت الحالي بالأجنبي وقد كانت الحضارات القديمة تعامل الأجنبي معاملة غير إنسانية ومررت هذه المعاملة بعدة مراحل وهي:

### أولا- عهد الحضارة الصينية القديمة:

في ظل هذه الحضارة كان الفرق بين الصيني والأجنبي كالفرق بين الإنسان والحيوان ونفس المعاملة كان يعامل بها في عهد الإقطاع فقد كان خلال كل هذه المراحل يعامل معاملة العبد يباع، ويشترى، ويوهب، واستمر الأمر إلى غاية الاعتراف للأجنبي بحق الدخول والإقامة بموجب نظام الضيافة، مما وفر له الأمن على نفسه وماله، إلا أنه لم يكن يتمتع بأدنى حق من حقوقه من حق التملك أو الزواج أو غير ذلك من التصرفات القانونية<sup>1</sup>.

### ثانيا- عهد الرومان

لم يكن للأجانب حقوق قانونية ولم تكن لهم حماية قانونية إلا أن حالة الأجنبي بدأت تتحسن بشكل سريع بعد تشريع قانون الشعوب الذي يحكم وينظم العلاقات القانونية بين الأجانب والرومان، وبعد ضعف دور الإقطاع في الحياة السياسية والاقتصادية<sup>2</sup>.

### ثالثا- مدينة اليونان القديمة

كان مواطنو أثينا يحتقرون العمل اليدوي و يكرهونه إذ يعتبرون أن مثل هذا العمل يجعل الذهن غير قادر على اكتساب و ممارسة الفضائل، مما دفع بالكثير من الأجانب الالتحاق بأثينا للعمل فيها، لا سيما في الأعمال اليدوية ما أدب إلى سيطرة الأجانب على

1- أحمد علي البدوي، المركز القانوني للأجانب، دار الكتب القانونية، مصر 2008 ص 25

2- عبد المنعم درويش، المرجع السابق، ص 39

هذه الأعمال و سيطرتهم على النشاط التجاري<sup>1</sup> و نظرا للحاجة للأجانب بسبب ما يقومون به من نشاطات تجارية و اقتصادية كان يتم استقبالهم استقبالا يليق بهم ، و بعد ذلك ظهرت طبقة متيك و كانوا يميزون بين هذه الطبقة و بقية الطبقات كالأجنبي المار و البربر الذي يعيشون خارج نطاق الحضارة الإغريقية، و كان أفراد طبقة متيك يتمتعون بنفس الحماية القانونية داخل المدينة و خارجها التي يتمتع بها الاثنيين و يفرض عليهم بعض الواجبات كعدم التدخل في الشؤون السياسية و دفع جزية سنوية و اختيار مواطن اثني يمثلهم في علاقاتهم مع الدولة و أمام القضاء.<sup>2</sup>

#### رابعاً-في الهند القديمة:

كانت طبقة السودر طبقة أجنبية على المجتمع الهندي وكان ممنوعاً على الشعب الهندي التعامل مع هذه الطبقة وكانت هذه الطبقة تعيش خارج حدود المجتمع الهندي، وحرمت من حق التملك فهم لا يعدون من اطراد المجتمع الهندوسي القديم حتى على سبيل العبودية، وبالتالي فهم لا يتمتعون بالحماية القانونية. فهم كالأجانب وللإشارة أن مدونة مانوا لم تقرر حماية قانونية لأجنبي بل وضعت بعد طبقة السودرا ويفهم مدونة مانوا أن الأجنبي في مركز أدنى من الحيوان.<sup>3</sup>

#### خامساً-مكانة الأجنبي في القانون الدولي

استطاعت الشعوب في عدة بلدان أن تحد من سلطات الملك وقيدها و كان ذلك تحت تأثير أفكار بعض الفلاسفة ومنهم جان جاك روسو ولوك ومنتسكيو وما طرحوه عن سلطات الحكام وحقوق وحرريات المحكومين في ضوء نظرية العقد الاجتماعي التي طرحها روسو، وقد أثمرت هذه الجهود لصالح حقوق الإنسان بغض النظر عن جنسه أو جنسيته و قد تكررت

1 - عبد المنعم درويش، نفس المرجع، ص53

2 - هشام خالد، المرجع السابق، ص133

3- عبد المنعم درويش، المرجع السابق، ص 23

هذه الأوضاع ما أدى إلى ظهور مفهوم حقوق المواطن و توزع بأثره فسجل على شكل وثائق منها وثيقة الحقوق في بريطانيا أو إعلانات و منها إعلان حقوق الإنسان و المواطن الفرنسي لعام 1789 في فرنسا وإعلان حقوق الإنسان الأمريكي لعام 1787.

ثم تطورت تلك المفاهيم إلى أن وصلت إلى ما هي عليه في الوقت الحالي، إذ أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/12/1948 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي حدد أهم الحقوق وحرقات الإنسان وتمثل هذه الحقوق الحد الأدنى من الحقوق للوطنين والأجانب.

ومن أجل تفعيل هذا الإعلان أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة لاتفاقية حضر إبادة الجنس البشري لعام 1948، كما أقرت فيما بعد العهدين الدوليين الأول للحقوق المدنية والسياسية والثاني للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبموجب الأول أنشأت لجنة حقوق الإنسان وقد حل محلها مجلس حقوق الإنسان الذي أنشأه قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في 03 نسان 2006 وقد أكدت الجمعية في قرار إنشاء المجلس أن جميع حقوق الإنسان عالمية وأن يعامل أيما كان أن يعامل معاملة عادلة ومنصفة.

ويمكن عد الحقوق للوطنين والأجانب، ولغرض تفعيل هذا الإعلان أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة حضر إبادة الجنس البشري سنة 1948 كما أقره في مبعد العهدان الدوليان الأول للحقوق المدنية والسياسية والثالي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وبموجب العهد الأول أنشأت جمعية حقوق الإنسان وهدفها حث الدول على احترام الحقوق الإنسانية تم حلملها مجلس حقوق الإنسان الذي أنشأته الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر في 03 نسان 2006، حيث تم التأكيد فيه على جميع حقوق الإنسان العالمي.<sup>1</sup>

1- محمد رفيق بكاي، نسيمه قناوي، مركز الأجنبي في القانون الجزائري، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 28،

## الفرع الثاني:

### تعريف الأجنبي

يأخذ معنى الأجنبي عدة تعريفات من بينها التعريف اللغوي والتعريف القانوني.

#### أولاً-التعريف اللغوي

"الأجنبي" في اللغة العربية تعني الغريب أو الجار من غير قومه أو البعيد، والأجنبي لفظ مشتق من جانب وتجنب وهي كلمة مرادفة لكلمة غريب والأجنبي عكس الوطني وهو البعيد منك في القرابة وفي الدار أو الغربية<sup>1</sup> والغريب من البلد وهو لفظ مضاد لابن البلد أو لأهل البلد، واستخدمت كلمة أجنبي في الأحاديث والفتاوى الإسلامية لتعني الغريب من غير ذوي القرابة أو ليس محرماً.<sup>2</sup> أما المعجم العاصرة الحديثة فتذكر أجنبي (وأجانب وأجنبية) تعني من لا يتمتع بجنسية الدولة.<sup>3</sup>

#### ثانياً-التعريف القانوني

يدل لفظ أجنبي في اللغة الجارية وتحديد على المصدر وتحديد القانوني خاصة إذا كان المقصود به اللفظ الذي يقابل لفظ وطنياً لأجنبي وفقاً للقانون الجنسية هو الشخص الذي يتمتع بحق حال في جنسية الدولة التي يقيم فيها بغض النظر عن كيفية دخوله إلى الدولة أي إذا كان دخوله بحرية أو اللجوء، أو بقصد التوطن والإقامة أو العبور والمرور فقط فقانون الجنسية هو الذي يحدد من هو الوطني ومن هو الأجنبي، وبالتالي فإن الأجنبي الذي يقيم في دولة معينة لا يعد من مواطنيها ما لم يكتسب جنسيتها سواء كان عديم الجنسية أو متمتعاً بجنسية دولة أجنبية أو متعدد الجنسيات ومهما كانت الظروف التي أدت به إلى

1-إسماعيل بن عباد الصاحب أبو القاسم، كتاب المحيط في اللغة-الجيم والنون والباء، ص124

2-تاج الدين الفاكهاني، كتاب رياض الأفهام في شرح عمدة الأحكام، ط1 سنة 2010، ص97

3-أحمد مختار عمر، كتاب معجم اللغة العربية المعاصرة، الجيم والنون والباء، عالم الكتب القاهرة، سنة 2008، ص401

دخول الدولة أي بإرادته أو اضطرارا، والقانون الدولي الخاص كرس للدول حرية تعيين رعاياها بمقتضى تشريعاتها الداخلية.<sup>1</sup>

## 1-التعريف وفقا للقانون الجزائري

قام المشرع الجزائري بتعريف الأجنبي وهذا من خلال نصين قانونيين وهما الأمر 66-211 المؤرخ في 27 سبتمبر 1966 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي 03-251 المؤرخ في 19 يوليو 2033، المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر<sup>2</sup> والقانون 08-11 المؤرخ في 25 يونيو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها، حيث اعتبر الأجنبي كل فرد يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية أو الفرد الذي لا يحمل أية جنسية فبالثالي يعتبر أجنبي وفقا للقانون الجزائري كل شخص لا يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت لهذا الشخص جنسية دولة أخرى أو عدمها<sup>3</sup>.

## 2-التعريف وفقا للقوانين المقارنة

اعتمدت أغلبية الدول في تعريف الأجنبي على ضابط الجنسية وقد اعتمد هذا التعريف القانون الفرنسي رقم 2002 / 338 المؤرخ في 20/03/2002 المتعلق بدخول وإقامة الأجانب في كاليدونيا الجديدة كما سبق للقانون الفرنسي لعام 1945 أن أخذ بهذا الحكم إذ اعتبر أجنبيا كل من لا يتمتع بالجنسية الفرنسية، كما ذهبت العديد من التشريعات الأجنبية والعربية إلى الأخذ بنفس الفكرة مثل المشرع المصري في قانون رقم 88 لسنة 2005 في المادة 1 منه المعدل لقانون 89 لسنة 1960 المنظم لدخول وإقامة الأجانب في مصر الذي اعتبر أجنبيا كل من يتمتع بجنسية دولة مصر ، المشرع اللبناني في قانون رقم 10 لسنة

1-محمد رفيق بكاي، نسيمه قناوي، المرجع السابق، ص83

2-أنظر المادة 02 من الأمر 66-216، المؤرخ في 21 يونيو 1966 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، جريدة رسمية عدد64، مؤرخة في 29 سبتمبر 1966.

3-المادة 03 من قانون 08-11، السالف الذكر

1962 الذي نصت المادة 1 منه على أنه يعد أجنبياً كل شخص من غير التابعة اللبنانية والمشرع العراقي في قانون الإقامة رقم 118 سنة 1978 المعدل في المادة 6 فقرة 1 حيث عرف الأجنبي على أنه كل من يتمتع بالجنسية العراقية كما أن القانون العراقي ومن خلال قانون الجنسية رقم 26 لسنة 2006 في المادة 7 فقرة 1 عرفت العراقي بأنه كل من يحمل الجنسية العراقية والمفهوم المخالف يعني أن الأجنبي كل من لا يحمل الجنسية العراقية أي أجنبي هو غير وطني.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث:

#### التعريف القانوني للعامل الأجنبي

##### أولاً-التعريف وفقاً للقانون الجزائري

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفاً قانونياً للعمال الأجانب لكن من خلال ما سبق يمكن استنتاج تعريف للعامل الأجنبي على أنه كل شخص يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي يدعى المستخدم في دولة لا يتمتع بجنسيتها.

##### ثانياً-التعريف وفقاً للاتفاقيات الدولية

تناولت العديد من الاتفاقيات موضوع العمالة الأجانب، لاسيما في إطار منظمة العمل الدولية ومن بين هذه الاتفاقيات نجد:

-اتفاقية بشأن العمال المهاجرين رقم 97 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1949 والتي صادقت عليها الجزائر بموجب أداة الانضمام الحكومي بتاريخ 19 أكتوبر 1962 حيث عرفت العامل المهاجر كما يلي " تعني عبارة العامل المهاجر، كل شخص يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص

1-أنظر تعريف الأجنبي: [www.uobabylon.edu.IQ://https](http://www.uobabylon.edu.IQ://https)

## يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا"<sup>1</sup>

- كما عرفته الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وافراد أسرهم الصادرة في 18 ديسمبر 1990 على أنه "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها".<sup>2</sup> وأشارت هذه الاتفاقية إلى عدة مصطلحات ممن تصفهم عمال مهاجرين منهم عامل الحدود، العامل الموسمي، الملاح، العامل على منشأة بحرية، العامل المتجول، العامل المرتبط بمشروع، عامل الاستخدام المحدد، وكل هؤلاء يعتبرون عمال مهاجرين وكل له تعريفه الخاص وفقا لهذه الاتفاقية الدولية.<sup>3</sup>

- وعرفته الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين لعام 1977 على أنه " ذلك العامل من طرف متعاقد والذي يخول من طرف متعاقد آخر بالإقامة على أرضيها مقابل أجر" فيما عرفته منظمة العمل العربية في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 04 لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة بأنه " العمال الوافدين هم العمال العرب الذين يتنقلون للعمل إلى قطر عربي من قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية"<sup>4</sup>.

