

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

نظام ل م د.

التأطير القانوني للعمل في المنزل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون اجتماعي

تحت إشراف:

- د. فتحي وردية

إعداد الطالبتين :

- قاسي أمينة

- تفرشة ساجية

لجنة المناقشة:

- محالبي مراد.....أستاذ مساعد أ..... جامعة مولود معمري.....رئيسا
- فتحي ورديةأستاذة محاضرة أ..... جامعة مولود معمري.....مشرفة و مقررة
- بلميهوب عبد الناصر.....أستاذ مساعد أ..... جامعة مولود معمري.....ممتحن

تاريخ المناقشة: 2015/07/14

كلمة الشكر

نشكر الله عز وجل الذي منحنا العقل والعزيمة لإتمام هذا البحث وتحية وعرفان وتقدير إلى من ساهم وساعدنا في إنجاز المذكرة من قريب أو بعيد ، من مدير علاقات العمل على مستوى وزارة العمل و الضمان الاجتماعي و الأستاذة حمدان ليلة رئيسة مخبر القانون الاجتماعي لجامعة وهران وعلى رأسهم الأستاذة المشرفة "فتحي وردية" التي لم تبخل بتقديم توجيهاتها و نصائحها القيمة.

تقرشة ساجية و قاسي أمنية.

الإهداء

إلى من قال فيهما الرحمن : "وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا".
الوالدين العزيزين والغاليين أطال الله في عمرهما وجدتي الحبيبة
فاطمة.

إلى إخوتي ، رابع ، لياس ، مجيد ، صبرينة و زوجها مجيد ، وإلى توأمي
كريمة .

إلى عمي أعمار وزوجته علجية وكل أولادها.

إلى عماتي وخالاتي وأخوالي خاصة جدي أعمار وجدتي وردية أطال
الله في عمرها.

إلى من ساندتني ومرافقتي في هذا العمل من بدايته إلى نهايته ،
صديقتي أمينة وكل عائلتها و إلى صديقتي نوار ، ليندة .
وإلى كل هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع .

وشكرا للجميع.

ساجية

الإهداء

إلى من قال فيهما الرحمن: "وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً".

والدين العزيزين والغاليين أطال الله في عمرهما ،إلى :

✓ خاصة أمي التي ساندتني طوال مشوار الدراسي

✓ إلى أبي العزيز

✓ إلى أخواتي ديهية و يوبا

✓ إلى خالتي حكيمة

✓ إلى جدي رحمه الله الذي كنت راعبة في أن يرى

نجاحي.

✓ إلى أصدقائي الاعزاء.

وشكرا للجميع.

أمنية

مقدمة:

أدت التحولات الاقتصادية التي حصلت في العالم في الآونة الأخيرة إلى تطورات التكنولوجية في تطوير وسائل الإعلان والتي أدت إلى تغير الجانب الاجتماعي ، والذي جعل استحداث عقد العمل من عقد عمل عادي إلى عقود خاصة ومنها عقد العمل في المنزل، ويقصد بهذا الأخير وجود علاقة عمل بين مستخدم أو الهيئة المستخدمة مع عامل وعلى خلاف العلاقات التقليدية كون هذا العامل يقوم أو ينفذ عمله في المنزل.

فيشمل العمل في المنزلي إحدى وأقدم المهن وأكثرها أهمية بالنسبة للملايين النساء في العالم ويشمل العمل في المنزل في المجتمعات المعاصرة ظاهرة عالمية.

تعتبر الجزائر إحدى الدول العربية القليلة التي تبنت هذا النمط من العمل وهذا بسبب اتساع مشكلة البطالة.

تندرج الفئة العمالية في نص خاص الذي يؤطر هذه العلاقة بسبب اختلافها عن علاقة العمل العادية .

تبنت الجزائر العمل في المنزل في أواخر التسعينات (سنة 1997 حيث نظم بموجب مرسوم تنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 والمتعلق بعلاقات العمل الخاصة للعمل في المنزل ،يهدف هذا النوع من العقد إلى الحد من مشكلة البطالة وتوفير ظروف ملائمة أكثر للعامل .

طرح الإشكالية:

فيما تتمثل أحكام العمل في المنزل؟

ولهذا السبب سنقوم بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين: الفصل الأول يتمثل في مفهوم العمل في المنزل والفصل الثاني في الآثار

منهج البحث:

اتبعنا المنهج التحليلي وذلك من أجل تعريف العمل في المنزل وكذلك خصائصه والمركز القانوني للعامل في المنزل ومدى تبعيته للمستخدم .

و اتبعنا المنهج الاستنتاجي وذلك بإدراج الآثار

الفصل الأول

مفهوم العمل في المنزل

خص المشرع الجزائري عند تحديده لنطاق تطبيق أحكام قانون العمل العمال بالمنزل بنص خاص بالعمل المنزلي، حيث أكدت المادة 04 من القانون رقم 90 - 11¹ المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، على وجود فئتين من العمالة المنزلية، عبر عن الفئة الأولى بالعمال في المنزل (Les travailleurs à domicile) وعبر عن الفئة الثانية بمستخدمي البيوت (Le personnel de maison)، فخص الفئة الأولى بنص تنظيمي دون الثانية، ترجم ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97 - 2474².

ابرز هذا النص التنظيمي خصوصية العمل في المنزل وكذا مميزاته ، فأكد على أن فئة العمال في المنزل فئة عمالية خاصة ذات مركز قانوني متميز عن مركز العامل الأجير ، وإبرازا لهذه الخصوصية سيتم التعريف بهذا النوع من العمل بالوقوف عند تعريفه وتعريف عقد العمل كآلية لتجسيد علاقته القانونية وكذا بتحديد طبيعة هذه العلاقة (المبحث الأول) ثم بالكشف عن المركز القانوني لهذه الفئة العمالية وهو ما يسمح بتمييزهم عن مراكز قانونية مشابهة (المبحث الثاني) .

¹ - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر، عدد 17 لسنة 1990.
² - مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المحدد للنظام الخاص بعلاقة العمل التي تعني العمال في المنزل

المبحث الأول

التعريف العمل المنزلي

يعتبر العمل في المنزل نمط جديد من أنماط العمل المستحدثة التي فرضتها التطورات التكنولوجية الحديثة، فيتميز بانتقال العمل إلى العامل وليس العامل إلى مكان العمل (الهيئة المستخدمة)¹، وتكمن أهمية هذا العمل في تغيير النمط المعيشي للعامل وتسهيل ظروف العمل كون أن نشاطه يتم تنفيذه في منزله بعيدا عن أي ضغط ، كذلك فإنه يعتبر آلية جديدة لامتصاص البطالة والحد منها وهذا سبب انتشارها، ولهذا سيتم تعريف هذا النوع من العمل في المنزل (المطلب الأول) وتحديد الطبيعة القانونية للعمل في المنزل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف العمل في المنزل

لم يعرف المشرع الجزائري العمل في المنزل في القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل ولا حتى في المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.

كذلك لم يخص هذا النوع من العمل بتعريف خاص في العديد من التشريعات والفقه، وحتى الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل في المنزل خلت من ذلك.

يعتبر عقد العمل آلية تجسيد لعلاقات العمل في المنزل ، ليعرف بذلك بأنه عقد العمل في المنزل ، ويعرف عقد العمل على أن يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة وغير محددة مقابل اجر معين محددا سلفا،² وطبقا لإحكام المادة الثانية (02) من قانون علاقات العمل فإنه "تنشأ

علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي ، وتقوم هذه العلاقة على أية حال ، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم و الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لعقد العمل".

1 - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الطبعة ، جامعة الجزائر، 2014 .

2 - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقات العمل الفردية - الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998 ، ص 77 .

كما عرفه الفقه الحديث على انه "عقد يلتزم بمقتضاه للعامل بالعمل لصاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل اجر محدد ، ولمدة محددة أو غير محددة"¹. من منطلق أن العمل يعرف على انه نشاط قانوني يقوم به العامل لحساب شخص آخر وهو المستخدم مقابل أجر ، يمكن القول أن العمل في المنزل هو نفسه ذلك العمل بالمفهوم العادي على خلاف انه في هذه الحالة يمارس العامل نشاطه خارجا أو بعيدا عن مقر المؤسسة أو الأماكن التابعة للمستخدم .

رغم ذلك نجد أن الفقه الفرنسي يعرفه بتعريفه للعمل عن بعد، ليقصد به كل نشاط يتم خارج المؤسسة باستعمال جهاز الكمبيوتر يعني في منزله بعيدا عن الهيئة المستخدمة، وهذا النوع من العمل تم تبنيه أساسا لتحسين نوعية الحياة الشخصية والمهنية.²

يستنتج من خلال هاتين المادتين إن عناصر عقد العمل والمتمثلة في عنصر العمل وعنصر الأجر وكذا الإشراف والتبعية ، وهي عناصر يجسدها عقد العمل في المنزل باستثناء عنصر التبعية الذي يمكن استبعاده في هذا النوع من العمل كما سيتم توضيحه ، فعقد العمل في المنزل ينطوي على التزام العامل بأداء للعمل لحساب مستخدم واحد أو عدة مستخدمين مقابل اجر معين .

بهذا ينفذ العمل في المنزل لقيام علاقة قانونية تربط بين كل من العامل والمستخدم على إن هذه العلاقة مقارنة بعلاقة العمل العادية ذات طابع خاص وتنشأ مراكز خاصة ، الأمر الذي يستوجب الوقوف عند هذا المركز انطلاقا من تحديد أطراف هذه العلاقة (الفرع الأول) مع إبراز خصائص هذا العمل (الفرع الثاني) ليتم بعدها تمييزه عن صورة خاصة به وقريبة منه (العمل عن بعد).

¹- هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع الجزائر 2009 ، ص 57 .

³- Le monde du travail et le travail à domicile-<http://www.ladissertation.com/le-monde-du-travail/objet-d%3a9tude-le-t%3a9ic3%a9travail/129250.html> .

الفرع الأول

أطراف علاقة العمل في المنزل

تنشأ علاقة العمل بين عامل ومستخدم ، يتمتع كل طرف منهما بمجموعة من الحقوق وجملة من الالتزامات التي يفرضها قانون العمل والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل ، بالنسبة للعمل في المنزل فأطرافه مثل أطراف علاقة العمل العادية على أن هناك اختلاف واحد يتمثل في جواز تعدد المستخدمين في مثل هذه العلاقة ، على هذا سيتم تحديد هذه الأطراف بالتطرق العامل كطرف في العلاقة (أولا) ثم إلى المستخدم (ثانيا).

أولا : العامل كطرف في العلاقة

يعرف المشرع الجزائري في قانون رقم 90-11 العامل في مادته الثانية (02) على أن " يعتبر عمالا أجراء ، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم...". فالعامل المخاطب بأحكام قانون العمل هو كل شخص طبيعي يؤدي عمل لقاء اجر تحت إشراف وإدارة صاحب العمل أو المستخدم¹، ولا يهم إن كان العمل يدويا أو فكريا.

أما بالنسبة للعامل في المنزل فقد عرفته المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 بأنه "...كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع، أو خدمات ، أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر، مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته ، باستثناء أية يد عاملة مأجورة ، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل ، أو يتسلمها من المستخدم، دون أي وسيط"².

نستخلص من هذا أن العامل في المنزل عامل بمفهوم المادة الثانية (02) من قانون رقم 90-11 غير انه يختلف عن العامل الأجير كونه يقوم بنشاطه في المنزل بعيدا عن مكان العمل التابع لمستخدم واحد أو أكثر خلافا عن العامل العادي الذي يلتزم بالعمل عند مستخدم واحد مقابل أجر.

حصر المشرع الجزائري في نفس هذه المادة الأشخاص الذين يحق لهم مساعدة العامل كما استثنى أية يد عاملة مأجورة.

¹- سليمان بدري الناصري ، دراسة مقارنة ، المكتب الجامعي الحديث ، الأردن ، 2005 ، ص 45 .

²- المادة 02 ، سالف الذكر.

كذلك يختلف العامل في المنزل عن العامل العادي في كون هذا الأخير يستعمل الأدوات والوسائل في مكان العمل (الهيئة المستخدمة)، أما العامل في المنزل فيمكن أن يتحصل بنفسه عن أدوات العمل والأدوات الأولية أو يتسلمها من المستخدم. توضيحا لتعريف العامل في المنزل سيتم تمييزه عن الحرفي وكذا عن خدم المنزل أو البيوت .

1- تمييز العامل في المنزل عن الحرفي :

يقصد بالحرفي كل شخص طبيعي مسجل في سجل الصناعة التقليدية ويمارس نشاطا تقليديا يتمثل في إنتاج أو إبداع أو تحويل أو ترسيم فني أو صيانة أو تصليح أو أداء خدمة ، يتولى بنفسه تنفيذ العمل وإدارة نشاطه وتسييره وتحمل مسؤوليته. فهو عامل أجير يقوم بعمله وهذا ما يترتب عنه عنصر الاستقلالية¹، أما العامل في المنزل كما سبق أن تم تعريفه فيقوم بالعمل في منزله بهذا يتبين أن العامل في المنزل والحرفي يلتقيان في النقاط التالية :

أ- **يمكن للحرفي أن يقوم بنشاطه في منزله²** : مثله مثل العامل في المنزل وهو ما أكدته المادة (09) من الأمر رقم 01-96 مثال عن ذلك النساء اللواتي يقمن في منزلهن بنشاطات حرفية تقليدية كالخياطة والتطريز.

ب- **من حيث طبيعة النشاط الذي يقوم به كلاهما**: يغلب على عمل الحرفي الطابع اليدوي إلا أنه لا يوجد ما يمنعه من أن يكون نشاطه فكريا يتمثل في إبداع ما، كما جاء في نص المادة (05) من الأمر رقم 01-96 التي جاء فيها " سجل الأنشطة الحرفية تشكل السجل الرسمي لتدوين كل المعلومات المتعلقة بإنشاء، تغيير وإنهاء نشاط الحرفي بتسجيل الأنشطة الحرفية"، وفي هذه النقطة يلتقي أيضا مع العامل في المنزل الذي بدوره قد يكون نشاطه ماديا يغلب عليه الطابع اليدوي أو الفكري.

ت- **من حيث مصدر المواد الأولية المستعملة** : يمكن للعامل في المنزل أن يستعمل مواد أولية يتحصل عليها بنفسه أو من طرف المستخدم، ونفس الشيء ينطبق على الحرفي حيث لا يوجد ما يمنعه من أن يستعمل المواد الأولية المملوكة له أو المسلمة من طرف زبائنه¹.

¹- المادة 05 ، 10 من أمر رقم 96 - 01 مؤرخ في 01 جانفي 1996 ، محدد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، ج ر عدد 03 لسنة 1996 .
²- المادة 09 فقرة 01 من الأمر نفسه .

