

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون أعمال

قسم الحقوق



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

# حقوق العامل الأجنبي في الجزائر

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اعمال

إشراف الأستاذ:

قارة المولود

إعداد الطلبة

مسقم عمار

لعويجي زهير

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
قبايلي محمد	أستاذ محاضر-أ-	جامعة المسيلة	رئيسا
قارة المولود	أستاذ محاضر-أ-	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
برابح حمزة	أستاذ محاضر-ب-	جامعة المسيلة	مناقشا

تاريخ المناقشة: 2024/06/08

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون أعمال

قسم الحقوق



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

# حقوق العامل الأجنبي في الجزائر

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون اعمال

إشراف الأستاذ:

قارة المولود

إعداد الطلبة

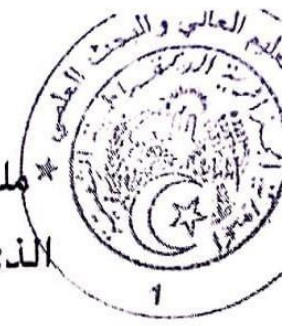
مسقم عمار

لعويجي زهير

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
قبايلي محمد	أستاذ محاضر-أ-	جامعة المسيلة	رئيسا
قارة المولود	أستاذ محاضر-أ-	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
برابح حمزة	أستاذ محاضر-ب-	جامعة المسيلة	مناقشا

تاريخ المناقشة: 2024/06/08



27 ديسمبر 2020

ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في .....  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

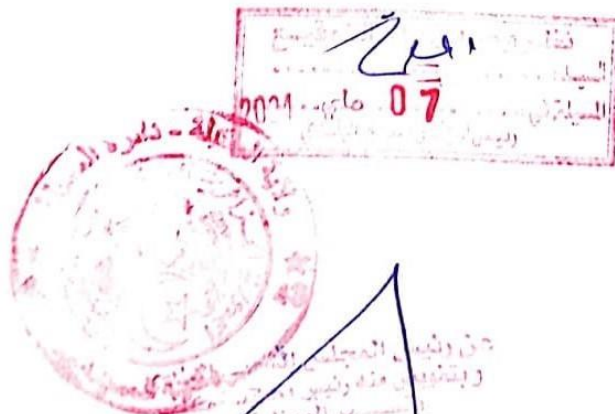
السيد(ة): مسلم عمال  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 20839492 والصادرة بتاريخ 2022/10/11  
المسجل(ة) بكلية المعهد الحقوقي والعلوم السياسية قسم حقوق - أعمال  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماجستير، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: حقوق العامل الأجنبي في الجزائر

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024/5/07

توقيع المعني (د)

ع



تم التأكد من صحة الوثيقة  
والتوقيع في تاريخ 07 ماي 2024  
رئيس المؤسسة



ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

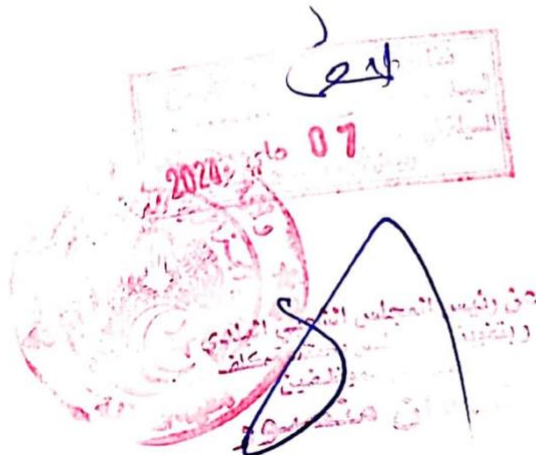
أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): لعوجي زهير ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث .....  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 19/1536 والصادرة بتاريخ 22-5-2017  
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم حقوق  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: حقوق العامل الأجنبي في الجزائر - قانون أعمال

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 7-5-2024

توقيع المعني (ة)



## إهداء

شيء جميل أن يسعى الإنسان إلى النجاح و يحصل عليه

والأجمل أن يذكر من كان السبب في ذلك

الحمدُ لله نشكره ونستعينه والصلاة والسلام على نبيه الكريم وبعد، تُهدي هذا العمل الى الأستاذ المؤطر الذي وجهنا خلال إعدانا لهذا العمل، نهدي هذا العمل لكل من لم يبخل علينا بالمعلومة ولم يختزل جهد في مساعدتنا.

أهدي ثمرة هذا العمل لعائتي الكبيرة وعلى رأسهم الأم والأب الأخوة والأخوات وللعائلة الصغيرة زوجتي وأولادي الأعزاء

مسقم عمار

أهدي ثمرة هذا العمل لعائتي الكبيرة وعلى رأسهم الأم والأب رحمة الله على روحه الطاهرة وطيب الله ثراه و الأخوة والأخوات وللعائلة الصغيرة زوجتي وأولادي الأعزاء

لعويجي زهير

## شكر وتقدير

الحمد لله شكره سبحانه ربنا لا علم لنا إلا ما علمتنا ونصلي ونسلم على نبينا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم.