1-أنظر المادة 11 من الاتفاقية الدولية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين الصادرة في 08 جوان 1949، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب أداة الانضمام الحكومي بتاريخ 19 أكتوبر 1962

2-أنظر المادة 02 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخة في 18 ديسمبر 1990، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-441 المؤرخ في 29 ديسمبر 2004، جريدة رسمية عدد 02 مؤرخة في 5 يناير 2005.

3-أنظر المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 45 السالفة الذكر.

4-عبد الوهاب محنش، "حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة باتنة، سنة 2015-2016، ص30.

## المطلب الثاني:

### التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي

من خلال اطلاعنا على النصوص القانونية التي تنظم تشغيل العمال الأجانب يتبين لنا أن المشرع الجزائري قام بالتمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي من خلال طبيعة علاقة العمل (الفرع الأول) ومن خلال التأهيل (الفرع الثاني) ومن خلال إجراءات التشغيل (الفرع الثالث).

### الفرع الأول:

#### التمييز من حيث طبيعة عقد العمل

#### أولاً: طبيعة علاقة العمل بالنسبة للعامل الجزائري

**1- القاعدة العامة:** نشأت علاقة العمل وفقاً للقانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل بموجب عقد عمل غير محدد المدة، إذ أن المشرع الجزائري لم يشترط أي شكلية في إبرام عقود العمل غير المحددة المدة وجعل كتابتها من عدمه حسب إرادة الأطراف<sup>1</sup> وبالتالي فعلاقة العمل تقوم بمجرد العمل لحساب مستخدماً.

وهذا وفقاً للأحكام المادة 11 فقرة 2 من القانون رقم 90/11 التي تعتبر عقد العمل مبرم لمدة غير المحددة إلا نص على ذلك كتابة<sup>2</sup>.

**2- الاستثناء:** أورد المشرع الجزائري استثناء عن القاعدة العامة في إبرام عقود العمل، فقد جعل عقد العمل المحدد المدة استثناءً لا يتم اللجوء إليه إلا في حالات استثنائية وظرفية

1- خيرة عبد المولى، عقد العمل المحدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2008-2009، ص 06

2- أنظر المادة 11 من القانون 90-11 المؤرخ 21 أبريل يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم، جريدة رسمية 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990

متعلقة بالمؤسسة، وليس لاعتبارات تخص أطراف العقد، وجعل الشكلية والمدة شرطين أساسيين لانعقاده، ويتم اللجوء إلى مثل هذه العقود في الحالات التيأوردها المشرع على سبيل الحصر بموجب المادة 12 من القانون رقم 90-11 لتفادي الخروج عنها وحماية للعامل من تعسف المستخدم عند اللجوء لإبرام عقود العمل<sup>1</sup>. وهذه وتتمثل تلكالحالات في:

أ- **تتقيد أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة:** أي هذه الحالة تفترض وجود عقد سابق لعقد العمل من أجل تقديم خدمات أو أشغال غير متجددة لفائدة الزبون. بالتالي عدم التجديد هو ما يبرر المدة المحددة لعقد العمل<sup>2</sup>.

ب- **استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم** أن يحتفظ به لصاحبه.وحسب المادة 12 فقرة 2 من القانون 11/90 فإن الاستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة إي إن يكون شخص ثالث تربط بالمؤسسة علاقة عمل غير محددة المدة حدث له طارئ جعله يتوقف عن العمل مؤقتا. وهنا يمكن اللجوء إلى تشغيل شخص محله لمدة محددة.

ج- **حالة أشغال دورية ذات طابع متقطع:** هنا تتعلق الحالة بأشغال دائمة لكن ليست مستمرة فهذه الأعمال تجدد وتكرر خلال مدد متقطعة.

د: **في حالة تزايد حجم العمل أو أسباب موسمية:** في حالة تزايد حجم العمل ونقص في اليد العاملة يلجا المستخدم إلى إبرام عقود عمل محدد المدة<sup>3</sup> نص عليها المشرع كحالة واحدة إلا أنها حالتين الأولى تزايد حجم العمل والثانية أسباب موسمية.

هـ: **نشاطات وأشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.**

1- خيرة عبد المولى، المرجع السابق، ص17

2- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط 3، الجزائر 2009، ص49

3- طرابيبت سعيد، المرجع السابق، ص39

## ثانيا: طبيعة علاقة العمل بالنسبة للعامل الأجنبي

كما سبق الإشارة إليه أعلاه فإن الأصل في عقد العمل انه عقد غير محدد المدة ما عدا الاستثناء الوارد ضمن أحكام المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، إلا انه ومن خلال اطلاع على الأحكام المادة 4 من القانون 10/81 التي تنص على أن جواز العمل أو رخصة العمل المؤقتة تسمح للعامل الأجنبي أن يمارس نشاط معين مدفوع الأجر، لمدة محددة لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها و أحكام المادة 08 من نفس القانون التي حددت مدة سند العمل بثلاثة أشهر و المادة 10 التي نصت على أن جواز العمل لا يمكن أن يتجاوز سنتين و المادة 15 من نفس القانون التي تنص على أنه بعد انقضاء مدة عقد العمل الذي كان العامل الأجنبي ملزما به يتبين لنا أن عقد العمل الذي يربط العامل الأجنبي بالمؤسسة المستخدمة هو عقد عمل محدد المدة، بالرغم من عدم الإشارة إليه صراحة ضمن أحكام القانون السالف الذكر<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني:

#### التمييز من حيث التأهيل

##### أولا: التأهيل بالنسبة للعمال الجزائريين:

أقرت الدساتير الجزائرية مبدأ المساواة في الحصول على عمل ومنعت التمييز مهما كان نوعه، ولقد أقر المشرع الجزائري هذا المبدأ من خلال عدة تشريعات لأنه وتجسيدا منه لمبدأ المساواة في الالتحاق بالعمل وضع من خلال الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 عدة آليات لحسن مراقبة هذه العملية إذ اعتبر المرور عبر مكتب اليد العاملة

1-أنظر المواد 4،8،10،15 من القانون رقم 81-10، المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981 معدل ومتمم بالأمر 15-01 مؤرخ في 23 جويلية 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ج ر عدد 40 سنة 2015

إجباري لتوظيف عمال جدد وأوكل مهمة تشغيل العمال إلى المصالح العمومية لليد العاملة من أجل تجسيد مبدأ المساواة ومنع كل تمييز يصدر من المستخدم<sup>1</sup>، كما أقر مبدأ المساواة في التشغيليين المترشحين من خلال القانون 05/78 المؤرخ في 05/08/1978 إذ نصت المادة 25 منه على أن تلتزم كل هيئة مستخدمة بعدم التمييز بين المترشحين للعمل على أساس الجنس أو القرابة أو الجهوية أو الانتماء النقابي وقيده هذه المساواة باعتبار التأييل حسب ما تحدده القوانين الأساسية نموذجية بعمل القطاعات المختلفة سواء أن كانت علمية أو بدنية<sup>2</sup>.

كما أقر المشرع الجزائري مبدأ المساواة من خلال أحكام المرسوم 159/81 لا سيما المادة 02 منه التي تشترط مبدأ المساواة بين المترشحين في المسابقات واعتبرت التأييل شرط لشغل وظيفة محددة إذ وفقا لأحكام هذه المادة فإن التأييل المطلوب يختلف من وظيفة لأخرى ويتساوى الجميع في الالتحاق بالوظيفة عند تساويهم في المؤهلات<sup>3</sup>.

كما نص على هذا المبدأ من خلال أحكام القانون رقم 11/90 إذ تنص المادة 6 منه على الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.

فالتأييل المطلوب لتشغيل العمال الجزائريين هو شرط لشغل وظيفة محددة إذ تختلف الوظيفة باختلاف التأييل ويبقى الحق في العمل مضمون لكل الجزائريين مهما كان

1- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية وتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة تلمسان، كلية الحقوق، سنة 2010-2011، ص 59

2- أنظر المادة 25 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32، مؤرخة في 08 غشت 1978

3- أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 81-159 المتعلق بالتوظيف عن طريق المسابقة لعمال المؤسسة العمومية والهيئة العامة، جريدة رسمية عدد 29، جريدة رسمية مؤرخة في 21 يوليو 1981

مستواهم<sup>1</sup>.

## ثانيا: التأهيل بالنسبة للعمال الأجانب

لا يمكن للأجنبي الذي لا يثبت مستوى تأهيل تقني أو أكثر أن يمارس أي نشاطاً مدفوعاً لأجر في الجزائر إذ يمنع على الهيئة المستخدمة تشغيله ولو بصفة مؤقتة إلا في حالة رعايا الدول التي أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية تنص على خلاف ذلك. كما يمكن منح استثناءات خاصة من طرف الوزير المكلف بالعمل في حالة الضرورة القصوى.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث:

#### التمييز من حيث إجراءات التشغيل

يخضع العمال الأجانب للإجراءات استثنائية تختلف عن إجراءات تشغيل العمال الجزائريين.

#### أولاً: إجراءات تشغيل العمال الجزائريين:

يخضع تشغيل العمال الجزائريين إلى إجراءات مسبقة للتشغيل يجب على المؤسسة احترامها قبل تشغيل العمال، إذ يجب على طالب عمل تسجيل نفسه لدى الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة ويجب على المستخدم تبليغ إحدى هذه الهيئات بالمناصب الشاغرة لدى المؤسسة والتي يريد شغلها<sup>3</sup> والتي لها أجل 5 أيام عمل تحتسب من تاريخ ايداع العرض، ولا يمكن للمستخدم اللجوء الى التوظيف المباشر قبل انقضاء الأجل المحدد، وفي

1-أنظر المادة 6 من القانون 90-11 السالف الذكر

2-أنظر المادة 3 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر .

3-أنظر المادة 17 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية عدد 83 مؤرخة في 26 ديسمبر 2004، معدل ومتمم بالقانون رقم 30 مارس 2020 ج ر عدد 20 سنة 2020

حال عدم امكانية تلبية العرض في الأجل المحدد، يمكن للمؤسسة المستخدمة اللجوء إلى التوظيف المباشر مع اعلام الوكالة بذلك فوراً.<sup>1</sup>

**ثانياً: إجراءات تشغيل العمال الأجانب:** خص المشرع الجزائري تشغيل الأجانب بإجراءات خاصة إذ يمر تشغيلهم بمرحلتين:

**1/ مرحلة الحصول على الاتفاق المبدئي:** يعتبر الحصول على الموافقة المبدئية إجراء سابق لتوظيف الأجانب فالموافقة المبدئية تصدر من مصالح المركزية للوزارة المكلفة بالتشغيل وهو إجراء يطلق على أية هيئة مستخدمة ترغب في تشغيل عامل أو عمال أجنب.

فبعد دراسة الملف المقدم من طرف الهيئة المستخدمة من طرف الجهات المختصة وبعد استيفاء الملف لكل الشروط القانونية يتم إصدار الموافقة المبدئية و يبلغ المؤسسة المستخدمة التي تباشر إجراءات الحصول على سنة العمل.

**2/ مرحلة الحصول على سند العمل:** تنص المادة 2 من القانون 81-10 على أنه " مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزاً على جواز أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل، طبقاً لأحكام هذا القانون "، يتبين لنا من خلال أحكام هذه المادة أن المشرع الجزائري جعل إجراء الحصول على جواز أو رخصة العمل من طرف العامل الأجنبي إجراء إجباري يجب المرور به قبل ممارسة أي نشاط مدفوع الأجر في الجزائر مع احترام

1-أنظر المادة 1 من القانون رقم 20-03، المؤرخ في 30 مارس 2020، يعدل ويتم القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بالنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة الرسمية عدد 8 مؤرخة في 05 أبريل 2020

أحكام المعاهدات والاتفاقيات التي أبرمتها الجزائر مع الدول الأجنبية<sup>1</sup>.

## المبحث الثاني:

### شروط تشغيل العمالة الأجنبية

تعمل مختلف البلدان والنظم المعاصرة، على ضمان الحماية الكاملة لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية وذلك بمختلف الوسائل القانونية والتنظيمية بما فيها البلدان التي تعتمد بصفة كبيرة على اليد العاملة الأجنبية مثل الدول الأوروبية ودول الخليج العربي.