ث- من حيث اليد العاملة التي يستعين بها : بالنسبة للحرفي وكذا العامل في المنزل ، حددت النصوص اليد العاملة التي قد يستعين بها فحصرتها في أعضاء العائلة فقط بالنسبة للعامل في المنزل. أما بالنسبة للحرفي فأضافت متمهن واحد إلى ثلاثة بموجب عقد تمهين². رغم نقاط الالتقاء هذه إلا أن ثمة فوارق بينهما يركز أساسا على غياب العلاقة المباشرة بين العامل في المنزل وفان العامل في المنزل يعمل لحساب مستخدم ما أو عدة مستخدمين مقابل أجر، في حين أن الحرفي يعمل لحسابه ليحقق أرباحا كما لا يتلقى أجرا . أخيرا فان العامل في المنزل لا يخضع للالتزامات الحرفي أو التزامات مشابهة لها ، في حين يخضع لها الحرفي ، فيلتزم مثلا بالتسجيل في السجل الصناعة التقليدية والحرف كما أكدته المادة 29 من أمر رقم 96 - 01 سالف الذكر.

2- التمييز بين العمال في المنزل ومستخدمي البيوت (خدم المنازل) :

يعرف خدم المنازل حسب اتفاقية الدولية رقم 189 المتضمنة اتفاقية العمل اللائق لعمال المنزلية على أنه " يعني تعبير " العمل المنزلي " أي شخص المستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام. أي شخص يؤدي عملا منزليا من حين لآخر على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني ، ليس عاملا منزليا"³ .

يقصد بخدم المنازل الأشخاص التي تعمل في الأماكن الخاصة بغرض مساعدة أصحابها في الأعمال اليومية، وتتميز أعمالهم بخصوصية مثل الطهي، ويخرج من هذه الفئة من يؤدون أعمال ذهنية لخدمة صاحب العمل حتى ولو كانت تتم في خدمة هذا الأخير مثل السكرتير الخاص، وأمين المكتبة الخاص والمدرس الخاص حتى ولو كان العمل يمارس داخل المنزل.⁴

¹- سعاد بوختالة، علاقة العمل الخاصة بعمال في المنزل، بحث لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر، لسنة 2003 – 2004 ، ص 37
² - أنظر المادة 11 من الأمر رقم 96 – 01 السالف الذكر
³- الاتفاقية الدولية رقم 189 ، المتضمن الاتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، المؤرخة في 16 جوان 2011 ، معتمدة جنيف ، منشورة على الموقع الإلكتروني.

⁴www.laworall.info/index.pl/definition-of-the-employer-the-employee-and-the-lambour-contact.1332

وأيضا عبد الحميد قطب جلال ، الموسوعة العمالية ، مطبعة علاء الدين ، 2009 ، ص 47 .

لم يستثنى المشرع الجزائري مستخدمي البيوت من أحكام قانون العمل ، إلا أنه لم يرد فيهم نص خاص، لذا فإن هذه الفئة تخضع لأحكام قانون علاقات العمل تطبيقاً في المادة 4 من القانون رقم 90-11 ، التي تؤكد على إمكانية اتخاذ أحكام خاصة بهم عن طريق التنظيم عموماً يعرف على أنهم أجراء يقومون بعمل يغلب عليه الطابع المادي في منزل صاحب العمل يتمثل في العناية بشخص رب العمل أو بذويه ، كخادم بأعمال التنظيف، الطهي أو سيطرة السيارة...الخ.¹

أما العمل في المنزل كما سبق أن تم توضيحه فهو عمل يقوم به العامل وحد أو بمساعدة أفراد عائلته في منزله لحساب مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ومنه يتحدد الفرق الموجود بين العمال في المنزل وعمال الخدمة المنزلية أو مستخدمي البيوت Personnel de maison فيما يلي :

• **من حيث مكان تأدية العمل :** ينفذ العمل في المنزل من العامل في منزل يملكه أو يستأجره أو يشغله ، أما بالنسبة لعمال الخدمة المنزلية فيؤدي العامل عمله في منزل صاحب العمل.

• **من حيث طبيعة العمل أو النشاط :** تفيد المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 بأن العامل في المنزل يقوم بنشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية وهذا يدل على أن العمل في المنزل يمكن أن يكون عملاً مادياً كأعمال الخياطة والطرز...الخ. أو عمل فكري . أما عن مستخدمي البيوت يغلب عليهم الطابع المادي، فيكون متصل بصاحب العمل إما مباشرة بعناية شخصه أو ذويه أو بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة كسائق سيارته أو حارس مسكنه.²

• **من حيث الرقابة والإشراف :** العامل في المنزل يقوم بعمله خارج أماكن العمل التابعة لصاحب العمل وهذا ما يجعله بعيداً عن الرقابة والإشراف المباشر له أما مستخدمي البيوت فيقومون بأعمالهم تحت الإدارة والرقابة والإشراف المباشر لصاحب العمل عليه³، مما يكشف

1- سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 35 .

2- سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 35 .

3- مرجع نفسه، ص 36.

عن وجود علاقة التبعية ويفسر خضوعه للقانون رقم 90-11 ، إذ تجتمع فيه عناصر علاقة العمل العادية.

يستخلص مما سبق أن العامل في المنزل هو ذلك الشخص الطبيعي الذي يقوم بأداء عمل يدوي أو فكري لحساب مستخدم أو عدة مستخدمين ، ويتمتع بمركز المشبه بالأجير على أنه يتميز عن أشخاص يمارسون نشاطهم في ظروف مشابهة لظروفه لاسيما لغياب تبعيته لشخص المستخدم.

ثانيا : المستخدم كطرف في العلاقة

تنص المادة 69 من الأمر رقم 75-31 على أنه "يخضع لأحكام هذا القسم (العمال في المنزل) كل صاحب عمل يشغل بصفة نظامية أو غير نظامية، وبصفة اعتيادية أو غير اعتيادية عاملا واحدا أو أكثر في المنزل".

و يكون صاحب العمل والمسمى (مقدم الشغل) مسؤولا عن تطبيق كافة الأحكام القانونية والتنظيمية المطبقة على العمال، حتى ولو استخدم وسيطا لهذا الغرض".¹

وكذلك تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 على أنه "يعتبر مستخدما كل شخص طبيعي أو معنوي ، عام أو خاص، يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا ويشغل عاملا أو أكثر في المنزل".

تنص المادة 04 من نفس المرسوم أنه : "يلزم المستخدم الذي ينجز عملا في المنزل لتصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل المختصة إقليميا، كما يلزم من جهة أخرى لحيازة دفتر ترتيب...".²

يتضح من خلال هذه المواد اهتمام المشرع الجزائري بتحديد أطراف علاقة العمل في المنزل ، وامتد ذلك إلى شخص المستخدم الذي خصه بالفصل الثاني من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 ، فتولى تعريفه على عكس القانون رقم 90-11 الذي انصب اهتمامه على تعريف العامل الأجير وذلك من خلال نص المادة الثانية منه.

1- المادة 69 من أمر رقم 75 – 31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، متعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر ، عدد39 صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).

2- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 ، سالف الذكر.

على هذا الأساس يكون مستخدماً في علاقة العمل بالمنزل كل شخص طبيعي أو معنوي ، عام أو خاص ، كالمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي أو التجاري أو الشركات التجارية والمؤسسات الاقتصادية.

الفرع الثاني

خصائص العمل في المنزل

تعد مميزات العمل في المنزل الدافع الذي يجعل أصحاب العمل يفضلونه عن بعض الأنماط الأخرى نظراً لبعض النشاطات التي يعتبر العمل في المنزل المكان الملائم لها مثل النسيج ، الخياطة ، الطرز...الخ.

كذلك فإن العمل في المنزل قليل التكلفة في كل من مساحة العمل المستعملة أو المخصصة خلافاً عن العمل في الهيئة المستخدمة وزيادة كمية الإنتاج ، كما يساعد هذا النمط من العمل المستخدمين على مواجهة متطلبات السوق.

لإبراز هذه الخصائص سيتم التطرق إلى ميزة التقليل من التكلفة (أولاً) وخصوصية مكان تنفيذ العمل في المنزل (ثانياً) وكذا مرونته وأوجهها (ثالثاً).

أولاً : العمل في المنزل قليل التكلفة

يتميز العمل في المنزل كونه اقتصادي...الخ من حيث انخفاض التكاليف الاجتماعية ، والمساحة المخصصة للعمل والأماكن الضرورية لممارسته كالإطعام ، التدفئة والنقل...الخ كذلك كمية الإنتاج التي تكون أكبر مقارنة بالإنتاج داخل المؤسسة وهذا بغض النظر عن قلة الأجور وعدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، مع إلزام القانون المستخدمين بذلك.

ثانياً : خصوصية مكان تنفيذ العمل في المنزل

يعتبر المنزل المكان الأساسي (البيئة الطبيعية) لبعض الأعمال الخاصة والتي تتطلب الدقة ، والصبر ومهارات معينة ، وتستوجب الاستناد على هذا النمط من العمل ، سواء تعلق الأمر بالتركيب أو التشكيل أو الطرز أو النحت أو أي لمسة أو إبداع خاص لمنتوج معين. وقد تقتضي أحيانا اللجوء إلى عقود العمل من الباطن ليتم في المنزل (Une sous-traitance spécialité)

ثالثا : مرونة العمل في المنزل Flexibilité du travail à domicile

يدخل أو يندرج العمل في المنزل ضمن إستراتيجية المؤسسة لمواجهة متطلبات السوق بحيث هو إجابة على اختلالات أو تقلبات السوق حسب المواسم والتضخم¹. و في ظل الأزمة الاقتصادية ظهر العمل في المنزل كوسيلة للاندماج في سوق العمل وبالتالي أصبحت له القدرة على خلق مناصب التشغيل وتحصيل العوائد في فترات الأزمات مع العلم أن هذه المرونة تؤدي إلى عدم الخضوع لصعوبات القانونية والإدارية². يعتمد هذا النمط من العمل حسب الحاجة استنادا إلى طبيعة العمل وحجمه ودرجة الطلب عليه كوسيلة لمواجهة الأزمات مهما كانت طبيعتها. إضافة إلى القدرة على إنهاء علاقة العمل في أي وقت لأي سبب دون إشعار سابق من الطرف ومن دون تعويض وبالخصوص أن قانون العمل لا يلزم صاحب العمل باستخدام العامل بصفة دائمة ، بل حسب الحاجة والطلب ولا يتمتع هذا الأخير بالحماية المقررة للعامل بسبب التسريح الاقتصادي كالتعويض عن البطالة والتقاعد المسبق

الفرع الثالث

التمييز بين العامل في المنزل والعمل عن بعد

يعد العمل في المنزل نشاط قانوني ، يقوم به الشخص العامل لحساب مستخدم واحد أو أكثر وعلى خلاف الحالة العادية لعلاقة العمل يعد المنزل ، مكان لممارسة النشاط وليست الهيئة المستخدمة أي يتم العمل خارج أماكن العمل التابعة للمستخدم أما بالنسبة للعمل عن بعد فهو أسلوب عمل جديد افترضه الواقع الحالي كحل لكثير من المشاكل العملية التي تواجه العمال فهو العمل من مكان مستقل وبعيد عن مكان العمل التقليدي باعتباره في ذلك على وسائل الاتصال الالكترونية لإبقاء العامل على اتصال بصاحب العمل وبالمؤسسة.

¹- بالعموري نادية، مرجع سابق، ص23.

²- عطار عبد الحفيظ ، التشغيل غير الرسمي بين الدافع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر ، أطروحة لنيل دكتوراه في الانثروبولوجيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة أبي بكر بلقايد -تلمسان- الجزائر ، 2009-2010 ، ص 157

يقصد بالعمل عن بعد حسب تعريف منظمة العمل الدولية على انه "نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل منفصلا عن الاتصال الشخصي وعن بقية العمال الآخرين، وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلاله بتسهيل انفصال العامل من موقع العمل الرسمي من خلال تسهيل عملية الاتصال"¹.

حدد المشرع الجزائري عملا بأحكام المادة 04 من قانون 90-11 النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل من خلال المرسوم التنفيذي رقم 97-474 ، والذي يعتبر الإطار القانوني العام للعمل عن بعد في الجزائر، وبالرجوع لهذا المرسوم ، يلاحظ أن المشرع الجزائري قد أغفل تعريف العمل عن بعد رغم أنه تطرق إلى تعريف العامل في المنزل ، و المستخدم².

يقصد كذلك (العمل عن بعد) تلك الطريقة المرنة للعمل التي تغطي مجالا واسعا من أنشطة العمل حيث يتم العمل بعيدا عن صاحب العمل ، ويمكن أن يكون العمل عن بعد بتوقييت كامل أو جزئي ، ويكون الاتصال مع الهيئة المستخدمة بوسائل الاتصال الحديثة³.

عرفه المشرع الفرنسي حسب المواد من 9-1222 إلى 11-12224 ، على أنه انخراط في أي نشاط خارج المؤسسة عن طريق جهاز الكمبيوتر (الانترنت، الهاتف، الفاكس) ويمكن أن يتم العمل عن بعد من المنزل، أو الحافلة أو الترام TRAM أو في القطار من جهاز كمبيوتر. وهذه التقنية الجديدة تم تبينها أساسا لتسهيل وتحسين الحياة الشخصية والمهنية، وحسب الإحصائيات المنجزة فإن عدد العاملين عن بعد في فرنسا في 2002 يبلغ حوالي 1,1 مليون من الأجراء وغير الأجراء ، وفي 2006 أصبح عدد العمال في المنزل 3,4 مليون ، لينتقل في 2010 إلى 4,3 مليون من عمال عن بعد.

تأخرت فرنسا في دخولها في هذا الميدان ولكنها التحقت تدريجيا كما تبينه الإحصائيات أعلاه، على انه يتوقف هذا النمط أمام بعض المشاكل منها أن يوجد بعض أرباب

1- أحمد السيد كردي، مقدمة في مفهوم عمل المرأة عن بعد، www.ahmeddkordy.blogspoty.com مأخوذ عن الموقع الالكتروني.

2- أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 ، سالف الذكر.

3- مايك جري، نويل هدسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، مركز البحوث ، المملكة العربية السعودية، 2001، ص 39.

4-loi N° 2012-387du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et a l'allégement démarches administrative.

العمل (أصحاب العمل) الذين لا يثقون بعمالهم لأنهم يعتقدون أن بعضهم لا يجدي نفعا، وهذا هو السبب الرئيسي لعدم تبني فرنسا سابقا هذا النمط مقارنة مع ألمانيا الدانمارك.. الخ. ولقد بدأت المؤسسات الفرنسية تأخذ العمل عن بعد بمساعدة تكنولوجيا حديثة التي طورت هذا النمط¹.

و فيما يتمثل صور تميز العمل عن بعد عن العمل في المنزل :

- استعمال أجهزة المعلومات والاتصالات خلافا عن العمل في المنزل الذي لا يحتاج إلى استعمال الأجهزة المعلوماتية (تكنولوجيا)

- تميزه بطابع فكري، وهذا لا نجده أساسا في العمل في المنزل لأن معظم النشاطات التي يقوم بها العامل حرفية ويدوية ولا يعفي إطلاقا الفكر... الخ².