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير للأستاذ المشرف الأستاذ قارة المولود، كما نتقدم بالشكر للجنة المناقشة رئيسا وأعضاء المناقشين

مسقم عمار

لعويجي زهير

## قائمة المختصرات

ص	صفحة
ط	طبعة
ج.ر.ج.ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
ج	جزء
P	page

# مقدمة

لطالما عرف التاريخ البشري ظاهرة الهجرة، حيث تنقل البشر عبر الحضارات بحثًا عن الإستقرار وتحسين حياتهم، وسعيًا وراء مناطق توفر لهم ظروف حياة أفضل وعملا ذا دخل أعلى وفرصا أكثر، كما حتمت الظروف الصعبة من تفاقم ظاهرة الهجرة، فأصبح تنقل الأشخاص ظاهرة ملموسة في مختلف دول العالم، مما أدى إلى مراجعة التشريعات الخاصة بالمهاجرين، وتعد الهجرة ظاهرة تاريخية معقدة لها دوافعها وتأثيراتها المتنوعة وتواجه الدول اليوم تحديات في إدارة تدفقات المهاجرين وذلك من أجل ضمان حقوق وضعت قوانين لحماية العمال سواء كانوا محليين أو أجانب.

ومن بين هذه الدول الجزائر التي اضطرت غدت الإستقلال إلى جلب الكثير من العمال الأجبيين وذلك لنقص وإنعدام اليد العاملة المؤهلة خصوصا في قطاعات التعليم والتعليم العالي والقطاعات التكنولوجية، وبدورها الجزائر كانت مقبلة على إنفتاح إقتصادي غير مسبوق بدأ من خصوصية القطاعات الاقتصادية، والتي أدت لإستقدام العمالة الأجنبية، فكان على المشرع الجزائري إصدار قوانين منظمة للعاملين الأجانب وإستحداث آليات لحماية حقوقهم.

وتكمن أهمية البحث العلمية والعملية في أن العمالة الأجنبية تلعب دورًا هامًا في الاقتصاد الوطني الجزائري، خاصة في بعض القطاعات التي تعاني من نقص في اليد العاملة الوطنية ذات الكفاء والمهارة، شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعا ملحوظا في تدفق العمالة الأجنبية إلى الجزائر، خاصة من الدول المجاورة، وذلك لأسباب سياسية واقتصادية مختلفة، وتهتم هذه الدراسة في معرفة كيف حمى المشرع الجزائري حقوق العامل الأجنبي، من اجل المساهمة في تحديد الحقوق والواجبات العامل الأجنبي الممنوحة له بموجب القوانين والتشريعات الجزائرية، ومعرفة الالتزامات الدولية المكلفة بها الجزائر ومدى امتثال التشريع الجزائر للمعايير الدولية لحماية العامل الأجنبي، وتبرز الأهمية دراسة هذا الموضوع أيضا في ضرورة معالجة وتحليل القوانين المنظمة لوضعية العمال الأجانب في الجزائر.

وكما يهدف البحث إلى تحديد الآليات الداخلية لحماية العامل الأجنبي والآليات الدولية ودراسة النصوص القانونية المنظمة لحقوق العمال الأجانب في الجزائر، بما في ذلك القوانين والاتفاقيات الدولية، ومعرفة شروط توظيف العمال الأجانب والالتزامات المقررة عليهم .

وتكمن أسباب إختيار الموضوع في اسباب ذاتية وموضوعية ولعل من بين الأسباب الموضوعية التي دفعتنا الى اختيار موضوع حقوق العامل الأجنبي في الجزائر لمعرفة مامدى حماية التشريع الجزائري لحقوق العامل الأجنبي، كما يعتبر موضوع حقوق العامل الأجنبي من المواضيع الهامة والمثيرة، ويستحق المزيد من الدراسة والبحث، كما يمكن ان يكون لهذا الموضوع تاثير كبير على البحث العلمي في المستقبل، اما الأسباب الذاتية فتتمثل في الرغبة الشديدة في دراسة جل المواضيع التي تتعلق بحقوق العامل الأجنبي ناهيك عن تلك المتعلقة بالتشريع الجزائري، ومن اجل المساهمة في فهم أفضل للقانون المنظم لتشغيل الأجانب في الجزائر، وتبيان حقوق العامل الاجنبي في الجزائر سعيا منا لإفادة البحث العلمي.

ونحن بصدد انجازنا لهذا البحث واجهتنا جملة من الصعوبات بإعتباره موضوعا قل من عالجه فصعب علينا توفير المراجع والمصادر وشرح التشريعات القانونية فيما يخص العامل الأجنبي وضيق الوقت من اجل الالمام بكامل جوانب الموضوع.