وضع نظام الجزائر منذ السبعينات بصفة خاصة على إيجاد القوانين والنظم التي من شأنها ضمان حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة والتقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى هذه اليد العاملة وفي حدود ضيقة ومقيدة، إلا أنه لم يصدر قانون خاص بشروط وكيفيات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات والنشاطات إلى غاية سنة 1981، إذ كانت النصوص السابقة مقتصرة فقط على بعض القطاعات الإدارية والحكومية وبعض المؤسسات المماثلة لها حيث نصت المادة الثالثة من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كيفيات وشروط تشغيل العمال الأجانب على منع تشغيل الأجانب<sup>2</sup> الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني المطلوب وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة.<sup>3</sup>

ووقفا عند شروط تشغيل الأجانب في التشريع الجزائري نلاحظ أن المشرع أراد أن

1- أنظر المادة 2 من القانون 81-10 السالف الذكر

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2002، ص 111-112

2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب ودار الجسور للتوزيع والنشر، ط 2، الجزائر، سنة 2003، ص 187

يؤثر هذه العلاقة بمجموعة من الشروط والقيود على كل الأطراف منه الشروط المتعلقة بالهيئة المستخدمة والشروط المفروضة على العامل الأجنبي.

### المطلب الأول:

#### الشروط المتعلقة بالمؤسسة المستخدمة

وضع المشرع الجزائري شروط على الهيئة المستخدمة التي أقرها المشرع في القانون رقم 81-10 المتضمن كفاءات وشروط تشغيل العمال الأجانب، ومن هذه الشروط عدم توفر التأهيل على المستوى المحلي وكذا الحصول على الاتفاق المبدئي.

### الفرع الأول:

#### عدم توفر التأهيل على المستوى المحلي

لا يسلم جواز أو رخصة العمل للعامل الأجنبي الا إذا لم يمكن للعامل الجزائري تقلده عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة المغتربة، إلا أنه يجب على العامل الأجنبي أن يحوز على شهادات ومؤهلات مهنية لتلك الوظيفة الواجب شغلها.

يفرض المشرع من خلال هذه المادة على الهيئة المستخدمة ضرورة التأكد من عدم إمكانية تشغيل عامل جزائري في منصب ما<sup>1</sup>، وذلك من خلال تدخل مفتشية العمل لتقرير حمايتها الفعالة لجميع العمال المواطنين وعدم منافستهم اليد العاملة الأجنبية ولذلك يسهر مفتش العمل على مراقبة التزام المؤسسات التي تلجا لاستخدام العمال الأجانب بحيث يتأكد من إفراغ عقود عملهم في إطار عقود عمل محددة المدة ويتحقق من سلامة إجراءات

1-أنظر المادة 05 فقرة 1 و 2 من القانون رقم 81-10، السالف الذكر.

الترخيص والوثائق المطلوبة والمستوى العلمي المطلوب.<sup>1</sup>

أما عن الوكالة الوطنية للتشغيل فلا تملك من الناحية القانونية صلاحية المراقبة المباشرة لليد العاملة الأجنبية لكن تتمثل تدخلاتها في تقديم نظرة إحصائية عن الوضعية الحقيقية لسوق العمل في شقه المتعلق بالمؤهلات المتوفرة وطلبات العمل المسجلة.<sup>2</sup>

ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بالتصريح باليد العاملة الأجنبية لدى المصالح التشغيل المختصة إقليميا وفي حالة عدم توفر تلك المصالح فيجب أن يتم التصريح لدى البلدية أو المحافظة أو فرقة الدرك المختصة إقليميا وذلك في حدود 48 ساعة.<sup>3</sup>

## الفرع الثاني:

### الحصول على الاتفاق المبدئي

#### أولاً- مفهوم الاتفاق المبدئي (الموافقة المبدئية)

الموافقة المبدئية هي النتيجة التي يرغب المستخدم الذي يشغل عمال أجنب، تحقيقها بعد تقديم طلبه المرفق بملف يحتوي العديد من الوثائق التي تبين الوضعية القانونية والإدارية للهيئة المستخدمة، على المديرية العامة للتشغيل والإدماج المهني عبر مديرية التشغيل الولائية، التي تلتزم بدورها الرجوع للوكالة الوطنية للتشغيل التي تقدم لها عرض كامل وإحصائي عن طبيعة مناصب العمل المخصصة للأجانب بعد مقارنتها بالمؤهلات الوطنية النشطة المسجلة.<sup>4</sup> ويعتبر الحصول على الاتفاق المبدئي من بين الشروط المفروضة على

2- بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، سنة 2010، ص26

1- عبد الله قادية، دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، عدد 05 كلية حقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة معسكر، الجزائر، سنة 2015 ص73

3- أنظر المادة 03 من القانون رقم 81-10، السالف الذكر.

3- عبد الله قادية، المرجع نفه، ص68

المؤسسة المستخدمة ففي حالة نقض أو خرق لهذا الشرط سوف تتعرض إلى عقوبات ذات طابع جزائي أو إداري.

### ثانيا- الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على الاتفاق المبدئي

يعد الاتفاق المبدئي من الإجراءات السابقة على توظيف الأجنبي سري هذا الإجراء على أي هيئة مستخدمة ترغب في استقدام عامل أو عدة عمال أجنب حيث يقوم المستخدم بتقديم ملف كامل<sup>1</sup> يتضمن بالإضافة إلى المعلومات الخاصة به، رأي الهيئة صاحبة العمل، والمبررات التقنية التي دفعها للجوء إلى توظيف هذا العامل مع رأي النقابة الممثلة للعمال.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني:

#### الشروط الواجب توفرها في العامل الأجنبي

عمدت الجزائر منذ الاستقلال على إصدار ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية تتعلق بشروط تشغيل الأجانب خاصة بعد أن أصبحت ورشة كبيرة في العديد من القطاعات وخاصة قطاع البناء الذي استعانت فيه باليد العاملة الصينية بناء على الاتفاقيات الثنائية المبرمة في هذا الشأن.<sup>3</sup>

وفي شأن موضوع تشغيل الأجانب في التشريع الجزائري، سوف نتناول الشروط الشكلية (الفرع الأول) والشروط الموضوعية (الفرع الثاني).

1- يمكن الاطلاع على الملف كاملا عبر موقع وزارة العمل والتشغيل، دليل الإجراءات: <http://www.mtess.gouv.dz>

2- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص113

3- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص32

## الفرع الأول:

### الشروط الشكلية

إن الأحكام المنظمة لتشغيل الأجانب متعلقة بالنظام العام الاجتماعي يترتب عن مخالفتها عقوبات جزائية،<sup>1</sup> ومن الشروط الشكلية حصول العامل الأجنبي على رخصة العمل التي تقدمها السلطات المختصة في البلاد، وذلك بعد تقديم ملف كامل يتضمن بالإضافة إلى المعلومات الخاصة به، رأي الهيئة صاحبة العمل، والمبررات التقنية التي دفعتها للجوء إلى توظيف هذا العامل مع رأي النقابة الممثلة للعمال والشرط الثاني تحديد المدة في علاقة العمل بين العمل الأجنبي والهيئة المستخدمة.

### أولاً- شرط الحصول على رخصة العمل

يجب على كل عامل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر، أن يكون حائز على سند العمل أي جواز أو رخصة للعمل المؤقت. وهذا يعتبر شرط ضروري بحيث إذا لم يتوفر يمنع دخول الأجنبي للجزائر بطريقة شرعية وتشغيله.<sup>2</sup>

لكن لا يعفي الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت صاحبها من استيفاء الإجراءات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما والمتعلقة بإقامة الأجانب في الجزائر<sup>3</sup> حيث أن العامل الأجنبي بدخوله الإقليم الجزائري يكون خاضعا فيما يخص إقامته وتنقله إلى الإجراءات المنصوص عليها قانونا، وبذلك يجب عليه أن يكون حائزا على وثيقة السفر وتأشيرة قيد الصلاحية وكذا الرخص الإدارية عند الاقتضاء مع إثباته لوسائل العيش الكافية

1- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص19

2- أنظر المواد 02، 04 من القانون 81-10 السالف الذكر

3- المادة 04 من المرسوم التنفيذي 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 يحدد كليات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، جريدة الرسمية عدد 56 مؤرخة في 28 ديسمبر 1982

طوال مدة إقامته بالإقليم الجزائري.<sup>1</sup>

## 1- الحصول على بطاقة مقيم

إن العامل الأجنبي بدخوله التراب الوطني يكون ضمن أحد الصنفين التاليين:

أ/- الأجنبي غير مقيم: يعتبر أجنبي غير مقيم، الأجنبي العابر للإقليم الجزائري أو الذي يأتي إليه للإقامة به لمدة لا تتجاوز تسعين (90) يوما، دون أن يكون له القصد في تثبيت إقامته أو ممارسة نشاط مهني أو نشاط مأجور به.<sup>2</sup>

ب/- الأجنبي المقيم: يعتبر مقيما الأجنبي الذي يرغب في تثبيت إقامته الفعلية والمعتادة والدائمة في الجزائر والذي رخص له بذلك بتسليمه بطاقة المقيم من قبل ولاية مكان إقامته ومدة صلاحيتها سنتان.<sup>3</sup> ولا يمكن له الاستفادة من بطاقة المقيم إلا إذا كان حائزا إحدى الوثائق الآتية:

- رخصة العمل

- ترخيص مؤقت للعمل

- تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة إلى الأجانب غير الخاضعين لرخصة العمل<sup>4</sup>

ومنه سوف نحدد إجراءات الحصول على بطاقة المقيم وكذا إجراءات الحصول على

رخصة العمل فيما يلي:

1- المادة 04 فقرة 1 من قانون 11-08 السالف الذكر.

2- المادة 10 من القانون 11-08 السالف الذكر.

3- المادة 16 من قانون 11-08 السالف الذكر.

4- المادة 17 من قانون 11-08 السالف الذكر

## -إجراءات الحصول على بطاقة المقيم:

- للحصول على بطاقة مقيم قصد ممارسة نشاط مأجور يجب أولا تقديم طلب الذي يتضمن أسباب تمديد الإقامة في الجزائر وجميع البيانات المتعلقة بالحالة المدنية وبحالة زوجه وأولاده المقيمين معه وشهادة طبية وان يرفق بالطلب صور بطاقة التعريف.

### -تقديم رخصة العمل

-أن يكون حاملا لجواز سفر وتأشيرة قيد الصلاحية

-طابع جبائي 40 د ج<sup>1</sup>

ويوجه طلب بطاقة المقيم أو طلب تجديدها إلى عامل العمالة ويودع في قسم الشرطة التابع له محل الإقامة أو في حالة عدمه يقدم للبلدية، لكن تسلم بطاقة المقيم من طرف مديريةية تنظيم مصلحة الأجانب على مستوى الولاية والتي بعد التأكد من صحة الملف ترسل بإرسالية لأمن الولاية الذي يقوم بالتحقيق ثم يعيد الملف للولاية مشفوعا برأيه والموافقة على تسليم بطاقة مقيم.

## 2-الحصول على رخصة العمل أو جواز العمل

نصت المادة 02 من القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب "مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها اية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الاجر بالجزائر أن يكون حائزا على جواز أو رخصة العمل المؤقت"

من خلال هذه المادة يتضح أن رخصة العمل تنقسم إلى نوعين وهما جواز العمل وترخيص مؤقت للعمل، لكن المشرع الجزائري من خلال المادة 17 من قانون 08-11 عدل

1-أنظر المادة 05 فقرة 06 و07 من المرسوم 66-216السالف الذكر

تسمية رخصة العمل مكان جواز العمل وترخيص مؤقت للعمل مكان رخصة العمل المؤقت ومنه سوف نبرز الفرق بينهما:

أ/- جواز العمل أو رخصة العمل: يسلم جواز العمل أو رخصة العمل في حالة مزاوله العامل الأجنبي لعمل مأجور يتجاوز 03 أشهر ولا يتعدى سنتين<sup>1</sup>.

ب/- ترخيص مؤقت للعمل: تسلم رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الأجر، لمدة تقل عن ثلاثة (03) أشهراً أو تساويها<sup>2</sup>.

وللحصول على هذه الرخصة يجب على الهيئة المستخدمة تقديم ملف كامل إلى مصالح التشغيل المختصة إقليمياً يحتوي على تقرير معمل يتضمن رأي ممثلي العمل<sup>3</sup> والبيانات المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم 510-82 الذي يحدد كفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للأجانب<sup>4</sup>، وطلب مرفق بمجموعة من الوثائق حسب نوع رخصة العمل<sup>5</sup>.

وبعد 45 يوماً الموالية من تسليم طلب رخصة العمل المؤقت يبلغ القرار الذي تتخذه مصالح التشغيل، وبعد هذه المدة إذا لم تبلغ مصالح التشغيل الطالب بقرارها يعد سكوتها بمثابة موافقة ضمنية.

وفي حالة انتهاء صلاحية رخصة العمل المؤقت أو جواز العمل فيجب تجديدها، فالمشروع اشترط تقديم طلب تجديد جواز العمل قبل 45 يوماً على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحية هذه الوثيقة ويسلم للعامل الأجنبي وصل يسمح له بالاستمرار في عمله حتى انتهاء

1- أنظر المادة 10 من قانون رقم 81-10 السالف الذكر.