على أنه نستخلص مما سبق أن العمل عن بعد والعمل في المنزل يلتقيان في كونهما يمارسا بعيدا عن أماكن العمل التقليدية (العادية). و يختلفان في شيء مهم يتمثل في الوسائل المستعملة للعمل أو القيام بالنشاط، فالعمل عن بعد يحتاج إلى تكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة، أما بالنسبة للعمل في المنزل فلا يحتاج لذلك، وليس بشرط لإتمامه ولقيامه.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للعمل في المنزل

تحدد الطبيعة القانونية لعلاقات العمل في المنزل وهذا من خلال اتجاهين أو موقفين فهناك من قال أن عقد العمل في المنزل عقد خاص يختلف عن عقد العمل العادي ، وأيضا المشرع الجزائري لم يحدد هذه الطبيعة صراحة فهي تنصف بالغموض ، حيث يتجلى الأول في موقف بعض المختصين من الطبيعة القانونية للعمل في المنزل (الفرع الأول) والثاني في موقف المشرع الجزائري من هذه الطبيعة (الفرع الثاني).

¹-Le monde du travail et le travail a domicile <http://www.ladissertation.com/le-monde-du-travail/objet-d%C3%A9tude-le-t%C3%A9l%C3%A9travail/129250.html>

²- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 ، سالف الذكر.

الفرع الأول

موقف بعض المختصين من الطبيعة القانونية للعمل عن بعد

اعتبر أساتذة القانون الاجتماعي عقد العمل في المنزل عقد خاصا يختلف عن عقد العمل التقليدي وأكدوا أن تكييفها علا صلة أنها علاقة لا ترقى إلى درجة العقد، خاصة في ظل غموض النصوص التشريعية وتحديد المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الذي لم يُشر إلى العقد، وعرف العمل في المنزل أنه النشاط الذي يقوم به العامل عن طريق إنتاج سلع ، تقديم خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر.

و من هذا المنطلق ذهب بعض الأساتذة أمثال الأستاذ بن عزوز بن صابر، محمد نصر الدين قريش ، عبد السلام نيب ، إلى أن العامل في المنزل يتم بموجب عقد ملزم للجانبين ، يختلف عن عقد العمل ويقترّب من عقد المقاول الذي عرفته المادة 549 من القانون المدني الجزائري انه "عقد يتعهد بمقتضاه احد المتعاقدين أن يصنع شيئا ا وان يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد" لكونهما (العامل في المنزل والمقاول) يتعهدان لشخص المستخدم أو المتعاقد معه للقيام بعمل مقابل اجر، فهو يختلف عن عقد العمل لأن المشرع لم يشترط لقيام علاقة عمل بين العامل في المنزل والمستخدم عنصر التبعية القانونية ، حيث لم يشترط أن يكون العمال تحت إشراف ورقابة صاحب العمل ، وبالتالي لا يكون هذا الأخير مسؤولا عن الأخطاء التي ترتكب من قبل العامل أثناء وبسبب تأديته للعمل، كما أن العامل ليس لديه أية علاقة مباشرة بالزبون ولا يسأل عن العيوب التي يمكن أن تشوب المنتج¹.

الفرع الثاني

موقف المشرع الجزائري

تكشف النصوص التشريعية والتنظيمية تحديدا المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المتضمن النظام الخاص لعلاقات العمل التي تعني العمل في المنزل ، غموضا في تحديد الطبيعة القانونية للعمل في المنزل ، ولم يشترط المشرع الجزائري لقيام علاقة عمل بين العامل في المنزل والمستخدم أي علاقة تبعية ، كما أن المشرع لم يول شخصية العامل الأهمية التي تستوجبها عقود العمل. ويقصد بهذه الفكرة بأنه خلافا عن علاقة العمل العادية

¹ - بالعموري نادية ، مرجع سابق، ص 24

التي تتجسد من العامل شخصيا ، فان العامل في المنزل لا يتقيد بهذه الاعتبارات الشخصية حيث يمكن له أن يستعين في أداء العمل بأفراد عائلته ، وكأن علاقة العمل في المنزل تقوم بين صاحب العمل وعائلة معينة ولا يكيف هذا العمل على أنه عمل في المنزل إذا استعان العامل بأشخاص أجانب من العائلة ، وفي هذا يختلف عن المشرع الفرنسي الذي أجاز ذاك ، وذهب الاجتهاد الفرنسي إلى درجة السماح للعامل في المنزل بأن يعمل لفائدة مؤسسات متنافسة.

على هذا الأساس كيفت علاقة العمل في المنزل، على أنها عقد ملزم للجانبين من طبيعة خاصة كعقد المقاولة ، حيث يعتبر الأجر الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل.

أما عن التبعية القانونية فلا تؤثر في طبيعة العقد في ظل تطور مناهج وأساليب تقسيم العمل في مختلف المستويات بحيث لم يعد صاحب العمل في حاجة إلى ممارسة سلطة الإشراف و التوجيه والرقابة ، ويكتفي بوضع هذه التوجيهات والأوامر في شكل مخططات تتبع في أداء العمل¹.

المبحث الثاني

المركز القانوني للعمال في المنزل

يقصد بالمركز القانوني للعامل مجموعة من الشروط التي يستوجب توفرها في العامل لاكتسابه لهذه الصفة حيث تختلف ظروف العمل في المنزل عن ظروف علاقات العمل العادية من جوانب عدة من حيث مكان العمل التنفيذ الشخصي كون العامل العادي ملزم بتنفيذ العمل المسند إليه بنفسه ومن دون أي مساعدة خارجية خلافا عن العامل في المنزل الذي يحق له الاستعانة بيد عاملة واحدة مأجورة إضافة إلى تنفيذه للعمل المسند إليه بنفسه ، ويظهر أيضا الاختلاف في عدم سماح القانون للعامل العادي بالعمل لدى أكثر من مستخدم واحد ، ولهذا سنقدم الشروط الواجبة توافرها في العامل حتى يعتبر عاملا في المنزل(المطلب الأول) والمركز الذي يحتله في العمل(المطلب الثاني).

¹- مرجع نفسه، ص ص 24 - 25

المطلب الأول

شروط اكتساب صفة العامل في المنزل

وردت الشروط اللازمة لاعتبار العامل في المنزل ضمن المادة 02 من المرسوم التنفيذي 97-474 يمكن أن تستخلص منها هذه الشروط والتي يجب أن تتحقق مجتمعة ، فإذا اختلف أحدها فلا يمكن اعتبار من يقوم بالعمل عاملاً في المنزل، وتستند هذه الشروط على مكان العمل (الفرع الأول) وأشخاص تنفيذه (الفرع الثاني)و القيام بالعمل لحساب مستخدم أو أكثر(الفرع الثالث) والأجر(الفرع الرابع) ومصدر المواد الأولية وأدوات العمل(الفرع الخامس) ومدة العمل القانونية(الفرع السادس) وكذا الأمن في مكان العمل(الفرع السابع)

الفرع الأول

المنزل كمكان للعمال

نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 على تعريف العامل في المنزل بأنه "كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تعبيرية..." ، يستنتج هذا أن مكان تنفيذ العمل شرط مهم لاكتساب صفة العامل في المنزل، فيجب أن ينفذ العمل خارج أماكن العمل التابعة للمستخدم لأن يمارس نشاطه في المنزل ، بغض النظر على كون المنزل مملوكاً له أو مأجور.

يترتب عن ذلك تحويل العامل جزء من منزله بحسب طبيعة العمل المنفذ إلى ورشة صغيرة أو مكتب ، ويكون مزود بالتجهيزات الضرورية للقيام بالعمل على أكمل وجه¹. فلا يتمثل مكان تنفيذ العمل و الالتزامات المرتبطة به في المؤسسة المستخدمة بل في المنزل ، وهو ما يحقق أهمية خاصة سواء للمستخدم أو العامل وبصفة خاصة النساء.

¹- سعاد بوختالة، مرجع سابق ، ص 18 .

الفرع الثاني

التنفيذ الشخصي للعمل أو بمساعدة أشخاص محددين

يضاف إلى شرط العمل في المنزل شرط آخر يتمثل في تنفيذ هذا العمل من طرف العامل وحده أو بمساعدة أشخاص محددين حصرتهم المادة الثانية(02) سالفه الذكر، في أعضاء عائلته دون أن توضح من هم المقصودون بهذه العبارة ، في حين كانت المادة 70 من الأمر رقم 75 - 31 المتعلق بعلاقة العمل في القطاع الخاص عند تعريفها للعامل في المنزل أكثر وضوح حيث نصت على "... الذين لا يستعينون إلا بأزواجهم وأولادهم أو بمساعدة عامل واحد مأجور ويعد، كأولاد مكفولين، الأولاد الذين يقل عمرهم عن 16 عاما، ويعيشون في منزل العامل..."¹.

يستنتج من هاتين المادتين بأن العامل في منزله يمارس نشاطات إنتاج أو خدمات...الخ ، ويستعين بأعضاء عائلته على انه تمنع تشغيل أولادهم القصر الذين يقل عمرهم عن 16 سنة.

يلاحظ تناقص فيما يخص الاستعانة بيد عاملة مأجورة إذ استثنيتهم المادة الثانية (02) فجاء فيها: "... باستثناء أية يد عاملة مأجورة..."

في حين تنص المادة 70 من الأمر رقم 75 - 31 على أن "... الذين لا يستعينون إلا بأزواجهم وأولادهم أو بمساعدة عامل واحد مأجور..." وبحل هذا التناقض لاحظنا في مجرى هذه الدراسة أن يسمح باستعمال أو الاستعانة بيدي عاملة واحدة في حالة ما إذا كان العمل المأخوذ أو المطلوب إنجازه من طرف العامل كثير وفي حالة أيضا ما إذا كان العامل يشتغل عند أكثر من مستخدم واحد. مما لا شك أن المادة الثانية أعلاه والمستثنية لليد العاملة المأجورة مبررة بمنع المضاربة على اليد العاملة التي يستخدمها مما قد يفقده صفة العامل في المنزل كما رتب عن ذلك من نتائج وآثار سلبية.

¹- المادة 70 من أمر رقم 75 - 31 ، السالف الذكر .

الفرع الثالث

القيام بالعمل لحساب مستخدم أو أكثر

لاشترط لاعتبار الشخص الذي يقوم بعمله في منزله عاملاً في المنزل أن ينفذ عملاً عهد إليه من طرف مستخدم واحد¹ ، إذ يمكن أن يكون ذلك من عدة مستخدمين . يعرف المستخدم في المنزل هو كل شخص طبيعي أو معنوي ، عام أو خاص ، يمارس نشاطاً صناعياً أو تجارياً أو حرفياً يشغل عاملاً أو أكثر في المنزل². يستنتج بصفة المخالفة أنه لا يتمتع بصفة مستخدم في المنزل شخص من الخواص يلجأ إلى شخص آخر يعمل في منزله لتنفيذ عمل معين. وبهذا المعنى فحتى يوصف العامل بأنه عامل في المنزل يجب أن ينفذ عملاً لحساب مستخدم سواء كان نشاطه صناعياً ، تجارياً وسواء كان شخص طبيعي أو معنوي ، خاص أو عام بشرط أن يندرج نشاطه ما بين العمل المطلوب تنفيذه من العامل والمستهلك. كما يحتفظ العامل في المنزل بمركزه مهما كان عدد المستخدمين ويسمح القانون له بالعمل لصالح مستخدم واحد أو أكثر³.

الفرع الرابع

الأجر

لا يتمتع العامل في المنزل بمركزه إلا إذا كان بالإضافة إلى أنه ينفذ عمله في منزله وبمفرده أو بمساعدة أشخاص محددين ولحساب مستخدم واحد أو أكثر ، يتقاضى أجراً مقابل هذا العمل ، فالعامل في المنزل يتمتع بصفة العامل التي تفرض عليه أداء العمل وتمكنه من استحقاق الأجر وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الخاص بعمال المنزل ، المادة 08 منه على أجر العمال في المنزل دون أن يكون واضح في كيفية تحديده. تتمثل مكونات الأجر لعمال في المنزل فيما يلي :

1- المادة 02 من مرسوم التنفيذي رقم 97-474، المرجع السابق .

2 - المادة 03 من المرسوم نفسه .

3 - سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 19 .

- **عنصر ثابت:** وهو الأجر الأساسي أو القاعدي فهو الجزء الثابت باعتبار يشكل مقابل أداء العمل والمرتبط بمردود العامل في عمله والذي يشكل نوع من المساواة في هذا الجزء من الأجر خاصة بين العامل في المنزل والعامل التقليدي¹.
ويقصد به أيضا الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب ولا يقل على الأجر الوطني الأدنى المضمون للأجر ويتحدد بالنقاط الاستدلالية لكل منصب تقابلها قيمة مالية معينة حسب درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب.

أما فيما يخص ملحقات الأجر تشمل مجموعة من التعويضات المرتبطة بالمنصب والتي تفرضها ظروف العمل وطبيعته ومتطلباته وفق للفقرة الثانية (02) من قانون علاقات العمل ومنها تعويض الخبرة (الاقدمية) ، تعويض الضرر ، التعويضات العائلية...الخ.

- **عنصر متغير:** وتتمثل في العناصر التكميلية للأجور وللعامل في المنزل مختلف التعويضات التي تمنح للعامل مقابل المصاريف التي ينفقها كتعويض الساعات الإضافية، مصاريف التنقل من المنزل إلى مقر المؤسسة المستخدمة لتسليم العمل²...الخ .

فيقصد به مجموعة من المكافآت المقررة للعامل التي تخص مهاراته وقدرته وتكتسب الحماية القانونية المقررة للأجر عند منحها للعامل وتتمثل في تعويض العمل التناوبي، تعويض العمل الإضافي ، تعويض العمل الليلي والمصاريف الخاصة...الخ.³

يحدد أجر العمال في المنزل وفق أسس حددتها المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 على أنه "يحسب راتب العامل في المنزل على أساس مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة...لا يمكن أن يقل راتب العامل في المنزل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون..."⁴. فهي من الحقوق الثابتة له ، وتعد قاعدة من النظام العام ولا يجوز مخالفتها .

الفرع الخامس

مصدر المواد الأولية وأدوات العمل

نصت المادة الثانية(02) من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 على أن "... ويتحصل لنفسه على كل أو بعض المواد الأولية أو أدوات العمل أو يتسلمها من المستخدم بدون

¹- بشير هدي ، مرجع سابق، ص ص، 135 ، 136

²- سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص ص 20 ، 44 إلى 45

³- بشير هدي ، مرجع نفسه، ص ص 137 ، 138

⁴- المادة 08 من مرسوم التنفيذي، رقم 97-474 ، السالف الذكر.

وسيط" ، فالعامل في المنزل يتحصل على مواد أولية وأدوات العمل بنفسه لتنفيذ عمله أو يتسلمها من طرف المستخدم من دون أن يؤثر على مركزه القانوني بشرط عدم تدخل أي وسيط عند الحصول عليها¹.

يستنتج من هذا أنه لاكتساب صفة العامل في المنزل لابد من توفر جميع الشروط المذكورة والخضوع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 79-474 ، وفي حالة ما إذا أخل أحد الشروط فلا يمكن القول أن العامل عامل في المنزل ، وإذا فقد هذه الصفة فقد كل الحقوق التي يمكن التمتع بها.

الفرع السادس

مدة العمل القانونية

يتمتع العمال في المنزل أصلا بالحرية في تنظيم وتوزيع أوقات عملهم ولكن هذه الحرية مقيدة لأنه لا يجب أن تؤدي إلى مدة عمل مفرطة أو زائدة عنها ، لذلك يجب أن تحدد عن طريق التنظيم وعدم تركها لتقدير الأطراف ، لتفادي التعسف من صاحب العمل ، وفي حالة غياب تنظيم خاص لمدة العمل المتعلقة بالعمال في المنزل يتعين اللجوء إلى تطبيق الأحكام القانونية العامة أي أمر رقم 97-03² المتعلق بالمدة القانونية للعمل ، فلا يجب أن تتجاوز مدة العمل في المنزل أربعين ساعة (40 سا) في الأسبوع توزع على خمسة أيام (05) عمل وبمدة ثمانية ساعات (08) في اليوم ، وفي حالة تجاوز هذه المدة تحسب كساعات إضافية.

و يتمتع العامل في المنزل بحق في الراحة وهو حق دستوري مضمون بالمادة 55 من دستور 1996³ ومقرر في مختلف التشريعات العالمية بهدف تجديد طاقته وقوته، وتتمثل هذه الراحة في العطل السنوية مدفوعة الأجر والراحة الأسبوعية والأعياد الدينية والعطل الخاصة⁴.

¹ - المادة 02 من المرسوم نفسه.

² - أمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، لسنة 1997.

³ - المادة 55 من دستور 1996 .

⁴ - سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص ص 52 - 53 .

الفرع السابع

الأمن في مكان العمل

تتمثل في مختلف التدابير الوقائية وهذا بسبب إمكانية تعرض العامل في المنزل كعامل آخر إلى أخطار مهنية تصيبه في شخصه أو أعضاء عائلته ومحيطه بسبب المواد التي يستعملها أو مدة العمل الطويلة... الخ ، والتي تشكل جميعا مظاهر سلبية لظروف العمل في المنزل.

فيلتزم المستخدم بإعلام العمال في المنزل بالأخطار المرتبطة بعملهم وتوضيح تدابير الحيلة والحذر التي يجب اتخاذها، والسهر على أن تكون الآلات وأدوات العمل متوفرة على شروط الأمن الضرورية... الخ، ويلتزم العامل في المنزل بتطبيق الإجراءات والتدابير في مجال الأمن والصحة وأن يحافظ على آمنه وصحته وكذا على صحة وامن كل من يتضرر من جراء نشاطهم¹ ، ويكون ذلك بالاستعمال الصحيح للمواد والآلات الموضوعة تحت تصرفهم.

و فيما يتعلق حوادث العمل والأمراض المهنية فقد نصت المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 97-474 على أن العمال في المنزل يستفيدون من الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي وتؤكد المادة 03 من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية² بأن العامل في المنزل له صفة المؤمن له اجتماعيا.

فيستفيدون من أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية³.

¹ - مرجع نفسه، ص ص 57 - 58 .

² - قانون رقم 83 - 11 مؤرخ في 02 يوليو 1983 ، يتعلق بتأمينات الاجتماعية ، ج ر عدد 28 لسنة 1983 ، المعدل والمتمم .

³ - قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 ، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، ج ر عدد 28 لسنة 1983 ، المعدل ومتمم .

المطلب الثاني

مركز العامل في المنزل

إن تحديد مركز العامل في المنزل كونه أجيرا أولى فهو الذي يسهل معرفة مدى استفادته من الحماية الاجتماعية وبهذا يمكننا البحث عن مدى تبعيته للمستخدم الذي يقوم بالعمل لحسابه سواء كانت قانونية أو اقتصادية (الفرع الأول) وطبيعة التزام العامل في المنزل وحدود تبعيته (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مدى تبعية العامل في المنزل

لم يضع القانون تعريف للتبعية إنما الفقه والقضاء خاصة في فرنسا هو الذي اهتم بالبحث في هذا الموضوع لتكييف عقد العمل واعتباره العنصر المميز لهذا العقد عن باقي العقود المشابهة له فيؤخذ في أول الأمر بالمفهوم الاقتصادي للتبعية لتعريف عقد العمل، حيث يوجد في كل حالة احد المتعاقدين تابع اقتصاديا لطرف الآخر، وهذا ليس صحيح دائما حيث يمكن أن تكون حالة فيها احد الطرفين تابع اقتصادي للطرف الآخر، ولا يعتبر العقد عقد عمل ، مثل الحرفي الذي يقوم بعمل ما لدى شخص معين ولا يعتبر أجير عنده، أما بالنسبة لتبعية القانونية التي سمحت بوضع تعريف شامل لعقد العمل على انه ذلك العقد الذي يلتزم فيه شخص بالقيام بعمل لحساب شخص آخر مقابل اجر.

وعليه سيتم التطرق لمفهوم التبعية الاقتصادية (أولا) والتبعية القانونية (ثانيا).

أولا : التبعية الاقتصادية

تتحقق التبعية الاقتصادية إذا كان العامل يعتمد في معيشته اعتمادا كلياً على الاجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل أي انه تابع اقتصاديا له لان الأجر هو مصدر رزقه الأساسي و من جهة أخرى فان صاحب العمل يستنفذ جهد العامل كلية و جميع نشاطه، فالتبعية

الاقتصادية تقوم على عنصرين ، مفاد الأول أن يكون ما يتقاضاه العامل من العمل و هو مصدر رزقه الرئيسي ، أما الثاني فيقتضي ان يكرس العامل كل نشاطه لخدمة المستخدم ، فهو يستأثر بكل جهده مقابل اجر¹.

لهذا فمفهوم التبعية الاقتصادية يرتكز أساسا على الحالة الاقتصادية للعامل ، فمتى اعتمد اقتصاديا على صاحب العمل فانه يتبعه و يقوم لحسابه بعمل تبعي ، وهو جوهر علاقة العمل.

ثانيا : التبعية القانونية

تقتضي التبعية القانونية أن يكون العامل في مركز تعاقدى يوجب عليه أن يطيع صاحب العمل، فيما يصدره عليه من أوامر وتعليمات بشأن تحديد العمل المطلوب منه وكيفية القيام به ، ووقت و مكان أدائه، كما يكون للمستخدم أيضا أن " يشرف عليه و يراقبه في قيامه به ، و أن يوقع عليه الجزاء هذا لم يراع هذه الأوامر أو إذا أهمل في تنفيذ العمل".²

تقتضي إذا هذه التبعية خضوع العامل لرقابة صاحب العمل ، و من التزامه بتنفيذ أوامره و تعليماته ، و هو ما لا يمكن إخضاع العامل في منزل إليه ذلك أن هذا الأخير ينفذ عمله بعيدا عن صاحب العمل و عن المؤسسة ، فهو لا يكون خاضعا له بصفة مباشرة ، وينفذ دائما عمله شخصية فقد يكون بمساعدة أقاربه ، و بالأدوات الخاصة و ليس بالضرورة تلك التي يقدمها صاحب العمل.

و من أهم ما ميز سلطة الإشراف والرقابة والإدارة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل في المنزل هو حقه في تحديد أوقات العمل ، توزيعه على العمال وأماكن العمل ، وضع النظام الداخلي للعمل وسلطة التأديب...الخ.

بالنسبة للنظام الداخلي حسب نص المادة 75 من قانون 90 -11 الذي يتضمن علاقات العمل على ما يلي : "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عامل

¹- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 166.

²- عصام انور سليم، اصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003)، منشآت المعارف، الاسكندرية، 2004، ص 435.

فأكثر أن تعد نظام داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه".

نستخلص من هنا انه و بمفهوم المخالفة انه لا يلزم على العامل تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة ما لم تشغل أكثر من عشرين (20) عاملا.

ولم يشترط لقيام علاقة العمل بين العامل في المنزل والمستخدم علاقة التبعية القانونية التي تميز علاقة العمل عادة حيث لم يشترط أن يكون العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، وبالتالي لا يكون هذا الأخير مسؤولا عن الأخطاء التي ترتكب من العامل أثناء أو بسبب تأدية عمله وليست له علاقة مباشرة مع الزبون وليس له مسؤولية عن عيوب المنتج.

الفرع الثاني

خصوصية التبعية في علاقة العمل لعمال المنزل

يتحدد مدى توفر أو عدم توفر عنصر التبعية في علاقات العمل في المنزل وتحديد الخصوصية من خلال طبيعة التزام العمال في هذا النوع من العقود (أولا) ثم حدود تبعيته لحساب المستخدم (ثانيا) ومدى تشابه العامل في المنزل بالعمال الأجير (ثالثا).

أولا : اختلاف طبيعة التزام العامل في المنزل

يعتبر عقد العمل اتفاق على إنشاء التزام بالعمل من جانب العامل يقابله التزام صاحب العمل بتقديم الأجر المناسب له ، بحيث ينقسم هذا الالتزام إلى قسمين وتحقيق تبعيتين نتيجة التزام ببذل العناية.

انطلاقا من أن العمال في المنزل يقومون بأعمالهم في المنزل بعيدا عن رقابة المستخدم ، فان هذا الأخير غير قادر على معرفة ما إذا كان العامل بذل العناية اللازمة لإنجاز العمل المنسوب إليه ولا يمكنه مراقبة العمل إلا عند تسلمه ، وهذا ما يؤدي إلى اعتبار أن التزام العامل في المنزل بالتزام بتحقيق نتيجة لا التزام ببذل العناية. و بهذا تختلف طبيعة التزام العامل في المنزل عن العامل العادي.

ثانيا : الطابع المحدود لتبعية العامل في المنزل

إن القول بأن العامل تابع تبعية قانونية لصاحب العمل يعني خضوعه بصفة مباشرة ، كما انه ينفذ عمله بصفة شخصية دون أي مساعدة ، و باستعمال المواد الأولية والآلات التي يقدمها المستخدم وحسب ظروف العمل ، إلا أن هذا لا ينطبق على العامل في المنزل كونه يؤدي العمل المقدم له من طرف المستخدم في منزله وفي الأوقات التي يحددها دون تدخل هذا الأخير¹. و بعيدا عن رقابته و إشرافه ولذا فان عناصر التبعية القانونية لا تتوفر في حالة العمل في المنزل.

ثالثا : تمتع العامل في المنزل بصفة العامل المشبه بالأجير

نصت المادة الأولى (01) من الأمر رقم 85-33² المؤرخ 09 فيفري 1985 والمحدد لقائمة العمال المشبهين بأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، والمطبقة للمادة 03 لقانون رقم 83-11 المتعلق بتأمينات الاجتماعية على أن "يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الآتي بيانهم:

العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها..." المشرع الجزائري العمال في المنزل ضمن قائمة العمال المشبهين بالإجراء و يمكنهم من الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية وذلك تطبيقا لمبدأ الحماية الاجتماعية².

بهذا يكون المشرع الجزائري قد شبه العامل في المنزل بالعامل الأجير، فيمكنه الاستفادة من الضمان الاجتماعي رغم غياب عنصر التبعية للمستخدم و رغم أنه في السابق كان تحديد الفئة المشمولة بالضمان الاجتماعي يتم على أساس عقد العمل و قيام عنصر التبعية إلا أن هذه الحالة تجاوزها الزمن.

على هذا الأساس يكفي للعامل إثبات توافر شروط اكتساب صفة العامل في المنزل ليكون عاملا مشبه بالأجير و ليستفيد من الحقوق المقررة له بغض النظر عن توفر أو قيام عنصر التبعية الذي يترجع أهميته في هذا النوع من العمل.

¹ - سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 29

² - سماتي طيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 2011 .

المطلب الثالث

أفاق سياسة العمل المنزلي في الجزائر

ان حجم التحديات التي تواجه العمالة المنزلية في الجزائر كبيرة ومعقدة بحيث يعد هذا الصنف من العمل مجال الاستغلال فاحش لفئة كبيرة من الشباب الذي عادة ما يكونوا الأكثر عرضة للاستغلال سواء في مجال ظروف العمل، الأجور أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في ظل غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.

مع ذلك فان سياسة العمل في المنزل تحقق مزايا هامة لاسيما بعد تأطيرها وجوانب ذلك عديدة تحقق أبعاد اقتصادية و اجتماعية ، و ذلك من خلال مساهمة العمل في المنزل في الحد من البطالة (الفرع الأول) ودور العمل في المنزل في تحسين العمل المحمي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مساهمة العمل في المنزل في الحد من البطالة

دخل هذا النمط في سوق العمل الجزائر فترة سيادة النظام الاشتراكي و ذلك بموجب الأمر 31-75 ليؤكد المشرع الجزائري لاعتبارات عديدة في فترة الإصلاحات الاقتصادية حيث أكد على تنظيم مثل هذا العمل وهو ما يجسد بموجب بالمرسوم التنفيذي 474/97 ، وذلك تحقيق لغايات مختلفة و من أهمها التخفيف ولو بشكل جزئي من آثار البطالة وذلك عن طريق الاستفادة من بعض الحرف التي تدخل ضمن مجال تخصيص الشباب المهني المكتسب عن طريق التكوين المهني أو التمهين ، حيث لا يتطلب ذلك سواء مبلغ مالي بسيط لاقتناء بعض أدوات الإنتاج أو المواد الخام المستعملة ، وفي هذا الاتجاه عملت الدولة على وضع برنامج خاص بهذه الآلية من خلال فتح إمكانيات منح قروض صغيرة تتراوح ما بين 5000 دج و 350000 دج ، تشرف عليه وكالة التنمية الاجتماعية لوزارة التضامن بهدف خلق مناصب عمل حرّة تتمثل في أعمال تتم في المنازل في مجالات النسيج ، الخياطة، والطرز، صنع الحلويات ، الإعلام الآلي...الخ.

عمل المشرع من وراء إرساء هذه الصيغة على تكريس ما يسمى بالأسر المنتجة المعروفة في بعض البلدان كاليابان، والتي تساعد على تقليص البطالة بشكل نسبي وكذا نقل المهارات وإعطاء قيمة ملائمة لما ينتجه العمال في المنازل وإبراز اهتمام الدول بالحماية الاجتماعية للأسر والعائلات.

كشفت عدة دراسات جهود قانون التشغيل وعدم تطابق أحكامه مع تطور عالم الشغل وتغطيته لكافة قطاعات النشاط، مثل المؤسسات العائلية، العمل في المنزل ، العمل بموجب عقود محدّدة المدة...الخ¹

أما فيما يخص الفئة الثانية المذكورة في نص المادة 4 من قانون رقم 90 -11 والمتمثلون في خدم المنازل فرغم تأخر الجرائ في هذا النمط من العمل إلا انه بدأ يظهر في بلادنا نتيجة الانفتاح الاقتصادي وارتفاع نسبة مشاركة النساء في سوق العمل بسبب ارتفاع المستوى التعليم لدى الإناث ، وتدني دخل العائلة الذي أدى إلى خدمة هذه الفئة من العمال المعبّرة عنها خدم المنازل أو مستخدمي المنازل.

يكشف كذلك الواقع عن تجاوزات عديدة في حق خدم المنازل أهمها إهدار الحقوق المالية عن طريق التأخر في دفع الأجور وقلتها، وطول ساعات العمل وانعدام الإجازات وغياب الحماية الاجتماعية ، التعرض للطرد في أي لحظة دون أي حق أو تعويض وهذا بسبب غياب الرقابة من أي نوع كانت، مما يؤكد ضرورة تنظيم هذه العلاقة بموجب نصوص قانونية صارمة ، على غرار العمل في المنزل.