2- أنظر المادة 08 من قانون رقم 81-10 السالف الذكر.

3- أنظر المادة 06 من قانون رقم 81-10 السالف الذكر.

4- أنظر المادة 02 من المرسوم 510-82 السالف الذكر.

5- أنظر المواد 08، 15 من المرسوم 510-82 السالف الذكر.

صلاحية جواز العمل المودع وهي نفس إجراءات طلب تغيير الولاية أو منصب العمل،<sup>1</sup> أما بالنسبة لتجديد رخصة العمل المؤقت يودع الطلب قبل 08 أيام على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحيتها.<sup>2</sup>

ويتضمن طلب تجديد جواز العمل على الوثيقتين التاليتين<sup>3</sup>:

- نسخة من عقد العمل المصادق عليه.

- جواز العمل المسلم في وقت سابق والذي يطلب تجديده.

للإشارة فهناك فئات من الأجانب المستثنيين من الإجراءات المتعلقة برخصة العمل

وهذه الفئات هي:

- المهن التجارية، الصناعية، الحرة والحرفية.
- الحائزين على أسهم في الشركة.
- الممثلون الدبلوماسيون للحكومات الأجنبية المعتمدة في الجزائر.
- الموظفون الأجانب العاملين بالهيئات الدولية أو الإقليمية المعتمدة، أو بمقتضى اتفاق أبرم مع الدولة الجزائرية.
- الزائرون التجاريون كالعارضين ومستخدمي الأجنحة.
- الصحافيون الأجانب المنتدبين المقيمين في الجزائر والمرتبطين بجرائد تصدر في الخارج أو وكالات أنباء أو قنوات إذاعية تبث من الخارج.
- المشاركون في التظاهرات الرياضية الدولية والحكام المرافقين، والوفود الرسمية، وكل

1-د/راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1991، ص86

2-المادة 17 من المرسوم رقم 82-510 السالف الذكر

3-المادة 11 من المرسوم رقم 82-510 السالف الذكر

- الأشخاص المعتمدين من طرف الفيدراليات الرياضية الدولية أو الاقليمية أو الوطنية.
- الفنانون بما فيهم الفنانين الاستعراضيين ومنشطي العروض وكذا المرافقين، بشرط ألا تتجاوز مدة إقامتهم 03 ثلاثة أشهر.
  - موظفي وكالات النقل الجوي، ماعدا الأحكام المخالفة بمقتضى معاهدة أو اتفاقية وقعت الجزائر مع دولة أجنبية.
  - البحار الأجنبي العامل على ظهر سفينة راسية في ميناء جزائري طبقا للاتفاقيات البحرية التي صدقت عليها الجزائر، غير أنه يتعين على كل ملك سفينة يشغل بحارة .
  - أجنبى على متن سفينة ترفع العلم الجزائري الخضوع إلى الإجراءات المتعلقة بسندات العمل طبقا للتشريع الساري المفعول.
  - المستخدمون الأجانب المتقلين الذين يقومون بأعمال نقل بري لحساب مستخدم مقيم بالخارج بشرط ان لا تتعدى الإقامة في الجزائر 03 ثلاثة أشهر.
  - الموظفون الأجانب في مصالح الدولة طبق لأحكام المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المعدل والمتمم الذي يحدد شروط توظيف الأجانب في مصالح الدولة والجمعات المحلية.

ولكن رغم أنه هذه الفئات معفية من الالتزام بالحصول على سند عمل فهذا لا يعني عدم خضوعها لأحكام التشريعات الأخرى السارية المفعول، لا سيما احترام التشريع والتنظيم

المتعلق بدخول وإقامة الأجانب في الجزائر.<sup>1</sup>

#### ثانيا - اشتراط إبرام عقد محدد المدة:

اشترط المشرع الجزائري أن تكون علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة

1- للإطلاع على تفاصيل أكثر يرجى الولوج على البوابة الإلكترونية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، دليل الإجراءات <https://www.mtess.gov.dz/ar/>

المستخدمة محددة المدة، ذلك خلافا لعلاقة العمل الخاصة بالمواطنين الجزائريين والتي يجب أن تبرم كقاعدة عامة لمدة غير محدودة، واستثناء عن القاعدة العامة يمكن أن يتم إبرامها لمدة محدد وفقا للشروط القانونية، كما أنه بغض النظر عن المستخدم، سواء كان أجنبيا أو وطنيا، فإن حالات اللجوء إلى العقود المحددة المدة كثيرا ما تفرضها بعض الأسباب والاعتبارات وتتضمنها المادة 12 من القانون 90-11 السالف الذكر 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم<sup>1</sup>، ومنه فإن المشرع أوجب أن يمارس الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد على أساسه تسلم رخصة العمل ولا يمكن في جميع الأحوال أن تتجاوز مدة سنتين حتى أولئك الذين يستخدمون لمصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية حسب المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-31.<sup>2</sup>

إن الأصل أن العمال الأجانب يستخدمون لإنجاز مهام مؤقتة بطبيعتها مثل حالة الأشغال العمومية والبناء وهي محددة بمدة زمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصالح صاحب العمل وإدارته، وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين، مع أخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها.<sup>3</sup> فالقانون 81-10 ربط مدة عقد العمل بمدة لا تتجاوز 03 أشهر أو سنتين وفقا لطبيعة الرخصة الممنوحة من طرف المصالح المختصة.

## الفرع الثاني:

### الشروط الموضوعية لعامل أجنبي

1-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص38

2-زهير سناني، قانون الأجانب في الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، سنة 2005، ص59

3-بن صاري يسين، المرجع السابق، ص27

حصر المشرع الجزائري الشروط الموضوعية في شرطين أساسيين ويتمثل الشرط الأول في إثبات مستوى التأهيل أما الشرط الثاني تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية التي تخوله لقيام بأعماله على أكمل وجه.

### أولاً-شرط تمتع الأجنبي بمستوى تأهيل

قبل اللجوء إلى العمال الأجانب، يجب على المستخدم التأكد من أنه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعني من قبل عامل وطني، نظرا لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب مع عدم إمكانية انتظار نتائج فترات تكوين التي يمكن اللجوء إليها، أو التي قد تكون حيز التنفيذ وبالتالي يشترط في العامل المترشح للمنصب المعني أن يكون حائزا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود.<sup>1</sup>

منع المشرع الجزائري تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت للأجنبي إذا كان منصب العمل يمكن شغله من قبل عامل جزائري، سواء بالترقية الداخلية أو عن طريق التشغيل الخارجي، كما اشترط المشرع الجزائري أن يكون العامل الأجنبي حائزا على الشهادات والمؤهلات المهنية اللازمة للمنصب الواجب شغله<sup>2</sup> والجهاز المؤهل قانونا لتحديد هذين الشرطين هو الوكالة الوطنية للتشغيل وأسندت له هذه المهام بموجب المادة 05 فقرة (ج) من المرسوم التنفيذي رقم 06-77<sup>3</sup>، لكونها على إطلاع بكافة متطلبات سوق العمل حيث أن بحوزتها جميع طلبات وعروض العمل.<sup>4</sup>

1-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص113

2-أنظرالمادة 05 فقر 1 و 2من القانون رقم 81-10السالف الذكر .

3-المادة 05 من المرسوم رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، جريدة الرسمية 09، مؤرخة في 19 فبراير 2006

4- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ص16

وبصدور قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل منع المشرع الجزائري منعا باتا الهيئة المستخدمة من توظيف العمال الأجانب إلا في حالة عدم وجود يد عاملة محلية متخصصة.<sup>1</sup>

### ثانيا- تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية

اشترط المشرع الجزائري في العامل الأجنبي أن يتمتع بالصحة والسلامة البدنية، حيث لا يجوز تشغيله إلا إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحدد في التنظيم المعمول به<sup>2</sup> وهذا الشرط اشترطه المشرع حتى في العامل الجزائري.

ويعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الجزائرية، ففي إطار المهام المحدد في التشريع الجاري به العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى الاهتمام برعاية العمال والمترشحين إلى العمل صحيا واجتماعيا واقتصاديا ووقايتهم من الأمراض، وتشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العامل في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.<sup>3</sup>

وهذا ما أكدته المادة 54 من دستور 1996 والتي تنص: " الرعاية الصحية لكل

المواطنين، الدولة تتكفل بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية وبمكافحتها"

وحدد المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 71-60 المتعلق بشروط استخدام الأجانب مجموعة الأمراض المعدية، السرطانية والعقلية التي تمنع الأجنبي من مزاوله نشاط مهني، ولكن بصدور القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب الذي ألغى القانون السالف الذكر نجد ان المشرع لم يوضح بصراحة أنواع الأمراض التي تمنع الأجنبي

1-المادة 21 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر

2-المادة 05 فقرة 03 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

3-بلعروسي أحمد التجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2011، ص 122

من مزاوله نشاط مهني مأجور في الجزائر، فتمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية يعد شرطاً أساسياً وذلك من أجل الحد من انتشار الأوبئة والأمراض المعدية في المجتمع والاستفادة الكاملة من الجهد الفكري والبدني للعامل من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمؤسسة.<sup>1</sup>

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى تعريف العامل الأجنبي وهو كل عامل يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية أو لا يحمل أية جنسية، كما أن المشرع الجزائري ميز بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري من حيث طبيعة عقد العمل، التأهيل، وكذلك التمييز من حيث إجراءات التشغيل، كما قيد تشغيل العمالة الأجنبية بشروط وذلك من خلال القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمالة الأجانب والقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والمرسوم 82-510 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل إضافة للمرسوم 86-276 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية بالنسبة للعمال والعاملين لدى الدولة.

---

1- ميلودي فاطمة الزهرة، كرتل فضيلة، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون ضمان إجتماعي، جامعة خميس مليانة، سنة 2014-2015، ص 14-15



---

بعدها تم التطرق في الفصل الأول إلى مفهوم العامل الأجنبي وشروط تشغيل الأجانب في الجزائر، سيتم في هذا الفصل الحديث عن الآثار المترتبة على تشغيل العمالة الأجنبية (المبحث الأول) ومن بين هذه الآثار التمتع بالحقوق ويخضع بالمقابل لبعض الالتزامات، ولمراقبة تطبيق التشريعات والنصوص القانونية الخاصة بعالم الشغل وضعت الدولة هيئات مكلفة بالرقابة، وفي حالة نشوء نزاع بين المستخدم والعامل الأجنبي يحق لكل طرف اللجوء إلى القضاء (المبحث الثاني).

## المبحث الأول:

### الآثار المترتبة على تشغيل العمال الأجانب

يترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي بعض الحقوق والامتيازات من بينها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، وكذا الحق في الراحة والعطل وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانوناً، ويخضع بالمقابل لبعض الالتزامات القانونية والعقدية<sup>1</sup>، وهذا ما سوف نتطرق إليه في (المطلب الأول)، كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل ببعض الطرق الخاصة والمتميزة بالنظر إلى خصوصية هاته العلاقة<sup>2</sup> وهذا ما سوف نتطرق إليه في (المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

### التمتع بالحقوق والقيام بالالتزامات

#### الفرع الأول:

#### التمتع بالحقوق

#### أولاً-الحقوق المالية:

**1-الحق في الأجر:** هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، ويدفع للعامل نقداً كلما حل أجل سداده، مقابل العمل المؤدي، فهو متلازم مع العمل وجوداً وعندما مثلما يفهم من نص المادة 80 من قانون رقم 90-11، وهو يعني بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي والمعيشي، حيث أقر له المشرع أفضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيه ديون الخزينة العمومية وذلك وفق نص المادة 89 وهذا بالنسبة للعامل الوطني.

1-بشير هدي، المرجع السابق، ص188

2-نفس المرجع، ص187

أما بالنسبة للعامل الأجنبي فقد نصت المادة 06 فقرة 03 من المرسوم رقم 85 - 23 الصادر في مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في مجال الحقوق: "على أن العمال الأجانب يستفيدون من الحقوق التي تخولها الأحكام القانونية السارية المفعول على الوظيفة التي يشغلونها"، وكما رأينا أن المشرع الجزائري منح العامل الأجنبي نفس الأجر الذي يتقاضاه العامل الوطني من نفس الوظيفة ونفس المؤهلات، كما تحظى الأجور في شتى التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة<sup>1</sup> و فقا للمادة 25 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم فإن العامل الأجنبي يتمتع بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر<sup>2</sup>، و يعتبر الأجر ثمرة الجهد الذي يقوم به العامل ولذا لا فرق بين العامل ما إذا كان أجنبيا أم وطنيا ولا يستطيع رب العمل حرمان العامل الأجنبي من هذا الحق.

كذلك حددت المادتين 7 و 8 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون النموذجي الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المرتب الذي يضرب في معاملة صحيحة وتعويض الخبرة.<sup>3</sup>

كما أنه يحق للعامل الأجنبي أن يقوم بتحويل مرتبه إلى الخارج وفقا للتنظيم المعمول به وهذا ما نصت عليه المادة 20 من نفس المرسوم.

**2- الحق في الضمان الاجتماعي:** من بين مميزات قانون العمل هو أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى، لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل الأجنبي من كافة الأخطار التي قد تنتج عن علاقة العمل وتتمثل هذه الأخطار على اختلاف أنواعها، تلك

1- بشير هدي، المرجع السابق، ص 187

2- أنظر المادة 25 من الاتفاقية الدولية رقم 45، السالفة الذكر

3- أحمية سليمان، المرجع سابق، ص 247.

الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العمال على التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه نتيجة لسبب من الأسباب والتكفل بشؤونهم بصفة كلية أو جزئية حسب الحالات، فالتأمين يشمل المرض والولادة والعجز والوفاة.<sup>1</sup>

ويشكل نظام الضمان الاجتماعي أو ما يسمى بالتأمينات الاجتماعية جانبا هاما من جوانب الحماية الاجتماعية التي تمنحها التشريعات العمالية الحديثة على العمال، إذ إن التعويضات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي سواء كانت تعويضات عينية أو نقدية تغطي مجمل المخاطر والأعباء الاجتماعية والمهنية للعمال، وتحافظ على تجديد قوة العمل.<sup>2</sup>

كذلك فيما يخص الضمان الاجتماعي فإن العمال الأجانب مهما كانت جنسياتهم ومهما كانت قيمة وطبيعة أجورهم فهم ملزمون بالانتساب إلى الضمان الاجتماعي ماعدا في حالة ما إذا نصت على غير ذلك أحكام الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي الموقعة بين الجزائر وبلدانهم الأصلية حيث أن الاتفاقيات هي التي تحدد كيفية انتسابهم للضمان الاجتماعي في بلدانهم التي يحملون جنسياتهم. وهذا ما جاء في أحكام القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي.<sup>3</sup>

## ثانيا-الحقوق الغير مالية

### 1-الحق في الراحة: لقد نصت على ذلك المادة 13 من المرسوم رقم 86-276<sup>4</sup>

1- أحمية سليمان، المرجع سابق، ص145.

2 -بشير هدي، المرجع سابق، ص 145

3 - المرجع نفسه، 145

4-المادة 13 من المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، جريدة رسمية عدد 46، مؤرخة في 12 نوفمبر 1986 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 02 أكتوبر 2004، جريدة رسمية عدد36، مؤرخة في 03أكتوبر

المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب.

على أن العامل الأجنبي يستفيد من العطل حسب التشريع والتنظيم المعمول بهما. حيث أن المشرع اعتنى بالجانب الاجتماعي والصحي وأدى إلى تقرير مجموعة من الاحكام المتعلقة بفترات الراحة المتنوعة، منه ما هو اسبوعي ومنها ما هو سنوي، والبعض الآخر تقرر لمناسبات الأعياد الدينية والوطنية.

فالراحة الأسبوعية تقرر في جميع الأنظمة القانونية الحديثة، فترة راحة أسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال، من بينها التشريع الجزائري الذي اعتمد في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال، منها نص المادة 33 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، التي تقضي بمنح العامل يوم كامل للراحة في الأسبوع يتجدد بصفة دورية، وقد حدد يوم السبت بموجب مرسوم رئاسي صادر في 2009 للتمتع بالراحة الأسبوعية كمبدأ عام، إذ ترد عليه بعض الاستثناءات التي تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر، مثل حالة العمل التناوبي حيث تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام، نظرا لطبيعة نشاطها الخاص، فتندمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح تناوبية حسب المواد 36 و 37 من قانون رقم 90-11، وإلى جانب الراحة الأسبوعية فهناك العطلة السنوية وكذا الأعياد الدينية والوطنية،<sup>1</sup> حيث أن العطلة السنوية هي حق لكل عامل قضى سنة من الخدمة المتصلة وهي مدفوعة الأجر وحق لكل العمال الذين يخضعون لأحكام قانون العمل سواء كانت عقود عملهم محددة المدة أو غير محددة المدة وأيا كانت طريقة حساب أجورهم سواء كانت بالأجر الشهري أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة، واعتبر المشرع الجزائري العطلة

---

2004 والمرسوم التنفيذي رقم 09-272 المؤرخ في 30 غشت 2009، جريدة رسمية عدد 50 مؤرخة في 02 سبتمبر 2009.

1- نبيل صقر وفرح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا، دار الهدى للنشر، عين ميلة، ص 188

السوية المدفوعة الأجرحقا لكل عامل من جهة والتزاما يقع على عاتق صاحب العمل من جهة أخرى.<sup>1</sup>

## 2- حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي دستوري. وتطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية والدستور الجزائري صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تسهر كلها على حماية العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية ويعد الوقاية منها مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى، فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية.<sup>2</sup>

## 3- الحقوق الممتدة إلى أسرة العامل الأجنبي

حسب المادة 16 من قانون 81-10 السالف الذكر فإن الحق الوحيد الذي يمتد للعمال الأجانب الذين يعملون خارج إطار الدولة هو الحق في تسديد مصاريف السفر له ولعائلته من إقامته الاعتيادية إلى مكان تعيينه، أما العمال الذين يعملون لدى مصالح الدولة فإن أسرته تستفيد من بعض الحقوق الآتية: مصاريف نقله من مقر إقامته في الجزائر وكذلك مصاريف نقل زوجه وأطفاله القصر الذين تحت كفالته في حدود إثنتين وأيضا فوائض أمتعته وزوجه في حدود 20 كلغ ولكل طفل في حدود اثنتين 20 كلغ بالإضافة على مصاريف تنقله وتنقل زوجه وأطفاله في حدود إثنتين بمناسبة العطلة السنوية.<sup>3</sup>

لكن بالرجوع إلىالاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،

1- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص233

2- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص245

3- خضير محمد امين/بلحاج محمد، الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، جامعة أحمد دراية أدرا، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2018-

2019، ص32

نجد أنه هناك عدة حقوق منحت لأسر العمالة الأجانب عدة حقوق منها ما يتعلق بحقوق الإنسان منها ما نصت عليه المادة 10 و 11 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم كتعرضهم للتعذيب أو العقوبة القاسية أو الاستعباد،<sup>1</sup> ومنها حقوق أخرى تتعلق بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي ومن بين هذه الحقوق:

- حقهم الحصول على المعلومات الكاملة بجميع الشروط المنطبقة على دخولهم وبوجه خاص الشروط المتعلقة بإقامتهم والأنشطة التي يجوز لهم مزاولتها مقابل أجر.
- الإعفاء من رسوم الاستيراد والتصدير وضرائبها فيما يتعلق بأمتعته الشخصية والمنزلية فضلا عن المعدات اللازمة لمزاولة النشاط الذي يتقاضى عنه أجر.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني:

### القيام بالالتزامات

أولاً-الالتزامات القانونية: يفرض القانون المتعلق بشروط تشغيل الأجانب عدة التزامات على العامل الأجنبي وهي على النحو التالي:

-يجب على كل أجنبي أن يكون حائزاً جوازاً أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة إقليمياً.<sup>3</sup>

-يجب على العامل الأجنبي أن ينفذ العمل المكلف به لدى صاحب العمل المعين في الرخصة التي يحملها ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها.

-يترتب عن تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت إصاق طابع جبائي على نفقة

1-أنظر المواد 10-11 من الاتفاقية الدولية رقم 45، السالفة الذكر

2-أنظر المواد 37-46 من الاتفاقية الدولية رقم 45، السالفة الذكر

3-أنظر المادة 02 من قانون 10-81، السالف الذكر

العامل الأجنبي.

-يلتزم العامل الأجنبي بالحضور الشخصي لسحب جواز أو رخصة العمل المؤقت من مصالح العمل المختصة إقليمياً وعند الاقتضاء يسحبه الممثل المفوض قانوناً من قبل هيئة صاحبة العمل.<sup>1</sup>

-يلتزم العامل الأجنبي بتقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبت ذلك السلطات المحلية.<sup>2</sup>

-يجب على صاحب جواز العمل، الذي يرغب في ترك عمله، أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليمياً في غضون (15) خمسة عشر يوماً قبل نقض علاقة العمل مع بيان الأسباب المبررة لذلك.<sup>3</sup>

-يلتزم العامل الأجنبي بإعادة جواز أو رخصة العمل المؤقت للهيئة صاحبة العمل في حالة نقض علاقة العمل.<sup>4</sup>

### ثانياً-الالتزامات المهنية

إلى جانب الالتزامات الأساسية والتي مصدرها القوانين والنصوص التنظيمية المعمول بها توجد التزامات أخرى يفرضها العقد المبرم بين العامل الأجنبي والمؤسسة المستخدمة وتتمثل في تنفيذ العمل المحدد في العقد، الذي يعتبر الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل الأجنبي ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل شروط وهي:

### -التنفيذ الشخصي للعمل

- 1-أنظر المادة 13 من قانون 81-10، السالف الذكر
- 2-أنظر المادة 18 من قانون 81-10، السالف الذكر
- 3-أنظر المادة 21 من قانون 81-10، السالف الذكر
- 4-أنظر المادة 21 من قانون 81-10، السالف الذكر

-بذل عناية في تنفيذ العمل

-المحافظة على وسائل العمل

إلى جانب ذلك هناك عدة التزامات أخرى منها:

### 1-الالتزام بالسري المهني

إن قيام العامل الأجنبي بالعمل لحساب صاحب العمل، قد يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل، و تسرب هذه الأسرار إلى الغير و بصفة أدق إلى المنافسين و ذلك من شأنه الأضرار بمصالح صاحب العمل،لذلك اعتبر المشرع الجزائري المحافظة على الأسرار المهنية و عدم إفشائها من الالتزامات الجوهرية التي تقع على العامل و يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل، ومن ثم فهو التزام عام يسري على جميع العقود المختلفة،فالالتزام بالسرية التزم لصيق بعلاقات العمل بصرف النظر عن نوع العمل وطبيعته.<sup>1</sup> فقد أشار المادة 07 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على هذا الالتزام وذلك في الفقرة السابعة "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية" كما أنه ومن حلال المادة 302 من قانون العقوبات أقر عقوبة جسدية ومالية للعامل الذي يرتكب جنحة افشاء السر المهني.<sup>2</sup>

### 2-الالتزام بعدم المنافسة

حسب المادة 07 من القانون رقم 90-11 فإنه على العامل ان لا تكون له مصلحة

1-بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 154

2-راجع المادتين 301 و 302 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.

مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو ش أخرى تتنافس رب العمل في نشاطه بحيث انه على العامل الالتزام بالحياد، ويسري هذا الالتزام طيلة علاقة العمل اذ لا يوجد ما يبزر ادراج هذا الشرط بعد نهاية علاقة العمل اين يصبح العامل محرر من كل التزام.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني:

### نهاية عقد تشغيل العمالة الأجانب

يقصد بانتهاء عقد العمل فك الرابطة العقدية بما يترتب عليها من حقوق والتزامات بين طرفيها وانقضاء العقد بهذا المعنى يعد أمرا طبيعيا باعتباره من العقود المؤقتة بطبيعتها<sup>2</sup>، وبالنسبة لعلاقة العمل الأجنبي فقد تنتهي بانتهاء المدة المحدد للعقد أو تنتهي ببعض الطرق ببعض الطرق الخاصة نظرا لخصوصية هذه العلاقة إذ يمكن فسخ العقد بطلب من أحد الطرفين أو يمكن أن يفسخ العقد بقوة القانون.<sup>3</sup>

## الفرع الأول:

### فسخ العقد بإرادة الطرفين

يمكن لأحد الطرفين المتعاقدين أن يطلب فسخ العقد بشرط اشعار الطرف الآخر بذلك قبل 03 ثلاثة أشهر.<sup>4</sup> لكن يمكن للعامل الأجنبي إذا فسخت الهيئة المستخدمة العقد لأسباب أخرى غير الأسباب التأديبية أو المهنية أن يطالب بتعويض من الخدمة يساوي مرتب شهر عن كل فترة أثني عشر (12) شهرا متتابعة من الخدمة الفعلية دون أن يتجاوز ذلك ثلاثة

1- خيضر محمد أمين، بلحاج محمد، المرجع السابق، ص 28

2- قدور خليفي، عبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار 2017-2018

3- بشير هدي، المرجع السابق، ص 187-188

4- المادة 04 فقرة 02 من المرسوم 86-276، السالف الذكر.