ما يؤكد هو أن هذا النمط من العمل يعتبر آلية قانونية لامتناس البطالة لنسبة كبيرة من الشباب ، وخاصة النساء ذوي المؤهلات البسيطة التي بقدر عددها بعشرات الآلاف من المستخدمين في البيوت بصورة غير مستقرة ، وغير عادية في ظل انعدام الحماية الاجتماعية².

¹- بلعموري نادية ، مرجع سابق ، ص 31
²- بلعموري نادية، مرجع نفسه، ص 29 ، 30

الفرع الثاني

دور العمل في المنزل في تحسين ظروف العمل المحمي

نص المرسوم التنفيذي رقم 83-08 المتعلق بتحديد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها في مادته الأولى على أن شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي ، وتنظيمها وسيرها جاءت تطبيقاً لأحكام المادة 29 من قانون 02-05 والتي تدعى في صلب النص "المؤسسات" وهي مؤسسات العمل المحمي والمتمثلة في : الورشة المحمية ومركز توزيع العمل في المنزل¹.

و تنص المادة 2 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 83-08 على أن "مؤسسات العمل المحمي تنشأها المصالح التابعة للوزارة المكلفة بالتضامن الوطني هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

و توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتضامن الوطني"

تعتبر مؤسسات العمل المحمي تابعة للوزارة المكلفة بالتضامن الوطني تعمل تحت وصايتها وهي مؤسسة عامة تتمتع بالطابع الصناعي والتجاري والشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

مؤسسة العمل المحمي في الورشة المحمية ومركز توزيع العمل في المنزل، وهي منشأة من طرف الجمعيات وخاضعة للقانون الخاص وتقوم بالخدمة العمومية. و يمكن أيضاً أن تنشأ من قبل جمعيات ذات طابع انساني واجتماعي، وهي مؤسسة قانونية حسب أحكام المرسوم السالف الذكر².

و يعتبر الأشخاص المعوقين المقبولون في المؤسسات عمالاً معوقين أجراء، يستفيدون من الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمال والضمان الاجتماعي والصحة والسلامة

¹- المادة 1 من مرسوم تنفيذي رقم 83-08 مؤرخ في 26 صفر عام 1429 الموافق لـ 4 مارس سنة 2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها، ج ر، عدد 13 لسنة 2008

²- قانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 8 مايو سنة 2002، متعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر، عدد 34 لسنة 2002

³- المادة 3 من مرسوم تنفيذي، رقم 83-08 ، مرجع سابق.

الصحية والأمن وطب العمل ويشترط هذه الفئة من العمال التمتع بقدرة عمل فعلية تساوي على الأقل ثلث قدرة عامل سليم يقوم بنفس المهام¹.

و يتقاضى العمال المعوقين أجرا يحدد حسب الوظيفة المشغولة ومؤهلاتهم ومردودهم الفعلي وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما².

و تحدد قائمة المؤسسات العمومية فيما يلي :

بالنسبة لقائمة الورشات المحمية: الورشات المحمية للجزائر شرق ، للجزائر غرب ، بسكرة ، تلمسان ، وأدرار.

أما قائمة مراكز التوزيع العمل في المنزل فهي مركز توزيع العمل في المنزل للجزائر شرق، الجزائر غرب، قسنطينة ، وهران و ورقلة⁴.

و بهذا فان العمل المحمي بمختلف مؤسساته يباشر في إيجاد حلول لتحسين ظروف العمل والحد من مشكلة البطالة خاصة بالنسبة لفئة المعوقين وهذا بمنحهم ظروف عمل ملائمة لحالتهم الصحية.

تقوم مؤسسات العمل المحمي بدعم العمل في المنزل عن طريق وضع آليات وبرامج ووسائل لتحسين ظروف العاملين المعوقين في المنزل وتوفير لهم الراحة والرفاهية مثل عدم تنقلهم إلى أماكن العمل... الخ.

1- المادة 5 من نفس مرسوم تنفيذي نفسه.

2- المادة 6 من نفس مرسوم تنفيذي نفسه.

4- المادة 7 من نفس مرسوم تنفيذي نفسه.

الفصل الثاني

الآثار القانونية لعلاقة العمل في المنزل

يعتبر العمل في المنزل نمط جديد من أنماط العمل ، نظمته المشرع الجزائري بموجب النصوص القانونية والتنظيمية الصادرة في المرحلة ما بعد الإصلاحات الاقتصادية ، نتيجة اللجوء المكثف له ، وللغايات التي تحققها.

ينشأ هذا النوع من العمل كالعلاقة عمل تربط بين عامل يدعى بالعامل في المنزل والمستخدم كغيرها من علاقات العمل فان متى تجسدت وقامت صحيحة رتبة آثارها القانونية بتقرير حقوق والتزامات على طرفيها سواء في مرحلة التنفيذ أو مرحلة الإنهاء تحدد آثار علاقة العمل في المنزل من خلال مرحلتين تتمثلان في آثار علاقة العمل في المنزل في مرحلة التنفيذ أي في مرحلة تطبيق الالتزامات المتفق عليه في بنود العقد التشريعات ، و آثار علاقات العمل في المنزل في مرحلة الانتهاء ومهما كانت الطريقة التي ينتهي بها.

لذا سيكون تفصيل بالتطرق إلى آثار علاقات العمل في المنزل في مرحلة التنفيذ (المبحث أول) و آثار علاقات العمل في المنزل في مرحلة الإنهاء (المبحث ثاني).

المبحث الأول

أثار العمل في المنزل في مرحلة التنفيذ

متى اجتمعت في العقد أركانه وشروط صحته رتب كل أثاره القانونية ، وهو ما يسري على عقد العمل في المنزل فبمجرد توفر جميع أركان العقد المعروفة من تراضي ، وأهلية ومحل ، وسبب مشروعين وغير مخالفين لنظام العام والتشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال علاقة العمل ، اعتبرت هذه الأخيرة صحيحة ورتب جميع أثارها القانونية .

تكمن الآثار المترتبة عن العمل في المنزل في مرحلة التنفيذ في كل الالتزامات الواقعة على طرفي علاقة العمل في المنزل منها الالتزامات الأساسية للعامل بالامتثال وتنفيذ أوامر المستخدم والتزام بعدم المنافسة والالتزام بحفظ السر المهني ، أما فيما يخص الالتزامات صاحب العمل تتمثل في التصريح بالعمل في المنزل ومسك الدفاترالخ.

وفي حالة الإخلال بهذه الالتزام تترتب على ذلك مسؤوليات لكلا الطرفين ، ويتمتع العامل في المنزل مثل العامل العادي بحماية قانونية ضد كل أنواع التعسف.

سيتم التطرق إلى التزامات طرفي علاقة العمل في المنزل (المطلب الأول) واليات ضمان حمايتها القانونية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التزامات طرفي علاقات عمل في المنزل

عقد العمل هو عقد ملزم للجانبين وهذه الخاصية تظهر لنا التزامات متقابلة من جانب كل من العامل والمستخدم في المنزل ، ويترتب على الإخلال بهذه الالتزامات جزاء يتمثل في قيام مسؤولية الطرف المخل بالتزامه والتي قد تكون مسؤولية عقدية وتقديرية أو جنائية حسب طبيعة الالتزام ، لذا سيتم التفصيل في الالتزامات الأساسية للعامل في المنزل (الفرع أول) والالتزامات الأساسية لصاحب العمل (الفرع ثاني).

الفرع الأول

الالتزامات الأساسية للعمال في المنزل

تنص المادة السابعة (07) من القانون رقم 90-11 على الالتزامات العامة للعامل منها تأدية العمل بأقصى ما لديه من قدرات والواجبات المرتبطة بمنصب عمله وبذل العناية في ذلك مع المواظبة وذلك في إطار تنظيم العمل الذي يخضع له المستخدم ، وأن يساهم بمجهودات الهيئة المستخدمة ، كذلك يجب أن ينفذ التعليمات ويشارك في أعمال التكوين وتحسين المستوى ، مع التزامه بعدم إفشاء المعلومات المهنية الخ .

أكد المرسوم التنفيذي رقم 97 - 474 الخاص بعلاقات العمل في المنزل على الالتزامات الأساسية للعامل في المنزل ، ويمكن حصرها في الالتزام بالامتثال لأوامر المستخدم (أولا) والالتزام بعدم المنافسة (ثانيا) وكذا الالتزام بحفظ السر المهني (ثالثا).

أولا: الالتزامات بالامتثال لأوامر المستخدم

نصت على هذا الالتزام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 474 إذ جاء فيها "يلتزم العامل في المنزل بالامتثال لأوامر المستخدم عند تنفيذ عمله"

يترتب على ذلك ان العامل في المنزل ملزم بأن يقوم بتنفيذ عمله وفق طلبيات صاحب العمل وهو ملزم بتحقيق نتيجة وليس ببذل عناية، وهذه النتيجة التي ينتظرها المستخدم يجب أن تكون موافقة لأوامر وتعليمات المستخدم.

ليتحقق الامتثال لأوامر صاحب العمل بشكل صحيح لابد من مراعاة جملة من الشروط لعدم الاستطدام بالعقد أو القانون أو الآداب وهي كالتالي :

- أن تكون هذه الأوامر المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وأن يتدخل في اختصاص وطبيعة عمل العامل في المنزل

- أن يكون العمل غير مخالف للنظام العام والآداب العامة ولا للقانون بصفة عامة

- أن لا تكون هذه الأوامر خطيرة أو ما يعرض العامل وعائلته للخطر كان يلزم

العامل في المنزل باستعمال مواد سامة أو خطيرة أو أن لا يوفر له وسائل الأمن الضرورية .¹

¹- سعاد بوختالة ، مرجع سابق ، ص 65 .

ومتى خالف العامل في المنزل مظاهر هذا الالتزام قامت مسؤوليته.

ثانياً: الالتزام بعدم المنافسة

تعرف المنافسة على أنها التنافس بين عدة متعاملين اقتصاديين لإشباع حاجياتهم من المنتجات و الخدمات¹ ، أما عدم المنافسة في علاقات العمل هو التزام العامل بعدم الممارسة لأي نشاط منافس لصاحب العمل وان يلحق له ضرر.

فيمنع عليه ممارسة أي نشاط تجاري أو صناعي يتعارض مع مصالح صاحب العمل أثناء قيام علاقة عمل وهو ما يتأكد من نص المادة 07 فقرة 07 من قانون 90-11 والأصل أن يلتزم بعدم المنافسة أثناء قيام علاقة العمل وينقضي بمجرد انقضائها ، مما قد يشكل خطر على المستخدم ، لأن العامل قد يطلع على معظم الأسرار المهنية ، مما يسمح له بمنافسة صاحب العمل عند انتهاء العقد ، لذا نجد بعض التشريعات كالتشريع المدني و المصري قد قيدته بشروط لحماية المستخدم ومصلحه ومنها :

- أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.
- أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة². وهو ما أكدته القضاء الفرنسي بتاريخ 04 مارس 1970 ، حيث سمح باعتماد شرط عدم المنافسة في عقود العمل مع تقييده من حيث البعدين الزماني والمكاني³.

أما بالنسبة للعمال في المنزل فنجد المرسوم التنفيذي رقم 97-474 يضع على عاتقه التزام بعدم القيام بأية منافسة من شأنها الإساءة بالمستخدم وهذا ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي سالف الذكر، التي جاء فيها " يمنع العامل في المنزل من القيام بأية منافسة من شأنها أن تسيء للمستخدم ويلزم بحفظ السر المهني " ، ويلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد مدى هذا الالتزام .

1- محمد شريف كتو، قانون المنافسة والممارسات التجارية، منشورات بغدادية، الجزائر 2010 ، ص 10 .

2- عاصم انور سليم، مرجع سابق، ص 601 .

3- هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية ، ط2 ، جسور لنشر والتوزيع الجزائر ، 2009، ص 86 .

كذلك يطرح إشكال بالنسبة لهذه الفئة العمالية التي يسمح لها نفس هذا القانون بأن تعمل لحساب عدة مستخدمين ، فكيف نعتبر أن العامل قد وفى بالتزامه خاصة أن طبيعة العمل التي يقوم بها هي نفسها لجميع المستخدمين؟

نظرا لغياب توضيحات في هذا الشأن ولانعدام أي اجتهاد قضائي بتعلق بهذه النقطة يمكن القول أن هذا العامل يجب عليه الالتزام بهذا الشرط تجاه كل مستخدم وعدم الإضرار به¹.

ثالثا: الالتزام بحفظ السر المهني

اعتبر المشرع الجزائري المحافظة على الأسرار المهنية التزاما أساسيا وجوهريا على العامل في المنزل بحكم المادة 12 من المرسوم التنفيذي السابق وتشمل هذه الأسرار في: طريقة العمل ، المواد المستعملة، المقادير وتكلفتها...الخ.

و يترتب هذا الالتزام مترتب على مبدأ حسن النية في التنفيذ وهو مبدأ عام يسود جميع العقود بما فيها عقد العمل نظرا للثقة التي تربط الطرفين.

و يبقى هذا الالتزام قائما ما دامت المعلومات التي تحصل عليها العامل متصفة بالسرية ولا يتحلل منه إلا إذا زالت عنه هذه الصفة، فلا يجب عليه تمكين الغير من الاطلاع عليها وحيازتها على أن هذا المنع ترد عليه استثناءات خاصة في حالات الرقابة والتفتيش التي تمارسها السلطة المختصة كمفتشية العمل²

الفرع الثاني

الالتزامات الأساسية لصاحب العمل

تتنوع التزامات صاحب العمل ، ما هو مستمد من القواعد العامة ومنها يرتبط بالأحكام الخاصة والتي تعتبر من أهم الالتزامات الخاصة الواقعة عليه مثل هذا العمل والتي من شأنها أن قيام علاقة العمل هذه ، ويمكن حصرها في التزامين أساسيين هما الالتزام بالتصريح

¹ - سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 67

² - المادة 13 من قانون 90-03 مؤرخ في 6 فيفري 1990 ، يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر ، عدد 06 لسنة 1990 ، معدل ومتمم .

بالعمال في المنزل (أولا) ثم الالتزام بمسك الدفاتر والسجلات المنصوص عليها قانونا (ثانيا).

أولا: الالتزام بالتصريح بالعمل في المنزل

و هو التزام أولى يقع على المستخدم في المنزل بحسب طبيعته، فعندما يبدأ في تشغيل عمال في المنزل مهما كان نوع نشاطه أن يصرح بالعمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل إقليميا.

فيجب عن المستخدم في المنزل أن يقدم تصريحاً بالنشاط إلى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل 10 أيام من تاريخ بداية العمل أو النشاط¹ ، فتنص المادة 04 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 سالف الذكر على أنه "يلزم المستخدم الذي ينجز عمل في المنزل بتصريح بهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل المختصة إقليميا ...".

وتتحدد هيئة الضمان الاجتماعي المختصة في تلك التي يقع في دائرتها منزل العامل باعتباره مقر النشاط، وكذا الوضع بالنسبة لمفتشية العمل .