## الفرع الثاني:

### فسخ العقد بقوة القانون

يمكن فسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق في حالة الاخلال الخطير للعامل الأجنبي بأحد التزاماته أو ثبت قصوره المهني أو تخلى عن منصبه أو في حالة إذا لم يلتحق بمنصبه في الآجال التي يحددها له مستخدمه بعد توقيعه على العقد أو خلال تنفيذه.<sup>2</sup>

## المبحث الثاني:

### الرقابة والمنازعة الخاصة بتشغيل العمالة الأجانب

إن موضوع تشغيل العمالة الأجانب شكل محور اهتمام الدول على اختلاف توجهاتها الاقتصادية والسياسية، حيث عمدت الدول إلى مراقبة تشغيل هذا النوع من العمالة، والجزائر على غرار دول العالم قامت بوضع أجهزة لمراقبة احترام القواعد القانونية والنصوص الاتفاقية والعقدية الخاصة بهذا التشغيل (المطلب الأول) وفي حالة نشوء نزاع بين الطرفين يمكن لكل طرف اللجوء إلى القضاء (المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

### الرقابة الخاصة بتشغيل العمالة الأجانب

يخضع تشغيل العمال الأجانب إلى رقابة تمارسها هيئات مخولة بذلك قانونا ويترتب على هذه الرقابة تسليط جزاءات على من لا يحترم الإجراءات القانونية المعمول بها في هذا المجال.

1- المادة 05 فقرة 02 من المرسوم 86-276، السالف الذكر.

2- المادة 05 من المرسوم 86-276 السالف الذكر.

## الفرع الأول:

### الهيئات المكلفة بالرقابة

تدعمت المنظومة التشريعية الحالية للعمل بالأجهزة المكلفة بمراقبة مدى احترام إجراءات تشغيل الأجانب منها مفتشية العمل والوكالة الوطنية للتشغيل.

### أولاً: الرقابة عن طريق مفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل في بين الهيئات التي خول لها القانون سلطة الرقابة على تشغيل العمال الأجانب.

#### 1-تعريف مفتشية العمل

مفتشية العمل من أهم الهيئات التي تراقب تطبيق تشريع العمل وتحميه من الانتهاكات التي تلحق عدم تطبيقه ولقد وضعت لها نصوص تشريعية وتنظيمية خاصة بها سواء من حيث صلاحياتها أو تشكيلها ومن حيث تنظيمها وعملها كما أخضعتها الهيئات الدولية والوطنية بعناية خاصة.

لم يعرف المشرع الجزائري مفتشية العمل وكغيره من التشريعات الأخرى ركز على صلاحياتها وتشكيلها وتنظيمها واعتبرها هيئة إدارية موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

#### 2-مهام مفتشية العمل

---

1-أنظر المادة 1 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أفريل 2008 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد22، مؤرخة في 30 أبريل 2008

تمارس مفتشية العمل المهام والاختصاصات المخولة لها وفقا للقانون وفي هذا الصدد فهي تقوم:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

- إجراء المصالحة قصد انقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم

- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها

الإقليمي

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة

بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكيفها وتعديلها.<sup>1</sup>

وتمارس مفتشية العمل مهامها عن طريق أعوان متخصصون وهم مفتشي العمل<sup>2</sup>.

وذلك عن طريق قيامهم بزيارات تفتيشية لأماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم،

وهذا بهدف مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، وفي حال معابنتهم مخالفة

1- أنظر المادة 2 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، جريدة

رسمية عدد 06 مؤرخة في 07 فبراير 1990

2- أنظر المادة 4 من نفس القانون

الأحكام القانونية يمكنهم توجيه ملاحظات كتابية، تقديم اعذارات أو تحرير محضر مخالفة<sup>1</sup>

### 3- دور مفتشية العمل في مراقبة العمال الأجانب

يعتبر السهر على مراقبة تطبيق التشغيل والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب من بين المهام المخولة للمفتشية العمل<sup>2</sup>، وفي هذا الصدد فإن مفتشية العمل ومن خلال الزيارات التفتيشية تراقب مدى احترام الأحكام القانونية المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب سواء من طرف المؤسسة المستخدمة أو من طرف العامل الأجنبي.

#### أ- الرقابة على المؤسسة المستخدمة

إضافة إلى الرقابة على مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال تقوم مفتشية العمل من خلال الزيارات الميدانية بمراقبة مدى احترام المؤسسات المستخدمة التي تشغل عمال أجانب للأحكام القانونية المتعلقة بتشغيل الأجانب وفي حال تسجيل أي مخالفة خلال هذه الزيارات تقوم بإحالتها أمام القضاء عن طريق تحرير محاضر مخالفة وإحالتها أمام الجهة القضائية المختصة.

ومن بين المخالفات التي يتم تسجيلها:

- قيام المستخدم بتشغيل عمال دون جواز العمل المؤقت أو رخصته: إذ يعتبر مخالفة للقانون القيام بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصة دون الحياة على إحدى هاتين الوثيقتين، أو حياة سند سقطت صلاحيته أو تشغيله في منصب غير المنصب

1-أنظر المادة 7 من نفس القانون

1-أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيورها، جريدة رسمية عدد 04، مؤرخة في 09 يناير 2005

الوارد في الوثيقتين المذكورتين<sup>1</sup>.

- تشغيل عامل يحوز على جواز عمل خاص هيئة مستخدمة غير التي تشتغل فيها:  
إذ أن جواز العمل المؤقت أو رخصة يسمح المستفيد أن يمارس النشاط المدفوع الأجر لدى  
هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها<sup>2</sup>.

- عدم قيام هيئة العمل بإشعار مصالح العمل المختصة إقليمياً بكل نقض لعقد عمل  
لعامل أجنبي في ظرف 48 ساعة<sup>3</sup>.

### ب- الرقابة على العامل الأجنبي

إضافة إلى الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل على الهيئة المستخدمة فإنها تمارس  
رقابة على العامل الأجنبي إذ يعتبر ممارسة العامل الأجنبي لنشاط مدفوع الأجر دون جواز  
أو رخصة للعمل المؤقت مخالفة أحكام القانون المتعلق بتشغيل العمال الأجانب<sup>4</sup> ويعتبر بمثابة  
ممارسة نشاط مدفوع الأجر دون جواز العمل أو رخصته الحيازة على سند سقطت صلاحيته  
أو سند يخول للعامل الأجنبي ممارسة النشاط لدى مؤسسة أخرى.

وتعتبر مخالفة لأحكام القانون المتعلق بتشغيل العمال الأجانب عدم تقديم المستندات  
أو الوثائق التي تثبت وضعية الأجنبي عند طلب الأعوان المؤهلين بذلك<sup>5</sup>.

### ثانياً: الرقابة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل

إلى جانب الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل أوكل المشرع مهمة رقابة تشغيل اليد

1- أنظر المادة 19 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر

2- أنظر المادة 4 من القانون 81-10 السالف الذكر

3- أنظر المادة 21 من القانون 81-10 السالف الذكر

4- أنظر المادة 2 من القانون 81-10 السالف الذكر

5- أنظر المادة 25 من القانون 08-11 السالف الذكر

العاملة الأجنبية للوكالة الوطنية.

## 1-تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وتخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، حيث تنص المادة 02 من هذا المرسوم على: " الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي " وتنص المادة 03 من نفس المرسوم على " توضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل"<sup>1</sup>

وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل امتداداً للمكتب الوطني لليد العاملة الذي تم تنظيمه بموجب الامر 71-42،<sup>2</sup> و تدخل المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259<sup>3</sup> ليعدل و يتم النص السابق مغيرا بذلك تسمية الهيئة المكلفة بضبط سوق التشغيل، من مكاتبا ليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل.<sup>4</sup>

## 2-مهام الوكالة الوطنية للتشغيل: تم تحديد المهام الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل

ضمناً أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 السالف الذكر كما يلي:

-متابعة تطور وضعية سوق التشغيل واليد العاملة: إذ أن الوكالة الوطنية للتشغيل تتولى مهمة تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك وتكلف هذا الصفة، بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة

1-أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 06-77 السالف الذكر

2-الأمر 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، جريدة رسمية عدد 53، مؤرخ في 29 يونيو 1971

3-المرسوم التنفيذي رقم 90-259، المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، جريدة رسمية عدد 39، مؤرخة في 12 سبتمبر 1990

4-عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 66

وحقيقية على تقنيات سوق التشغيل واليد العاملة، القيام بكل تحليل وخبرية في مجال التشغيل واليد العاملة، القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها، تطوير أدوات وآليات تسمح بتسمية وظيفة رصد سوق التشغيل.<sup>1</sup>

-تحصيل العروض وتنصيب العمال: إذ أن الوكالة الوطنية للتشغيل تقوم بجمع عروض وطلبات العمل تضع علاقة بين العرض والطلب وفي هذا الصدد فهي تقوم بضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم، القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها، تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.<sup>2</sup>

-تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به وبالمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني او التكوين التكميلي الخاص بتكييف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.

-المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وانجازها.

-البحث عن كل الفرص التي تسمح بالنصيب العمال الجزائريين في الخارج.

-تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييمها.

-ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل .

1 -أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي 06-77 السالف الذكر

2- أنظر المادة 05 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي 06-77 السالف الذكر

-إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

- تسيير البطاقة الوطنية ليد العاملة الأجنبية<sup>1</sup>.

### 3- دور الوكالة الوطنية للتشغيل في مراقبة تشغيل الأجانب

يسبق حصول العامل الأجنبي على رخصة العمل لممارسة نشاط مدفوع الأجر عدة إجراءات، أولها تقديم ملف على مستوى مديرية التشغيل للولاية من أجل الحصول على الاتفاق المبدئي، وتقوم هذه الأخيرة بدراسة الملف والتأكد من وضعية العامل تجاه هيئات الضمان الاجتماعي والضرائب، وكذا نوعية وطبيعة اليد العاملة المراد توظيفها، الشيء الذي يتطلب الاستعانة بالوكالة الولائية للتشغيل باعتبارها الهيئة المطلعة على وضع وتطورات سوق العمل الوطني<sup>2</sup>.

#### أ - الرقابة القبليّة للوكالة الوطنية للتشغيل على تشغيل الأجانب

تظهر الرقابة القبليّة للوكالة الوطنية للتشغيل على تشغيل العمال الأجانب في التدخلات التي يتعين على الوكالة الولائية للتشغيل القيام بها من أجل تقديم نظرة إحصائية عن الوضعية الحقيقية لسوق العمل في الشق المتعلق بالمؤهلات المتوفرة وطلبات العمل المسجلة قصد تقديم قرار بمنح أو عدم منح الموافقة المبدئية والرخص الاستثنائية<sup>3</sup>.

فمن أجل الحصول على الموافقة المبدئية تقوم المؤسسة المستخدمة بتقديم ملف أمام المديرية العامة للتشغيل والإدماج المهني من خلال المديرية الولائية للتشغيل، وهذه الأخيرة ترجع إلى الوكالة الولائية للتشغيل من أجل الحصول على عرض كامل وإحصائي عن

1 -أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي 06-77 السالف الذكر

1-خضير محمد أمين، بلحاج محمد، المرجع السابق، ص 37

3- المرجع نفسه، ص 38

المناصب التي تم تخصيصها للأجانب ومدى توفر مؤهلات وطنية في نفس التخصص.

أما فيما يتعلق بالرخص الاستثنائية التي هي استثناء لمبدأ منح الأولوية لليد العاملة الوطنية، فهو قرار من اختصاص المديرية العامة للتشغيل تتخذه بعد إتباع مجموعة من الإجراءات التي يلزم على مدير التشغيل للولاية إرسال طلبات الاستثناء الخاص لمستوى تقني المتعلقة بتشغيل عمال أجانب إلى رئيس الوكالة الولائية للتشغيل، الذي يقوم بدارستها بما تكفي في أجل أقصاه 15 يوم والزامية توقيع الرخص الاستثنائية من قبل مدير الوكالة الولائية للتشغيل قبل إرسالها للمديرية العامة للتشغيل التي تتخذ بناء على ذلك القرار النهائي.

يبلغ القرار النهائي إلى مديرية التشغيل التي ترسل نسخة منه إلى وكالة الولائية للتشغيل وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

كما يتم إعلام الوكالة الوطنية للتشغيل قصد تحيين المعلومات الإحصائية واستغلال الموجود ببطاقات الرخص الاستثنائية بهدف دراسة احتياجات السوق الوطنية من التخصصات الناقصة مستقبلاً<sup>1</sup>.

### ب- الرقابة البعدية للوكالة الوطنية للتشغيل

تظهر الرقابة البعدية للوكالة الوطنية للتشغيل بعد حصول العمال الأجانب على سندات العمل في متابعة جدول تقديرات التوظيف التي تقدم ضمن ملف الحصول على الاتفاق المبدئي في حالة معاينة عدم احترام المؤسسة المشغلة للأجانب لتعهداتها المتعلقة بتشغيل العمال الوطنيين وفقاً للتقديرات المقدمة في الملف.

والجدير بالذكر أن الوكالة الوطنية للتشغيل من الناحية القانونية لا تملك صلاحية

1- خضير محمد أمين، الحاج محمد، المرجع السابق ، ص 39

المراقبة المباشرة لليد العاملة الأجنبية وفي حال معابنتها مخالفات متعلقة بتشغيل اليد العاملة الأجنبية كعدم حيازة لجواز العمل أو تشغيل في مناصب غير المناصب الواردة ضمن سندات العمل خلال مراقبتها لتتصيب العمال الجزائريين تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بإعلام مفتشية العمل ومديرية التشغيل من أجل التدخل كل في نطاق اختصاصه.

## الفرع الثاني:

### الجزاء المترتب على مخالفة القانون المتعلق بتشغيل الأجانب

يترتب على كل خرق للنصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لتشغيل العمال الأجانب جزاء يختلف باختلاف المخالفة المرتكبة ويتنوع بين الطابع الإداري أو الطابع الجزائي.

### أولاً-الجزاء المترتبة على العامل الأجنبي

يتعرض العامل الأجنبي في حال مخالفته لأحكام القانونية المتعلقة بتشغيل الأجانب إلى عقوبات قد تكون إدارية أو جزائية.

#### 1-الجزاء الإداري

ويتمثل هذا الجزاء في سحب رخصة أو جواز العمل المؤقت وهو جزاء يترتب إذا تبين أن المعلومات والوثائق المقدمة من طرف العامل الأجنبي غير صحيحة أو في حالة مخالفة العامل الأجنبي الأحكام المنصوص عليها في المادتين 4 و 5 من القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب<sup>1</sup>

#### 2-العقوبات الجزائية

إلى جانب الجزاء الإداري الذي يتعرض له العامل الأجنبي في حال مخالفته للتشريع

1-أنظر المادة 14 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر

المتعلق بتشغيل الأجانب نجد عقوبات جزائية تضمنتها أحكام القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب وأخرى تضمنتها أحكام القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط

دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها وهي:

- عقوبة تتراوح بين 1000 دج و5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين للعامل الذي يخالف أحكام القانون 81-10<sup>1</sup>.

- عقوبة بغرامة تتراوح من 5000 دج إلى 20.000 دج للعامل الذي يمتنع عن تقديم المستندات والوثائق المثبتة لوضعيته عند طلب الأعوان المؤهلين<sup>2</sup>.

- عقوبة بغرامة من 5000 دج إلى 20.000 دج لمخالفة أحكام المادة 16 من القانون رقم 08-11<sup>3</sup>.

### ثانيا: الجزاءات المترتبة على المستخدم

أورد المشرع من خلال أحكام القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب مجموعة من العقوبات للمستخدم الذي يخالف أحكام القانون وهي:

- عقوبة بغرامة تتراوح بين 10.000 دج إلى 20.000 دج لكل مستخدم يقوم بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصته إذا كان العامل غير حائز لإحدى الوثيقتين أو يحوز سند سقطت صلاحيته أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في

1- أنظر المادة 25 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر

2- أنظر المادة 39 من القانون رقم 08-11 السالف الذكر

3- أنظر المادة 45 من القانون 08-11، السالف الذكر.

الوثيقتين المذكورتين.<sup>1</sup>

-عقوبة بغرامة تتراوح بين 1000 دج إلى 5000 دج يطبق على قدر عدد المخالفات المثبتة وفي حالة الرجوع يلاحق المخالف قضائيا ويعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1000 دج إلى 5000 دج تطبق على قدر تكرار المخالفة المثبتة وبالحبس من شهر إلى ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط كل عامل بمؤسسة أو هيئة عمومية أو خاصة ترخص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز على جواز ورخصة العمل المؤقت.<sup>2</sup>

-عقوبة من 200.000 دج إلى 800.000 دج لكل مؤسسة مستخدمة تشغل أجنبي في وضعية إقامة غير قانونية.<sup>3</sup>

## المطلب الثاني:

### المنازعة الخاصة بتشغيل العمالة الأجانب

قد تكون العلاقة القانونية داخلية بجميع عناصرها وفي هذه الحالة فإن القضاء الجزائري هو المختص بالنظر في المنازعة في هذه العلاقة، ولكن قد يحدث أن تكون هذه العلاقة مشتملة على عنصر أجنبي ففي حالة نشوء نزاع بين أطراف هذه العلاقة فما هو القانون الواجب التطبيق؟ (الفرع الأول) وكذا ماهي الدعاوى التي يكون فيها العامل الأجنبي طرفا فيها (الفرع الثاني).

## الفرع الأول:

### خضوع العمالة الأجنبية للقانون الجزائري

4-أنظر المادة 19 من القانون رقم 81-10 المعدلة بموجب المادة 55 من الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو سنة

2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، جريدة رسمية رقم 6 مؤرخة في 23 يوليو 2015

2-أنظر المادة 20 من القانون 81-10 السالف الذكر

3-أنظر المادة 49 من القانون رقم 08-11 السالف الذكر

## أولاً: القانون الواجب التطبيق في تنازع القوانين

بالنظر إلى المادة 5 من الأمر 75—58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم أنه "يخضع كل سكان القطر الجزائري لقوانين الشرطة والأمن" ويفهم من هذه المادة أنه كل سكان القاطنين بغض النظر إن كان جزائرياً أو أجنبياً يخضعون لقوانين الشرطة والأمن أي القواعد ذات التطبيق الضروري والتي تتعلق بالجانب الاجرائي للعقد والتي تعتبر قواعد أمرّة ومن القانون العام للدولة أي أنه لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، لكن هناك جانب الفقهاء في القانون الدولي الخاص من يري أن علاقة العمل تخضع لقانون محل التنفيذ وهجرة فكرة الإقليمية حيث أنه لا يمكن إنكار الرابطة الوثيقة بين العقد والتنفيذ، مما يصعب معه إمكان فصل التنفيذ عن سائر الآثار الأخرى، حيث أنه ليس بإمكاننا أن نحدد الالتزامات استناداً إلى قانون العقد إذا كان تنفيذ يخضع لقانون آخر، مما يعتبر التنفيذ جوهر هذه العلاقة<sup>1</sup>.

لكن بالرجوع إلى المادة 18 فقرة 1 و3 من الأمر التقنين المدني التي تنص "يسري على الالتزامات التعاقدية القانون المختار من المتعاقدين أو قانون محل إبرام العقد" يفهم من نص المادة أنه إذا تم الاتفاق على قانون معين يطبق على العلاقة التعاقدية فان قانون الإرادة هو الذي يسري على هذه العلاقة أما إذا أبرم العقد في الجزائر أو اية دولة أخرى فإن القانون الواجب التطبيق يكون قانون محل إبرام العقد سواء كان محل إبرام العقد الجزائر أو دولة أخرى.

## ثانياً: الاختصاص المانع للقضاء الاجتماعي

بالرجوع إلى القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب وكذلك القانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها، لا نجد أي

1- منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، الإسكندرية 1991، ص128

نص قانوني ينص على الاختصاص القضائي للنظر في النزاع الذي يكون فيه العامل الأجنبي طرفا فيها سواء كان مدعي أو مدعى عليه.

وعليه عند عدم وجود نص تشريعي يتضمن القواعد العادية للاختصاص القضائي الدولي لا مناص إل الرجوع إلى قاعدة الاختصاص القضاء الداخلي، فبشأن الدعاوى المقدمة ضد أو من الأجنب يؤكد قانون الإجراءات المدنية والإدارية المبادئ التي يتضمنها القانون المدني المتعلقة بتطبيق القانون من حيث المكان بحيث تنص المادتين 41 و42 على إمكانية رفع دعوى ضد أجنبي غير مقيم بالجزائر لتنفيذ التزامات تعاقد عليها في الجزائر مع جزائري أو في بلد أجنبي مع جزائري وبالمقابل يجوز تكليف أي جزائري بالحضور أمام محكمة جزائرية بسبب التزامات تعاقد عليها بالخارج مع أجنبي.<sup>1</sup> فاستنادا على هاتين المادتين فإن المحاكم الوطنية هي المختصة في النظر في الدعاوى التي يكون أحد طرفيها جزائري.<sup>2</sup>

وبالرجوع على المادة 32 من قانون الإجراءات المدنية الجزائرية والإدارية فإن القسم المدني هو الذي ينظر في جميع القضايا ماعدا القضايا باستثناء القضايا الاجتماعية التي تكون من اختصاص القسم الاجتماعي وحده وهذا ما أكدته المادة 500 من نفس القانون التي تنص " يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

-إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.

-تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.

-منازعات انتخاب مندوبي العمال.

1- عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ترجمة لمحكمة عادلة، 2009، ص39  
2- أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي، ج 2، دار هومة، الجزائر، سنة 2003، ص7

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.<sup>1</sup>

فإذا قضاء العمل هو الذي يختص وحده بتسوية كل المنازعات الناتجة عن تنفيذ علاقة العمل بعد فشل المساعي السلمية للتسوية الودية وذلك استناداً لمبدأ سيادة الدولة على إقليمها.<sup>1</sup>

كما أن الجزائر قد تحفظت على شرط التحكيم في الاتفاقية رقم 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين وأكدت على اختصاصها في حالة النزاع مع العمال الأجانب سواء المقيمين أو غير المقيمين من خلال تحفظها على الملحق الثاني من الاتفاقية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني:

#### الدعاوى التي يكون العمالة الأجانب طرفاً فيها

بالرجوع إلى القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب وكذلك القانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، لا نجد أي نص قانوني ينص على الدعاوى التي يكون العمالة الأجانب طرفاً فيها، وإن علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي مع المستخدم هي علاقة فردية تنشأ عن طريق عقد محدد المدة يبرم بين الطرفين، فإذا من خلال ذلك يمكن تطبيق أحكام القانون السالف الذكر وكذلك

1-رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2003، ص151

2-اتفاقية العمل الدولية رقم 97، السالفة الذكر.

---

القانون 90-04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وعليه فإن الدعاوى التي يكون العمالة الأجانب طرفا فيها هي كل الخلافات الفردية للعمل التي قد تنشأ بين العامل الأجنبي والمستخدم بمناسبة تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالالتزام من الالتزامات المحدد في العقد<sup>1</sup>.

مما سبق توصلنا إلى أن لتنفيذ عقد تشغيل العمال الأجانب تترتب مجموعة من الحقوق منها حقوق مالية وحقوق غير مالية، كما تترتب عن تشغيل العمالة الأجانب التزامات يفرضها القانون والتزامات يفرضها العقد المبرم بين العامل الأجنبي والمؤسسة المستخدمة، وفي حالة نهاية عقد تشغيل العامل الأجنبي قبل المدة المحددة فإنه يمكن أن ينتهي بحالتين سواء بفسخ العقد بإرادة الطرفي أو فسخ العقد بقوة القانون.

كما أن المشرع الجزائري أولى اهتماما كبيرا للعمالة الأجنبية حيث نصب هيئات رقابية مكلفة بالمراقبة والإشراف على مدى احترام العمال وأرباب العمل للقواعد المسطرة لهم وبالتالي تؤمن الحماية القانونية لهؤلاء العمال الأجانب كما تفرض عقوبات في حالة خرق هذه الأحكام، كما أن القانون الواجب التطبيق هو قانون محل إبرام العقد فإذا أبرم العقد في الجزائر يكون القانون الجزائري هو المختص، وفي حالة خلاف قد ينشأ بين الطرفين فإن القسم الاجتماعي له الاختصاص المانع في الفصل في النزاع.

---

1-أنظر المادة 20 من قانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 06، مؤرخة في 07 فبراير 1990، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 المؤرخ في 06 يوليو 1991.

## خاتمة:

من خلال دراستنا الموضوع تبين لنا أن المشرع الجزائري ومن خلال النصوص القانونية أجاز تشغيل العمالة الأجنبية، إذ أتاح لهم بذلك مجموعة من الحقوق وفرض عليهم واجبات، إلا أنه وحماية منه للعمالة الوطنية من المنافسة الأجنبية جعل تشغيل العمال الأجانب استثناء يتم اللجوء إليه في حالة عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة، وأورد عليه عدة قيود وشروط، كما أنشأ هيئات رقابية مهمتها السهر على مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بتشغيل الأجانب.

ولقد اتضح لنا من خلال البحث ما يلي:

1- عدم تناسب المنظومة القانونية مع الواقع المعاش حيث أن النصوص القانونية المعمول بها في مجال تشغيل الأجانب لم يتم مراجعتها بالرغم من مراجعة أغلبية النصوص المتعلقة بتشريع العمل وهي نصوص أعدت في نظام الاقتصاد الموجه وأصبحت غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات اقتصاد السوق، الذي يعتمد على تحديد التجارة الخارجية وفتح مجال الاستثمارات الأجنبية.

2- عدم فعالية العقوبات المالية المسلطة على المستخدم والتي تكون في غالب الأحيان على شكل غرامات مالية مخففة.

:

ولقد خالصنا في نهاية بحثنا إلى ضرورة ما يلي:

1- إعادة النظر في المنظومة القانونية المتعلقة بالعمالة الأجنبية مما يواكب التطورات الاقتصادية.

2- التخفيف من القيود والشروط المفروضة على المؤسسات في هذا المجال وتبسيط إجراءات الحصول على جواز أو رخصة العمل باعتبار اللجوء إلى تشغيل الأجانب هو استثناء.

3- تفعيل تكوين العمالة الوطنية من طرف العمال الأجانب للاستفادة من المهارات ونقل التكنولوجيا.