كذلك يتأكد التزام صاحب العمل بالتصريح بالمؤمنين من الفئات الخاصة المشبهين بالأجراء ومن يكون بحكمهم بموجب أحكام المرسوم رقم 89-33 سالف الذكر، ومنهم العمال في المنزل كما تؤكد المادة الأولى منه .

و تكمن أهمية هذا التصريح في أن تكون كل من هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل على علم بوجود هؤلاء العمال ، وهذا ما يسمح بالإشراف والرقابة على ظروف عملهم وبالتالي توفير الحماية لهم².

ثانيا: الالتزام بمسك الدفاتر والسجلات المنصوص عليها قانونا:

يلزم على صاحب العمل في المنزل بأن يمسك مجموعة من الدفاتر والسجلات المنصوص عليها في القانون³، والتي تساهم في إظهار مراكز نشاط العمال في المنزل وكذا طبيعة النشاطات التي يقومون بها والأجور المطبقة عليهم وظروف العمل.

¹- راجع تفاصيل عن اجراءات التصريح ، سماتي طيب ، مرجع سابق ،ص225 .

²- سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 74

³- راجع المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 ، السالف الذكر.

تتمثل هذه الدفاتر والسجلات التي نصت عليها المواد 04، 05، 06 من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل في :

1- دفتر ترتيب: يلتزم المستخدم في المنزل بمقتضى نص المادة 04فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 سالف الذكر بحياسة دفتر ترتيب يسجل فيه ما يلي :

- اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها، أو اسم المستخدم ولقبه وكذلك رقم التسجيل في السجل التجاري إذا كان يمارس نشاطا تجاريا أو عند الاقتضاء أي سجل آخر ينص عليه التشريع المعمول به كسجل الصناعة التقليدية والحرف إذا كان يقوم بنشاط حرفي.

- الاسم والعنوان ورقم التسجيل في هيئة الضمان الاجتماعي الخاص بالعمال في المنزل

2- دفتر الطلبات: يلزم المستخدم في المنزل عند تسليمه الشغل المطلوب تنفيذها للعمال في المنزل ، أن يعد دفتر طلبات يسجل فيه:

- اسم العمال في المنزل ولقبه وعنوانه ،

- طبيعة العمل وكميته ،

- تاريخ تسليم هذا العمل ،

- الأجرة المطبقة على هذا العمل ،

- قائمة اللوازم والمواد المسلمة للعامل¹

3- دفتر التسليم: يعد هذا الدفتر من نسختين، تسلم نسخة منه إلى العامل ويوقع عليه الطرفين ويسجل فيه ما يلي:

- تاريخ التسلم، مبلغ الأجر المدفوع فعلا، وعند الاقتضاء اللوازم والمواد المستردة².

إلى جانب كل هذه الالتزامات هناك التزامات أخرى واقعة على أطراف علاقة العمل في المنزل المستمدة من القواعد العامة وهي ذاتها المطبقة على أطراف عقد العمل العادي .

¹- المادة 05 من مرسوم تنفيذي، مرجع نفسه.

²- المادة 06 من نفس مرسوم تنفيذي .

الفرع الثالث

جزاء الإخلال بالالتزامات

يترتب على إخلال بالالتزامات المترتبة على أطراف علاقة العمل جزاءات متنوعة، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 97-474 المحدد لنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمل في المنزل ، نجد انه لم ينص على جزاءات خاصة وإنما أحال بموجب المادة 14 منه إلى الجزاءات العامة في علاقة العمل.

سيتم التطرق إلى هذه الجزاءات من خلال إثارة مسؤولية العامل في المنزل (أولا) ثم مسؤولية المستخدم في المنزل (ثانيا).

أولا : مسؤولية العامل في المنزل

يتمثل في التزام العامل في المنزل بمقتضى عقد العمل الذي يربطه بالمستخدم في التزام بتحقيق نتيجة تتمثل في تنفيذ العمل المطلوب منه حسب ما أمر به المستخدم وفي الوقت المحدد لذا فإن قيام مسؤوليته العقدية مرتبط بالإخلال بالالتزام عقدي يتمثل أساسا في عدم تحقق النتيجة المطلوبة، وينشأ الضرر في المسؤولية العقدية سواء بعدم تنفيذ الالتزام أو تأخره في تنفيذه إلا إذا أثبت المدين (العامل في المنزل) ان استحالة التنفيذ بسبب أجنبي لا دخل فيه¹.

على هذا الأساس لبد من القيام أركان والمسؤولية العقدية من خطأ عقدي وضرر وعلاقة نسبية .

ثانيا: مسؤولية المستخدم في المنزل

إذا أخل المستخدم في المنزل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب القوانين والنظم المعلومة بها وبعقد العمل قامت مسؤوليته الجزئية أو المدنية . وبغياب أحكام خاصة تحدد الجزاءات المترتبة عن المستخدم في المنزل كان لازم العودة إلى التشريعات العامة إذ أحال إليها المرسوم التنفيذي رقم 97-474 بصورة صريحة².

¹ - المادة 176 من تقنين المدني الجزائري .

² - المادة 14 من مرسوم تنفيذي 97-474، السالف الذكر.

أما بالنسبة لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فلقد خصص لها عقوبات تتراوح ما بين الغرامة المالية والحبس من ثلاثة أيام على الأقل إلى ثلاثة أشهر على الأكثر¹. ويستمد أيضا هذا النوع من العقوبات من قوانين التأمينات والضمان الاجتماعي. فالمستخدم في المنزل إذا أخل بالتزامات المترتبة عليه يتعرض للمتابعة والعقوبات المنصوص عليها قانونا، فإذا لم يصرح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي فيعاقب بغرامة مالية مقدرة بـ2000 دج وزيادة تقدير بـ20% على كل شهر تأخير تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي². وإذا أخل بالتزامه بمسك الدفتر والسجلات وتقديمها لرقابة مفتشية العمل سوء المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 97-474 أو تلك التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة الدفاتر والتسجيلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فإنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و4000 دج ترتفع في حالة العود إلى ما بين 4000 دج و8000 دج³.

المطلب الثاني

الحماية القانونية للعمال في المنزل

يتعرض العمال في المنزل خلال حياتهم المهنية إلى أوضاع والحالات التي قد تؤثر على استقرار معيشتهم بصفة عامة وتتطلب تدخلا من الهيئات المختصة من أجل توفير الحماية لهم بكل أشكالها ، والمقرر من النظم والقوانين المعمول بها. يقتضي الكشف عن هذه الحماية إلى الحماية القانونية للعمال في المنزل في التشريع الجزائري للعمل سواء وفقا لما جاء في النص الخاص الذي يحكم علاقات العمل لهذه الفئة العمالية الخاصة أو ما جاء في التشريع العام الذي يطبق في حالة غياب نصوص خاصة . وتشمل هذه الحماية بدراسة الحماية الجماعية (الفرع الأول)، و الحق في الضمان الاجتماعي(الفرع الثاني).

1- المواد من 138 إلى 154 من قانون رقم 90-11 ، السالف الذكر.

2- المادة 07 من قانون رقم 83-14، السابق الذكر.

3- المادة 154 من قانون رقم 90-11، السابق الذكر.

الفرع الأول

الحقوق الجماعية

يشكل العمل في المنزل الذي يؤدي بعيدا عن أماكن عمل الهيئة المستخدمة، نشاطا فرديا من الناحية المهنية، ما يؤدي إلى عزل العمال عند ممارسة العمل في المنزل وهذا ما يجعلهم بأمر الحاجة إلى الحماية التي توفرها الحقوق الجماعية في العمل أو الفئة المهنية التي ينتمون إليها.

و بهذا الصدد نجد أن الحقوق الجماعية تتكون أو تتمثل أساسا في الحق النقابي (أولا)، والتفاوض الجماعي (ثانيا).

أولا : الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي حق دستوري معترف به لجميع المواطنين بموجب المادة 56 من الدستور¹، و يستفيد منه العمال الأجراء وأصحاب العمل الذين يحق لهم أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية سواء كانت مادية أو معنوية والانخراط فيها يكون بكل حرية.

و يرتبط هذا الحق في إنشاء المنظمات النقابية بأن تجمع سواء بين العمال الأجراء أو بين أصحاب العمل لنفس المهنة أو نفس الفرع أو نفس قطاع النشاط².

فهل يمكن للعمال في المنزل الانخراط في منظمات نقابية موجودة ومنشأة من طرف عمال أجراء ينفذون أعمالهم في أماكن العمل التابعة للمستخدم وهل يمكن أن ينشئوا منظمات نقابية خاصة بهم؟

بالعودة إلى المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الخاص بالعمال في المنزل لا نجده يتحدث عن هذه النقطة ولا على علاقات العمل الجماعية بصفة عامة، ولكن بما أن العمال بالمنزل مشبهين بالإجراء وأن الحق النقابي حق دستوري معترف به لكل المواطنين ومنه يمكن

1- المادة 56 من دستور 1996 تنص : "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

2- المواد 02 و 03 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي . الجريدة الرسمية، العدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم ب :

- القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية، العدد 68 سنة 1991.

- الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996، الجريدة الرسمية، العدد 36، سنة 1996.

القول أنه لا يوجد أي مانع يمنع هذه الفئة العمالية من الانخراط في منظمات نقابية وخاصة الإجراء الذين ينفذون عملهم في أماكن العمل التابعة للمستخدم ولا يوجد ما يمنعهم من إنشاء منظمات نقابية خاصة بهم مثلهم مثل بقية العمال الأجراء إذا تحقق شرط الانتماء إلى نفس المهنة أو نفس قطاع النشاط خاصة وأن هذا الحق أساسي مثلما قالت الجزائر عند إيجابتها عن أسئلة طرحت في إطار التحضير الاتفاقية الدولية¹ حول العمل في المنزل ضمن المؤتمر الدولي للعمل في دورته 82 سنة 1995، والتي كانت تتعلق في مجملها بالبحث والعمل على تحسين ظروف عمل العمال في المنزل عن طريق إنشاء منظمات نقابية خاصة بهم والانخراط فيها والعمل على القضاء على كل ما من شأنه عرقلة حق هؤلاء العمال في إنشاء هاته المنظمات أو الانخراط فيها².

ثانيا: التفاوض الجماعي

تعتبر الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل تكملة للأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال العمل بإعطاء أكثر حقوق وامتيازات للعمال أي اتجاه أكثر ايجابية بالنسبة لهم أي هي عنصرا أساسيا لحماية العمال في المنزل، فكل ما يتعلق بعقد عملهم من مدة العمل، الأجر، حالات الإنهاء إلى غير ذلك من الأمور المتعلقة بهذا العقد.

و تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد أي نص قانوني لا في المرسوم التنفيذي المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل ولا في أي قانون آخر يصرح بإمكانية أو عدم إمكانية استفادة هاته الفئة العمالية من الأحكام الواردة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

غير انه يوجد ما يمنع من الاستفادة للعمال في المنزل من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي أبرمتها نقابات مشكلة أساسا من عمال في المصنع أو المؤسسة وأنضم إليها عمال في المنزل إلا إذا نصت هذه الأخيرة صراحة على خلاف ذلك.

¹- هذه الاتفاقية C177 حول العمل في المنزل 1996 تاريخ اعتمادها 1996/06/20 دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 2000/06/22.

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMEXPUB:12100:0:NO:P12>.

² سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص ص 91، 92

الفرع الثاني

الحق في الضمان الاجتماعي

نص المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الخاص بالعمال في المنزل صراحة على استفادة هذه الفئة العمالية من الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال المادة 10 من هذا المرسوم.

سيتم تقديم كيفية خضوع العمال للأجراء لنظام العام للضمان الاجتماعي (أولا) والاشتراكات (ثانيا).

أولا : خضوع العمال للأجراء للنظام العام للضمان الاجتماعي

لقد صرح القانون بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي على العمال في المنزل، فيستفيدون بالتالي من نفس الحماية الاجتماعية المقررة للأجراء العاديين، وشبهت هذه الفئة في الضمان الاجتماعي بالأجراء¹ وجعلتهم يستفيدون من جميع خدماته².

فبمجرد استيفاء العامل الشروط اللازمة لاكتساب صفة العامل في المنزل، يصبح خاضع للنظام العام للأجراء، يستفيد من جميع أداءات الضمان الاجتماعي.

1- التأمينات الاجتماعية:

أكد القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم من خلال نص المادة 03 منه على تطبيقه على كل العمال سواء كان أجراء أو ملحقيين أو بالأجراء، ثم جاءت المادة 01 من المرسوم رقم 85-33 المحددة لقائمة العمال المشبهين بالإجراء في مجال الضمان الاجتماعي تطبيقا للمادة 03 من القانون رقم 83-11 وجعلت العمال في المنزل من العمال المشبهين بالأجراء ومنه فإن العمال في المنزل يستفيدون قانونا من مختلف التأمينات التي يشملها القانون رقم 83-11 والمتمثلة في التأمين عن المرض، التأمين عن الولادة، التأمين عن العجز التأمين وعن الوفاة³.

¹ - المادة 1/1 من المرسوم رقم 85 - 33 ، السالف الذكر.

² - المادة 1/1 من المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 9 فيفري 1985 يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا، ج ر عدد اسنة 1985 ، معدل ومتمم.

³ - المادة 02 من قانون رقم 83 - 11 السابق ذكره.

أ- التأمين عن المرض :

يشمل التأمين على المرض في الضمان الاجتماعي على أداءات عينية ونقدية تطبيقاً المادة 07 من القانون رقم 83-11 المتعلق بتأمينات الاجتماعية¹، وتنص الفقرة المتعلقة بالأداءات العينية على أنه : "...تمنح تعويضات يومية للعمال الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتاً عن عمله"

بالتالي إضافة إلى صفة الأجير التي يتمتع بها العامل في المنزل المبين في هذه الفقرة فيمكن القول أن العامل في المنزل يستفيد من الأداءات العينية فقط في مجال التأمين عن المرض (العناية الطبية، الوقائية العلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه)، ولا يتم تقديم هذه الأداءات إلى العامل في المنزل إلا إذا وصفت العلاجات من طرف طبيب أو شخص مؤهل بموجب تنظيم².

ب- التأمين على الولادة :

يكتسي هذا التأمين أهمية كبيرة بالنسبة للعمال في المنزل خاصة فئة النساء وكأصل تستفيد المرأة العاملة هنا من الأداءات العينية المتمثلة في كفالة المصاريف الحمل والوضع وتبعاته، وكذا من الأداءات النقدية وذلك بدفع تعويض يومي إذا توقفت عن العمل خلال فترة الولادة، لكن المادة 23 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في فقرتها الثانية المتعلقة بالأداءات النقدية لم تخص العاملة الأجيبة بها وإنما جاءت صيغة المرأة العاملة على العموم، مما يفتح المجال لامتدادها إلى العاملة في المنزل. كذلك لا تمنح أداءات التأمين على الولادة إلا إذا تم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين ما عدا في حالة القوة القاهرة³.

ت- التأمين عن العجز :

يستفيد العامل في المنزل من أداءات التأمين على العجز والمتمثلة في منحة معاش بين 6 % و 8 % من الأجر السنوي المتوسط للمنصب يمكنه من العيش الكريم إذا أدى عجزه إلى

¹ - لمعدل بالمادة 02 من الأمر رقم 96-17 الجريدة الرسمية ، العدد 42 لسنة 1996 .

² - المادة 10 من القانون رقم 83-11 السابق ذكره .

³ - المادة 24 من القانون رقم 83-11 السالف الذكر.

فقد نصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل¹. بمعنى أنه يصبح غير قادر على أن يحصل عند ممارسته لأية مهنة كانت على أجر

يفوق نصف أجر المنصب الذي يحصل عليه عامل ينتمي إلى نفس الفئة في المهنة، سواء كان ذلك في تاريخ العلاج المتلقي أو في تاريخ الإثبات الطبي للحادث².

ويشترط المشرع الحد الأدنى لا يقل فيه المعاش السنوي للعجز عن 75% من المبلغ السنوي الأدنى المضمون كما يمكن مطالبة مراجعة قيمة المعاش إذا حدث تغير في حالة العجز، وعند بلوغ المستفيد سن المعاش يشبه معاشه بمعاش التقاعد.

د- التأمين على الوفاة

يبين الهدف من التأمين على الوفاة هو استفادة في ذوي حقوق العامل المؤمن له من منحة تعرف برأسمال الوفاة والتي يجب ألا تقل بأي حال عن الأجر الوطني الأدنى المضمون. وتدفع هذه المنحة مرة واحدة مباشرة بعد وفاة المؤمن له³.

إن قانون رقم 83-11 قد وضع شروطا معينة للاستفادة العامل سواء كان أجيرا أو مشبها بالأجير من الاداءات المنصوص عليها⁴ وتتعلق بمدة العمل أو ساعات عمل محددة يجب أن يكون العامل قد أداها.

فحتى يستفيد العامل في المنزل من الاداءات المنصوص عليها في هذا القانون سواء تعلق الأمر بالتأمين عن الوفاة، التأمين على المرض، والولادة، العجز ، يجب أن يثبت أنه قد استوفى مدة العمل أو ساعات العمل المشترطة⁴.

ث- التأمين حوادث العمل والأمراض المهنية :

يستفيد العامل في المنزل وفق أحكام القانون رقم 83-11 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، لأنهم يعتبرون من بين العمال المؤمن لهم اجتماعيا بموجب المادة 03 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

¹ المواد 31، 32 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

² المادة 40 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كيفية عنوان الكتاب الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، العدد 07 لسنة 1984، المعدل والمتمم.

³ المادة 48 من قانون 83-11 السالف الذكر، معدلة بالمادة 16 من الأمر رقم 96-17 السالف الذكر .

⁴ المواد من 52 إلى 58 من القانون رقم 83-11، السالف ذكره.

و يعتبر حادث عمل في مفهوم هذا القانون كل حادث طرأ في إطار علاقة العمل بسبب مفاجئ وخارجي ونتجت عنه إصابة بدنية للعامل¹.

أما الأمراض المهنية فهي كل أغراض تسم وتغن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر تأهيل مهني خاص².

ينفذ العامل في المنزل عمله في المنزل خارج أماكن العمل التابعة للمستخدم وبعيدا عن رقابته وإشرافه المباشر، فيجب عليه أن يثبت الطابع المهني للحادث لأنه في هذه الحالة لا يمكن الأخذ بالافتراض أن الحادث هو حادث عمل مثل ما هو عليه بالنسبة لحوادث التي تقع داخل أماكن العمل التابعة لصاحب العمل.

أما بالنسبة للأمراض المهنية والأعمال التي تشكل خطورة على العامل المحددة ضمن قوائم في حالة ما أصيب العامل بمرض من هذه الأمراض وكان يشغل لأحد الأعمال المعروفة بخطرورها استحق الأداءات المنصوص عليها قانونا وتختلف الأداءات التي تدفع للمصاب باختلاف طبيعة العجز، إن كان مؤقتا أو دائما³.

ج- التقاعد

يستفيد العمال في المنزل بالتقاعد باعتبارهم عمال مشبهين بالأجراء وذلك بموجب المادة 04 من القانون رقم 83 - 12 المتعلق بالتقاعد⁴.

يحتوي معاش التقاعد حسب المادة 05 من القانون على معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل نفسه تضاف إليه زيادة للزوج المكفول ومعاش منقول. يتضمن معاش لفائدة الزوج المتبقى على قيد الحياة ومعاش اليتامى ومعاش للأصول ويشترط للاستفادة من معاش التقاعد توفر شرط السن، فيجب أن يبلغ العامل السن القانونية للتقاعد وهي 60 سنة بالنسبة للرجل وخمسة وخمسون (55) بالنسبة للنساء، وشرط مدة العمل المتمثلة في 15 سنة من

¹- أنظر المادة 06 من القانون رقم 83-13 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، لسنة 1983 .

²- المادة 63 من قانون نفسه.

³- سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 100 .

⁴- القانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 لسنة 1983 ، واستدراك ج ر عدد 37 لسنة 1983 ، معدل ومتمم .

العمل على الأقل إلى جانب دفع أقساط الاشتراكات للضمان الاجتماعي طوال هذه المدة¹ وهذا كقاعدة عامة.

ح- التأمين ضد البطالة والتقاعد المسبق

يعتبر التأمين على البطالة والتقاعد المسبق نظامين جديدين في المجال الضمان الاجتماعي في الجزائر بسبب ما افرزه التوجيه الاقتصادي الجديد من آثار أدت إلى تسريح عدد من العمال لأسباب اقتصادية².

استثنى العمال في المنزل صراحة في مجال تطبيق هذين النظامين بموجب المادة 04 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق التي تنص على انه "لا يمكن أن يطالب بالاستفادة بالتقاعد المسبق الأجراء ذوي عقد عمل محدود المدة العاملون لحسابهم الخاص والعمال الموسميون والعمال في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي واستقالة"³. وكذلك تنص المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 74 - 411 المؤرخ في 26 ماي 1994 على ان نظام التأمين على البطالة مقرر لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية. وتنص على انه "لا يمكن أن يستفيد من خدمات التأمين عن البطالة الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة والعمال الموسميون أو العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عقد مستخدمين أو الذين وفقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي".

ثانيا : الاشتراكات

الأصل أن وعاء أو أساس الاشتراكات بالنسبة للعمال العاديين يتكون من مجموع عناصر الأجر أو الدخل المتناسب ونتائج العمل باستثناء الأداءات ذات الطابع عائلي والمنح

¹- المادة 06 من القانون سابق.

²- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1998 ، ص 152، 160 .

³- مرسوم تشريعي رقم 94-10، مؤرخ في 26 مايو 1994، يتعلق بالتقاعد المسبق، ج ر، عدد 34 لسنة 1994.

⁴-مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994 ، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية ، معدل ومتمم ، ج ر عدد 34 لسنة 1994 .

والتعويضات ذات الطابع الاستثنائي¹. أما بالنسبة للعمال في المنزل فان أساس الاشتراك هو الأجر الوطني الأدنى المضمون بنسبة 29 % موزعة كما يلي:

24% يتحملها صاحب العمل و5% يتحملها العامل².

و يقوم صاحب العمل باقتطاعها من أجر العامل في المنزل عند دفعه له ويقع على عائق المستخدم الالتزام بدفع اشتراكات لضمان الاجتماعي ولا يحق للعامل أن يتعرض على ذلك³.

و يكون الانتساب لضمان الاجتماعي إجباريا بالنسبة للعامل في المنزل باعتباره عامل مشبه بالأجير مثل بقية الأجراء العاديين⁴. فعلى المستخدم أن يقدم طلب انتساب العامل

في المنزل الذي يستخدمه لضمان الاجتماعي في أجال 10 أيام التي تلي تشغيلهم⁵.

إذا لم يقم المكلف بتقديم طلب الانتساب في الأجال المحددة لذلك، يتم الانتساب بصفة تلقائية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي سواء بمبادرة منها او بعريضة يقدمها المعني بالأمر أو ذوي حقوقهم أو المنظمة النقابية أو أي شخص آخر⁶.

يؤدي عدم الانتساب في الأجال المحددة إلى جزاء مالي يتمثل في غرامة تفرضها هيئة الضمان الاجتماعي على المستخدم أو الهيئة المستخدمة يقدر بـ1000 دج عن كل عامل غير منتسب وغرامة تأخيرية تقدر بـ 20% عن كل شهر تأخير⁷.

و في حالة ما إذا لم يدفع مستخدم مبلغ الجزاءات التي فرضتها هيئة الضمان الاجتماعي في أجال 3 أشهر من تاريخ تبليغها وعند استنفاد كل طرق التحصيل يمكن لهذه لأخيرة أن تلجأ إلى القضاء والذي يأمر باسترداد المبالغ المستحقة وتقرر غرامة تتراوح ما بين 10000 دج إلى 20000 دج⁸.

¹ المادة 01 من الأمر رقم 95-01 مؤرخ في 1 جانفي 1995 يحدد وعاء الاشتراكات والأداءات الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 05 لسنة 1995.

² المادة 01/02 من مرسوم رقم 85-34 ، مؤرخ في 9 فيفري 1985 يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن له اجتماعيا، ج ر عدد 9 لسنة 1985 .

المواد 17 و18 من القانون رقم 83-14، مؤرخ في 2 جويلية 1983 متعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28 لسنة 1983 ، المعدل و المتمم .

⁴ المادة 08 من قانون رقم 83-14 ، السالف الذكر.

⁵ المادة 10 من القانون نفسه .

⁶ المادة 1/12 من القانون نفسه .

⁷ المادة 13 من القانون نفسه .

⁸ المادة 41 من نفس القانون

وزيادة على ذلك ، يعاقب المستخدم الذي لم يتم بانتساب العمال الذين يوظفهم في الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة ، لغرامة تتراوح بين 10000 دج و 20000 دج عن كل عامل غير منتسب ، وبعقوبة حبس لشهرين (02) إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

وفي حالة العود ، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين 20000 دج و 50000 دج من كل عامل غير منتسب ، وبعقوبة حبس من شهرين (02) إلى أربع وعشرون (24) شهرا .
وهذه الأحكام تنطبق في حالة تقاسي المستخدم على انتساب العامل في المنزل وكذا دفع اشتراكاته.

المبحث الثاني

الآثار المترتبة عن انتهاء علاقة العمل في المنزل

بعدما تطرقنا إلى آثار علاقات العمل في المنزل في مرحلة التنفيذ ومختلف عناصرها ، سندرس الآثار المترتبة عند انتهاء هذه العلاقة فكل علاقة عمل أي كانت تمر بمرحلة التنفيذ وبعد ذلك تنتهي حتما لعدة أسباب فإذا كان العقد محدد المدة فهنا تنتهي علاقة العمل بانتهاء المدة المحددة في ذلك العقد.

أما في حالة وجود علاقة عمل بعقد غير محدد المدة ففي هذه الحالة يمكن أن تنتهي بعدة حالات مثل التسريح لأسباب اقتصادية فالعامل في هذا الموقف يحتاج إلى حماية قانونية في حالة انتهاء علاقة عمله.

سنقوم بدراسة حماية العمال في المنزل عند انتهاء العقد (مطلب أول) والإجراءات والجهة القضائية المختصة عند وقوع نزاع في المنزل (مطلب ثاني).

المطلب الأول

حماية العامل في المنزل عند انتهاء العقد

بما أن العقد الذي يربط بين العامل والمستخدم في المنزل هو عقد عمل ، ومن ثم فقد يأخذ شكل عقد محددة المدة أو غير محدد المدة، وكل عقد مهما كان شكله قد يتعرض الإنهاء

والانقضاء بنفس الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل العادية والمنصوص عليها في قانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل وتحديد المدة 66 منه.

سنقسم هذا المطلب إلى عقد غير محدد المدة (الفرع الأول) كأصل وعقد العمل المحدد المدة (الفرع الثاني) كاستثناء.

الفرع الأول

العقد غير محدد المدة

تسري على علاقة العمل في المنزل تسري عليها نصوص خاصة ولكن ضمن التشريع المعلول به، ولأن عقد العمل في المنزل غير محدد المدة ينتهي لذات الأسباب التي تنتهي بموجبها في عقد العمل العادي، فإن الأحكام المنصوص عليها في علاقات العمل والمطبقة على الأجراء عند إنهاء العقد ويمكن تطبيقها مع العمال في المنزل على مراعاة خصوصية وظروف عمله.

لذا متى بادر أحد طرفي العقد بإنهائه لأي سبب من الأسباب فترتب عليه التزامات وإجراءات يجب إتباعها لحماية حقوق ومصالح الطرف الآخر.

فإذا كان العامل في المنزل هو بنفسه بادر بإنهاء العقد، يجب عليه تقديم استقالته كتابة وألا يتوقف عن أداء عمله إلا بعد مرور مهلة الإخطار أو إشعار مسبق يلتزم به تجاه المستخدم وذلك حسب نص المادة 68 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، والتي قد تحدد في عقد العمل في غياب اتفاقيات أو اتفاقات جماعية تخص العمال في المنزل. إذا كان المبادر غي إنهاء العلاقة هو المستخدم، فيتعين عليه احترام الإجراءات التي نصت عليها القانون والنظم المعمول بها في هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بتسريح العمال سواء كان هذا التسريح تأديبيا أو اقتصاديا، ففي حالة التسريح التأديبي فيجب على المستخدم احترام الإجراءات المنصوص عليها في المواد 73 فقرة 01 و 73 فقرة 02 من القانون رقم

¹ المادة 68 من القانون رقم 90 - 11 مرجع سابق

90-11 المتعلق بعلاقات العمل وإلاّ اعتبر هذا التسريح تسريحا تعسفيا وعلى المستخدم إثبات عكسه¹.

و في حالة ما إذا لم يستطيع هذا الأخير إثبات أن التسريح كان لسبب حقيقي وجديّ، ألزم سواء بإعادة إدماج العامل في منصب عمله أو تقديم تعوضا نقديا في حالة رفض أحد الطرفين لإعادة الإدماج حسب ما هو منصوص عليه قانونا².

أما في حالة تسريح العامل لأسباب اقتصادية، فيجب على المستخدم إتباع الإجراءات المنصوص عليها خاصة في المواد 69، 70، 71 من قانون رقم 90 – 11 المذكور سابقا، وإلاّ تعرض التسريح إلى الإلغاء لعدم احترام الإجراءات القانونية، ومنح العامل تعويض نقديا لا يقلّ عن الأجر الذي يتقاضاه³، وكذلك تلك المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 0/94

الفرع الثاني

العقد المحدد المدة

عقد العمل المحدد المدة هو ذلك العقد الذي يبرمه العامل مع المستخدم لمدة محددة يتفق عليها الطرفان صراحة في عقد مكتوب وفي حالات معينة وإلاّ اعتبر عقد غير محدد المدة الذي هو الأصل في عقود العمل عامة⁴.

و ينتهي هذا العقد بانتهاء الأجل المحدّد له أو بانتهاء العمل المتفق عليه دون أية إجراءات خاصة ولأيّ التزام يقع على الطرفين إلا إذا تضمن العقد بندا يسمح بتجديده فعلى الطرف الذي لا يريد تجديده أن يعلم الآخر بذلك.