4- تحديد بدقة الجهة القضائية المختصة بالفصل في النزاع الخاص بالعامل الأجنبي.

5- مضاعفة العقوبات المالية المسلطة على المستخدم لردعه عن مخالفة التشريع المنظم لتشغيل الأجانب.

6- توحيد النصوص القانونية المتعلقة بتشغيل الأجانب في تقنين موحد بدلا أن تبقى هذه النصوص مبعثرة يصعب حصرها والاطلاع عليها.

## قائمة المراجع:

### I-الكتب:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2002 .
- 2- أحمد علي البدوي، المركز القانوني للأجانب، دار الكتب القانونية، مصر 2008.
- 3- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، الجيم والنون والباء، عالم الكتب القاهرة، سنة 2008.
- 4- أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي جزء 2، دار هومة الجزائر 2003.
- 5- إسماعيل بن عباد أبو القاسم، كتاب المحيط في اللغة، الجيم والنون والباء
- 6- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة ودار الجسور للتوزيع والنشر طبعة 2 سنة 2003.
- 7- بن صاري يسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية، تطبيقية مقارنة، دار هومة، سنة 2004.
- 8- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2010
- 9- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة 2011.
- 10- بلعروسي أحمد التجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2011.

:

- 11- تاج الدين الفاكهاني، كتاب رياض الأفهام في شرح عمدة الأحكام، طبعة 1 سنة 2010.
- 12- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1991
- 13- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2003
- 14- زهير سناني، قانون الأجانب في الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2011.
- 15- طرابييت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012.
- 16- عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ترجمة لمحاكمة عادلة، الجزائر، سنة 2009.
- 17- عبد المنعم درويش، ماهية الأجنبي، دراسة في فلسفة الجنسية، دار النهضة العربية 1991.
- 18- منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقة العمل الفردية، دار الطبع منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1991.
- 19- نبيل صقر، فرح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا، دار الهدى للنشر، الجزائر.

:

20- هشام خالد، القانون الدولي الخاص العربي، نشأته، مباحثه، مصادره، طابعته، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2008.

## II-المذكرات الجامعية:

### أ- مذكرات الماجستير:

1- خيرة عبد المولى، عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران سنة 2008-2009.

2- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2010-2011.

3- عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة باتنة، سنة 2015-2016.

### ب- مذكرات الماستر:

1- أولاد بن سعيد منال، الظروف السوسيو مهنية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعامل الأجنبي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة دارية بأدرار، الجزائر سنة 2017-2018

2- خيضر محمد أمين، بلحاج محمد، الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دارية بأدرار الجزائر 2018-2019

:

3-صالحي هاجر، النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة  
الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر 2015-  
2016

4-قدور خليلي، عبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة  
الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية بأدرار، الجزائر 2017-  
2018

5-ميلودي فاطمة الزهراء، كرتل فضيلة، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر،  
مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة خميس مليانة  
سنة 2014-2015

### III-المقالات:

1-عبد الله قادية، دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند  
تشغيل الأجانب، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي عدد 05، كلية الحقوق والعلوم  
الاقتصادية، جامعة معسكر، الجزائر، سنة 2015

2-محمد رفيق بكاي، نسيم قناوي، مركز الأجنبي في القانون الجزائري، مجلة جيل  
لأبحاث القانونية المعمقة، عدد 28.

### IV-النصوص التشريعية

#### أ - الاتفاقية الدولية:

-الاتفاقية الدولية بشأن العمال المهاجرين رقم 97 المؤرخة في 08 جوان 1949  
وصادقت عليها الجزائر بموجب أداة الانضمام الحكومي بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

**ب-القوانين:**

- 1-الأمر 156-66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- 2-الأمر 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، جريدة رسمية عدد 53، مؤرخة في 29 يونيو 1971
- 3-قانون 12-78 المؤرخ في 05 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العامل للعامل، جريدة رسمية عدد 32 مؤرخة 08 غشت سنة 1978
- 4-قانون 10-81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، جريدة رسمية رقم 25 مؤرخة في 14 جويلية 1981
- 5-قانون 03-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية عدد 06 مؤرخة في 07 فبراير سنة 1990 المعدل والمتمم.
- 6-قانون 04-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل جريدة رسمية عدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فبراير سنة 1990معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 91-28 المؤرخ في 06 يوليو 1991
- 7-قانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990 المعدل والمتمم
- 8-قانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية عدد 83 مؤرخة في 26 ديسمبر 2004 المعدل والمتمم بالقانون 03-20 المؤرخ في 30 مارس 2020 جريدة رسمية عدد 08 مؤرخة في 05أفريل 2020
- 9-قانون 11-08 المؤرخ في 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب على

:

الجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها، جريدة رسمية عدد 36 مؤرخة في 02  
جويلية 2008

### ج- النصوص التنظيمية:

#### 1-المراسيم الرئاسي:

1-المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بوضعية  
الأجانب المعدل والمتمم للأمر 66-211، جريدة رسمية عدد 43 مؤرخة في  
20 جويلية 2003

2-المرسوم الرئاسي رقم 04-441 المؤرخ في 29 ديسمبر 2004، جريدة رسمية  
عدد 02 ، مؤرخة في 5 يناير 2005 يتضمن التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية  
حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المعتمدة بقرار من طرف الجمعية لعامة  
158/45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990.

#### 2-المراسيم التنفيذية

1-المرسوم التنفيذي رقم 81-159 المؤرخ في 18 يوليو 1981 المتعلق تأسيس  
التوظيف عن طريق المسابقة بالنسبة لعمال المؤسسة العمومية والهيئات العامة،  
جريدة رسمية عدد 29 مؤرخة 21 يوليو سنة 1981

2-المرسوم التنفيذي 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 يحدد كفاءات منح جواز  
أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، جريدة رسمية عدد 56 مؤرخة في 2  
جويلية 2008

3-المرسوم التنفيذي رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتعلق بشروط  
توظيف المستخدمين في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات

:

العمومية، جريدة رسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 02 أكتوبر 2004، جريدة رسمية عدد 36 الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر 2004 والمرسوم التنفيذي 09-272 المؤرخ في 30 غشت 2009، جريدة رسمية عدد 50 الصادرة بتاريخ 02 سبتمبر 2009 والمرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، جريدة رسمية عدد 39، مؤرخة في 12 سبتمبر 1990

- 4- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن مفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية عدد 04 الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتضمن تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل جريدة رسمية عدد 09، مؤرخة في 19 فبراير 2006.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أبريل 2008 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 22 مؤرخة 30 أبريل 2008.

## V- المواقع الإلكترونية:

1- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، دليل الإجراءات

<https://www.mtess.gouv.dz>

2- <https://UOBABYLON.EDU.I>

:



:

| الفهرس: |  |
|---------|--|
| 01      | مقدمة:   |
| 04      | :  |
| 05      | المبحث الأول: مفهوم العامل الأجنبي                         |
| 05      | المطلب الأول: المقصود بالعامل الأجنبي                      |
| 05      | الفرع الأول: التطور التاريخي لحالة الأجنبي                 |
| 06      | أولا-عهد الحضارة الصينية القديمة                           |
| 06      | ثانيا-عهد الرومان  |
| 06      | ثالثا-عهد اليونان القديمة                                  |
| 07      | رابعا-في الهند القديمة                                     |
| 07      | خامسا-تدويل مفهوم الأجنبي                                  |
| 09      | الفرع الثاني: تعريف الأجنبي                                |
| 09      | أولا-التعريف اللغوي  |
| 09      | ثانيا-التعريف القانوني                                     |
| 11      | الفرع الثالث: تعريف العامل الأجنبي                         |
| 11      | أولا-التعريف وفقا للقانون الجزائري                         |
| 11      | ثانيا-التعريف وفقا للاتفاقيات الدولية                      |
| 13      | المطلب الثاني: التمييز بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري |
| 13      | الفرع الأول: التمييز من حيث طبيعة عقد العمل                |
| 15      | الفرع الثاني: التمييز من حيث التأهيل                       |

:

|    |   |
|----|---|
| 17 | الفرع الثالث: التمييز من حيث إجراءات التشغيل                |
| 19 | المبحث الثاني: شروط تشغيل العمالة الأجنبية                  |
| 20 | المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالمؤسسة المستخدمة            |
| 20 | الفرع الأول: عدم توفر المنصب على المستوى المحلي             |
| 21 | الفرع الثاني: الحصول على الاتفاق المبدئي                    |
| 21 | أولاً- مفهوم الاتفاق المبدئي                                |
| 22 | ثانياً- الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على الاتفاق المبدئي |
| 22 | المطلب الثاني: الشروط الواجب توفرها في العامل الأجنبي       |
| 22 | الفرع الأول: الشروط الشكلية                                 |
| 23 | أولاً- شرط الحصول على رخصة العمل                            |
| 28 | ثانياً- اشتراط عقد العمل محدد المدة                         |
| 29 | الفرع الثاني: الشروط الموضوعية                              |
| 30 | أولاً- تمتع الأجنبي بمستوى تأهيل                            |
| 31 | ثانياً- تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية                |
| 33 | :   |
| 34 | المبحث الأول: الآثار المترتبة على تشغيل العمال الأجانب      |
| 34 | المطلب الأول: التمتع بالحقوق والقيام بالالتزامات            |
| 34 | الفرع الأول: التمتع بالحقوق                                 |
| 34 | أولاً- الحقوق المالية                                       |
| 36 | ثانياً- الحقوق الغير مالية                                  |

:

|    |   |
|----|---|
| 39 | الفرع الثاني: الخضوع للالتزامات   |
| 39 | أولاً-الالتزامات القانوني   |
| 40 | ثانياً-الالتزامات المهنية   |
| 42 | المطلب الثاني: نهاية عقد تشغيل العمالة الأجانب                                  |
| 42 | الفرع الأول: فسخ العقد بإرادة الطرفين   |
| 43 | الفرع الثاني: فسخ العقد بقوة القانون  |
| 43 | المبحث الثاني: الرقابة والمنازعة الخاصة بتشغيل العمالة الأجانب                  |
| 43 | المطلب الأول: الرقابة الخاصة بتشغيل العمالة الأجانب                             |
| 44 | الفرع الأول: الهيئات المكلفة بالرقابة   |
| 44 | أولاً-الرقابة عن طريق مفتشية العمل  |
| 47 | ثانياً-الرقابة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل                                  |
| 52 | الفرع الثاني: الجزاء المترتبة على مخالفة القانون المتعلق بتشغيل العمالة الأجانب |
| 52 | أولاً-الجزاء المترتب على العامل الأجنبي   |
| 53 | ثانياً-الجزاء المترتب على المستخدم  |
| 54 | المطلب الثاني: المنازعة الخاصة بتشغيل العمالة الأجنبية                          |
| 54 | الفرع الأول: خضوع العمالة الأجنبية للقانون الجزائري                             |
| 54 | أولاً-القانون الواجب التطبيق في تنازع القوانين                                  |
| 55 | ثانياً-اختصاص المانع للقضاء الاجتماعي   |
| 57 | الفرع الثاني: الدعاوى التي يكون فيها العامل الأجنبي طرفاً فيها                  |
| 59 | خاتمة:  |
| 60 | قائمة المراجع:  |
| 68 | الفهرس  |

:



## ملخص:

أدت التحولات الاقتصادية والاجتماعية والانفتاح على العالم والتطورات التكنولوجية إلى سعي المؤسسات للحصول على يد عاملة فنية ومتخصصة والبحث عنها أينما كانت من أجل الصمود والقدرة على المنافسة، الشيء الذي دفع هؤلاء إلى اللجوء لاستقطاب يد عاملة أجنبية، وهو الشيء الذي حدث في الجزائر إلا أن المشرع الجزائري وبغرض حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية وضع عدة قيود وشروط من خلال النصوص القانونية المنظمة لتشغيل اليد العاملة الأجنبية وتتمثل هذه الشروط في شروط شكلية وهي الحصول على رخصة العمل وتحديد المدة في علاقة العمل وشروط موضوعية وتتمثل في إثبات مستوى التأهيل المطلوب وتمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية، كما ألقى على عاتق العمال الأجانب و المؤسسات المشغلة لهم عدة التزامات و بغرض مراقبة مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بتشغيل هذه الفئة خول مهمة الرقابة إلى هيئات إدارية و هي مفتشية العمل و الوكالة الوطنية للتشغيل هذه الفئة خول مهمة الرقابة إلى هيئات إدارية و هي مفتشية العمل و الوكالة الوطنية للتشغيل كلاً في مجال اختصاصه، و جعل القضاء الجهة المختصة للفصل في النزاعات التي يكون العامل الأجنبي طرفاً فيها التي قد تنشأ بسبب تنفيذ علاقة العمل أو لأسباب أخرى.

**الكلمات الدالة:** العامل الأجنبي، عقد العمل، التشغيل، الرقابة، المنازعات، الوكالة

الوطنية للتشغيل، مفتشية العمل، الدعاوى.