ويقصد به أيضا انه عقد يتفق فيه على تحديد ميعاد انتهائه مع تعليق هذا الانتهاء على حادث مستقبل محتمل الوقوع وينتهي تلقائيا بمجرد تحقق الحادث المستقبلي، ويبين الطرفان المتعاقدان انتهاء التزام كل منهما.

¹ المادة 73 – 3 من القانون رقم 90 – 11 نفسه

² أنظر المادة 73 فقرة 4 و2 من القانون نفسه

³ المادة 73 فقرة 1 و4 من القانون نفسه

⁴ المادة 11، 12، 14 من نفس القانون

يلجأ أحد الطرفين في عقد العمل في المنزل المحدد المدة كما في بقية عقود العمل الأخرى إلى إنهاء العقد قبل انقضاء الأجل المحدد له أو قبل انتهاء العمل المتفق عليه. ففي هذه الحالة تفرض التزامات معينة على عاتق الطرف المبادر بالإنهاء والذي يكون في غالب الأحيان المستخدم، حيث يلزم في حالة إنهاء علاقة العمل دون خطأ من العامل بتعويضات ويدفعها له وتكون متناسبة مع الضرر اللاحق به، كما يكون ملزم بتعويض مهلة الإخطار المسبق إلا في حالة الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة. وكذلك نجد مسألة إثبات إنهاء علاقة العمل من طرف المستخدم بالنسبة للعامل في المنزل، وهو أمر يصعب فهمه ذلك أن إنهاء علاقة العمل في المنزل يترجم بمغادرة العمال للمؤسسة المستخدمة، أما إنهاء علاقة العمل في المنزل فيكون عادة بتوقف المستخدم عن تقديم عمل للعامل¹.

المطلب الثاني

الإجراءات والجهة القضائية المختصة عند وقوع نزاع في المنزل

قام المشرع الجزائري بتقييد صاحب العمل في إطار عقد العمل في المنزل بجملة من الإجراءات منها (تسجيل، تسليم أو استلام) ، وهي عبارة عن معلومات دقيقة تعتبر على درجة من الأهمية يستعان بها في حالة النزاع بين الطرفين. الأمر الذي يستوجب الوقوف عند هذه الإجراءات وتحديد الجهة القضائية المختصة في نزاعات العمل في المنزل².

الفرع الأول

الإجراءات القانونية للعمل في المنزل

منازعات العمل نوعين : فردية وجماعية وهذا حسب القانون العام للعمل المؤطر بقانون 90 – 11 المنظم لعلاقات العمل، فبالنسبة للعمال في المنزل وعلى اعتبار أنه تربطهم بالمستخدم علاقة عمل (نوع خاص)، فمن شأن ذلك أن يؤدي بطبيعة الحال إلى قيام نزاعات بينها إلا أن بالنظر إلى ظروف عمل هذه الفئة العمالية وتميزهم بالعزل والتفرق وأنهم في

¹ سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 109

² نادية بلعموري، مرجع سابق، ص 27

غالب الأحيان غير معروفين بعضهم البعض فانه من الصعب تصور نزاع جماعي في هذه الحالة فمثل إجراء الإضراب الذي يستعمل كوسيلة ضغط على أصحاب العمل للوصول إلى مطالبهم. أما بالنسبة للنزاع الفردي فلا إشكال يطرح لأن هذا النوع من النزاع يشمل كل عامل لوحده ويشوب النزاع التي تحل من نفس الطريقة التي تحل بها نزاعات العمل الفردية في علاقات العمل العادية¹، والتي تتمثل بالمرور بالتسوية الودية على مرحلتين : الأولى تتمثل في محاولة التوصل إلى اتفاق بين العامل والمستخدم مباشرة دون تدخل أي جهة خارجية، والثانية تتمثل في اللجوء إلى المصالحة عن طريق مكاتب المصالحة المشكلة من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل والتي تسعى إلى تقريب وجهات النظر بين طرفين المتنازعين قصد التوصل إلى حل أو تسوية، بعد إخطار مفتش العمل إما بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل شخصا إلى مقر مفتشيه العمل لإخطار المفتش الذي يقوم في هذه الحالة بتحرير محضر بتصريحات المدعي وبإخطار كتب المصالحة في أجل ثلاثة أيام واستدعاء الأطراف، ففي حالة الاتفاق بين الأطراف المتنازعة على كل أو جزء من الخلاف يحرر المكتب محضرا بالمصالحة، أما في حالة عدم الاتفاق فيحرر محضرا بعدم المصالحة.

و في هذه الحالة أي في حالة عدم التوصل إلى حل النزاع بإجراءات التسوية الودية يلجأ إلى التسوية القضائية عن طريق المحاكم الاجتماعية².

الفرع الثاني

الجهة القضائية المختصة بمنازعات العمل في المنزل

في حالة عدم التوصل إلى حلّ يناسب الطرفين في المرحلتين السالفتين الذكر (التسوية الودية، المصالحة) يتوجه الطرف المتضرر إلى القضاء عن طريق توجيه عريضة مرفقة بنسخة من محضر عدم المصالحة الذي يعتبر إجراء شكلي جوهري، قبول الدعوى على

¹ سعاد بوختالة، مرجع سابق، ص 113، 114

² المواد من 1 إلى 5 من قانون 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فيفري 1990 المتعلق بتسويات النزاعات الفردية في العمل، معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 92 - 28 المؤرخ في 6 يوليو 1992.

مستوى المحكمة التي قد تصدر أحكاما ابتدائية ونهائية، أو أحكاما ابتدائية قابلة للنفاذ المعجل أو أحكاما ابتدائية عادية بحسب طبيعة المنازعات¹.

و فيما تأتى نلاحظ أن المشرع الجزائري قد قصر في الأحكام المتعلقة بحماية العمال في المنزل، فنلاحظ أنه جاء بأحكام ناقصة في بعض المسائل وأهمل العديد من النقاط الهامة لحماية هذه الفئة العمالية.

المطلب الثالث

دور مفتشية العمل في رقابة علاقة العمل في المنزل

تدخل المشرع الجزائري بوضع القانون رقم 03/90 المعدل والمتمم الذي يتعلق بمفتشية العمال بتحديد مهام مفتشية العمل واختصاصاتها والصلاحيات التي يتمتع بها مفتش العمل عند القيام بالعمل المنسوب إليه².

الفرع الأول

تعريف مفتشية العمل

مفتشية العمل هي هيئة مختصة حسب المادة 2 من القانون 03/90 في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وتقوم أيضا بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم³، فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية...الخ من الاختصاصات التي تتمتع بها مفتشية العمل.

أما فيما يخص مفتش العمل فهو شخص عام يتمتع بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم بهدف مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية

¹ المواد من 03 إلى 73 من القانون رقم 90 - 04، نفس المرجع

² انظر المادة الأولى من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم بالأمر رقم 11-96 المؤرخ في 10 جوان 1996

³ أنظر المادة 2 من نفس القانون

ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها¹.

الفرع الثاني

دور مفتشية العمل في رقابة علاقة العمل في المنزل

كما رأينا أنه يمكن دور مفتشية العمل حسب ما هو منصوص في المواد من المادة 5 إلى المادة 16 من القانون رقم 90-03 في صلاحيات مختلفة، وكما نص هذا القانون أيضا على نوع الرقابة التي يقوم بها مفتش العمل على الأشخاص التي تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية والسهر على مراقبة حسن تطبيقها. فهذا فيما يخص دور مفتشية العمل عامة². أما فيما يخص علاقة العمل في المنزل فيما أن لا يوجد أي نص خاص يتحدث عن صلاحيات مفتشية العمل بكون أن هذه العلاقة (علاقة العمل في المنزل)، علاقة خاصة، فيطبق النصوص القانونية والتنظيمية العامة في هذا الشأن (القانون 90-03). فمثل علاقة العمل التقليدية يقوم مفتش العمل بمراقبة كل من :

- وجود عقد عمل (محدد أو غير محدد المدة)
- مراقبة ساعات العمل التي يعمل بها العامل في المنزل (الأمر رقم 97-03) المتعلق بمدة العمل (40 سا في الأسبوع المقسمة 08 ساعات على 5 أيام).
- مراقبة الأجر (يجب أن يكون موافق لأجر الوطني الأدنى المضمون حسب المرسوم التنفيذي 11-407 المتعلق بالأجر)
- رقابة إذا ما العامل يتمتع في حقه في الراحة القانونية (كل عامل لديه الحق في يوم كامل راحة في الأسبوع).
- مراقبة ظروف العمل على صاحب العمل واجب مثل وضع الأمن والحماية اللائقة للعامل (المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالحماية والنظافة العامة في مكان العمل).
- الرقابة في أن العامل لديه الحق في العطل السنوية (30 يوم في السنة)، ويمنع القانون التنازل عن هذه العطلة، أما من طرف العامل أو المستخدم أو الاتفاق على ذلك

¹ أنظر المادة 5 من نفس القانون

² أنظر المواد من 5 إلى 16 من القانون السابق الذكر

(المادة 39 من القانون رقم 11/90 متعلق بعلاقة العمل)، و كل اتفاق على غير ذلك يعدّ باطل و عديم الأثر.

و من كل هذا نستنتج أن العامل في المنزل يتمتع بجميع الحقوق¹ التي يتمتع بها العامل التقليدي ويراقب بنفس الطريقة التي يراقب بها العمال العادي، وهذا حسب ما هو منصوص في (القانون 90 -03) من طرف مفتشية العمل ولكن نلاحظ حسب ما هو منصوص في المادة 2 من نفس القانون أن "...يمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل، إلى أي مكان فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية التنظيمية التي يتعين عليهم معانية تطبيقها".

فمن هذه المادة نستنتج أن العامل في المنزل محمي بالأحكام القانونية والتنظيمية. فالسؤال المطروح: هل يقوم مفتش العمل بالدخول إلى حرمة منزل العامل (كون المنزل هو مكان عمل العامل) في أية ساعة من الليل أو النهار؟.

فلمحاولة الجواب على هذا السؤال نقول ان : مفتش العمل ملزم بموجب القانون (90-03) بالقيام بعمله وعدم تنفيذه يعدّ مخالف لأحكام هذا القانون. وان كل شخص (عامل) يرفض استقبال مفتش عمل في منزله (كون هذا المكان هو مكان العمل) هي مخالفة للقانون، فمنه سبب وجود هذه الخلافات والنقائص في هذا المجال جاء من أن هذا النوع من العمل (العمل في المنزل) نمط جديد في الجزائر وليس متوسع النطاق وغير معروف به جيّدا ومشكلة المجتمع في تقبل فكرة استقبال شخص أجنبي في منازلهم (مكان عملهم) أدى إلى وجود هذه الثغرات والخلافات القانونية².

¹ أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 الخاص بعلاقة العمل في المنزل

² المادة 5 من القانون السابق الذكر

خاتمة

يعتبر العمل في المنزل من العقود الجديدة التي فرضتها التحولات الاقتصادية وهذا جاء لتفعيل سياسة التشغيل للقضاء على البطالة التي أخذت توسعا ملحوظا في الجزائر التي تعتبر من بين الدول القليلة التي وضعت نص خاص لهذه الفئة من العمال (عمال المنازل) إلا أنه يوجد فراغات قانونية متعددة ومعتبرة في هذا الشأن ويبقى بعيدا عن تلبية حاجيات ومتطلبات العمال في هذا النوع من العقود ، ولم تضع إلى جانب هذا النص آليات وبرامج لرفع من مستوى هذه الفئة العمالية وحمايتها.

في هذا النوع من العقود هذه الفئة مهمشة ومعزولة وهذا راجع لسبب رئيسي والذي يكمن في عدم معرفة هذا العامل لحقوقه ولم يطالب بها وعدم وجود هيئات مختصة من شأن أن تساهم في إعلامهم بحقوقهم إلى جانب ذلك عدم تصريح المستخدمين بنشاطاتهم التي ينفذونها في منازل العمال.

أدى ذلك إلى عدم تطبيق النصوص الخاصة بهذا النوع من العقود والسبب الرئيسي يعود إلى عدم وجود رقابة صارمة من طرف مفتشية العمل وعدم تنقلها إلى الأماكن التي توجد فيها علاقة عمل وهو منزل العامل ، فهذا الفراغ والتهميش والعزل في كون أن المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمل في المنزل المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 ، والذي جاء تطبيقا للمادة 04 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الذي تبين فيه نقائص متعلقة خاصة بالمدة القانونية للعمل ، الراحة ، اجور ، ممارسة الحق النقابي ومراقبة أحكام الخاصة لفئة العمال المنزليين وحل النزاعات التي قد تنشأ بينهم وبين المستخدمين...الخ، من نصوص التي يستوجب أن يضعها المشرع يجب أن تكون صارمة وواضحة وصريحة لإعطاء اعتبار أكثر للمركز القانوني للعمال في المنزل بهدف توفيرهم حماية قانونية كافية فالمشرع ليس مسؤول وحده على محاولة رفع مستوى هذه الفئة العمالية التي تعاني من الضعف وعدم اعتبار الشخصي والخوف في الطلب بحقوقهم وضياع المقابل (الأجر) القليل الذي تحاول لربحه من شأن صد متطلباتها واحتياجاتها الشخصية والعائلية ولكن يجب استدعاء إلى التعاون والتقاء جهود

معظم الجهات المعنية في العامل في حدود ذاته من اجل تطبيق القانون بهدف كون العامل في نفس المرتبة الاجتماعية والاقتصادية مع العامل العادي . ولمحاولة إيجاد حلول لهذه المشكلة يجب حتما إلى نقابة وممارسة هذا الحق الدستوري لكل حرية.

السهر على رقابة مدى تطبيق النصوص والأحكام الخاصة بهذه الفئة العمالية، بكل هذه الوسائل اللازمة لذلك وخاصة القانونية.

لكن في هذه النقطة سوف يصطدم بمشكل المتمثل في مبدأ حرمة المسكن المنصوص عليها المادة 40 من الدستور كون هذا المسكن هو مكان العمل ، ولذلك ابتكر حل وهو إلزام المشرع بالتنظيم الدقيق وطريقة عمل المفتشين بالنسبة لظروف عمل هذه الفئة ، ومحاولة تعديل النصوص القانونية المتعلقة بمهام مفتش العمل تطابق أحسن مع ظروف هذا النوع من العقود .

إلى جانب ذلك يعد العمل عن بعد الذي له تقريبا نفس الأحكام مع العمل في المنزل إلا انه يستلزم فيه وجود تكنولوجيا كبيرة التي تسمح لبقاء العامل بتواصل دائم مع مستخدمه. وهذا بعد جمع بمعظم النقاط الأساسية المتعلقة بموضوع التطاير القانوني للعمل في المنزل ورغبتنا أن نكون قد وفقنا في ذلك وحاولنا قدر الإمكان تعريف بهذه الفئة العمالية ، والهدف الوحيد هو تحقيق نوع المساواة بين هذه الفئة العمالية التقليديين (العاديين)، وان هذا النوع من العمل قد يساعد في تطوير عالم الشغل بأكمله كونه يوفر ظروف عمل ملائمة وحسنة للعامل مع مراعاة ظروفه الشخصية والعائلية وجعله يتقن عمله وينفذه على أحسن وجه بهدف تحقيق النتيجة المرغوبة فيها والأهمية الرئيسية تكمن في وجود تقارب اكبر بين أفراد الأسرة.