تكتسب حقوق العامل الأجنبي في الجزائر أهمية بالغة في سياق تزايد حركة العمالة الأجنبية عبر الحدود، سواء لأسباب اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية. وتسعى الجزائر، إلى تحقيق تطور عبر استقطاب الكفاءات الأجنبية لتعزيز اقتصادها وهو ما يثير الإشكالية التالية:

### ما مدى تكفل التشريعات في الجزائر بحماية حقوق العامل الأجنبي؟

تندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هي النصوص القانونية التي تنظم عمل العمال الأجانب في الجزائر؟
2. ما هي الشروط الواجب توفرها للعامل الأجنبي للعمل في الجزائر؟
3. ما هي حقوق العامل الأجنبي في الجزائر؟

4. ما هي واجبات العامل الأجنبي؟ وكيف هي آليات الرقابة عليه؟

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية اعتمدنا فيدراستنا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وذلك لأن المنهج الوصفي يعتمد على الوصف الدقيق، وجمع كل المعلومات المتعلقة بالموضوع والربط بين الأسباب والنتائج، ومحاولة التفسير للوصول إلى حل الإشكال، والمنهج التحليلي لأنه يعتمد على تحليل وتفكيك اشكالية البحث والتعمق في دراستها من كل الجوانب مع التعليق والنقد اذا اقتضى الأمر للوصول إلى نتائج منطقية ودقيقة تساهم في حل هذه الاشكالية.

وللتفصيل أكثر في موضوع حقوق العامل الأجنبي في الجزائر اعتمدنا خطة ثنائية التقسيم بدأها بمقدمة، وفصلين متتاليين **الفصل الأول** سنتطرق فيه الى شروط توظيف العامل الأجنبي في الجزائر وبدوره قمنا بتقسيمه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول لتعريف العامل الأجنبي ومجالات تشغيله والمبحث الثاني لشروط وإجراءات توظيف العامل الأجنبي في الجزائر، واما في **الفصل الثاني** سنتطرق فيه الى الحماية التشريعية والقضائية لحقوق العامل الأجنبي في الجزائر وقمنا بتقسيمه لمبحثين ، تطرقنا في المبحث الأول الى حقوق العامل الأجنبي، اما المبحث الثاني فقد تطرقنا الى الحماية التشريعية للعامل الأجنبي، وختمنا موضوع دراستنا بخاتمة توصلنا، من خلالها إلى مجموعة من النتائج وقدمنا مجموعة من الاقتراحات تساهم في إثراء هذا البحث.

**الفصل الأول: شروط توظيف**

**العامل الأجنبي في الجزائر**

## الفصل الأول: شروط توظيف العامل الأجنبي في الجزائر

تعد عملية توظيف العمال الأجانب في الجزائر من العمليات التي تخضع الى ضوابط قانونية صارمة لضمان تنظيم سوق العمل المحلي وحماية حقوق العاملين، يتم تحديد هذه الضوابط من خلال وضع القوانين واللوائح تهدف الى تحقيق التوازن بين احتياجات أصحاب العمل المحليين وحماية القوى العاملة المحلية والأجنبية على حد سواء.

كما يعد موضوع تشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر من المواضيع ذات الأهمية البالغة، وذلك لارتباطه بجوانب اقتصادية واجتماعية وأمنية حساسة، ولتوظيف العمال الأجانب في الجزائر هنالك مجموعة من الشروط والقوانين التي يجب على أصحاب العمل والعمال الالتزام بها.

كما يتم تنظيم العمليات المتعلقة بالعمل والهجرة بموجب قوانين ولوائح التشريعية وهذه الشروط تهدف الى تنظيم سوق العمل في الجزائر وضمان ان يتم توظيف العمال الأجانب بطريقة قانونية ومنظمة، بغرض حماية جميع الأطراف المعنية، وسعياً لتوضيح شروط التوظيف بالنسبة للعامل الأجنبي في الجزائر سنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف العامل الأجنبي ومجالات تشغيله (المبحث الأول) وسنتعرف على شروط وإجراءات توظيف العامل الأجنبي في الجزائر (مبحث الثاني).

### المبحث الأول تعريف العامل الأجنبي ومجالات تشغيله

يعتبر توظيف العامل الأجنبي في الجزائر جزء من استراتيجية تنمية تهدف إلى سد الفجوات في سوق العمل المحلي وتلبية احتياجات قطاعات اقتصادية معينة تتطلب مهارات وخبرات قد تكون نادرة أو غير متوفرة بشكل كاف بين العمالة المحلية، حيث تشمل مجالات تشغيل العمال الأجانب في الجزائر عد مجالات حيوية تسعى من خلالها الجزائر إلى تعزيز قدرتها الاقتصادية والتنموية، مع الالتزام بالإجراءات القانونية والتنظيمية لضمان حقوق وواجبات الأطراف المعنية، وبناء عليه سيتم تعريف العامل الأجنبي (المطلب الأول) ثم سنتطرق إلى مجالات تشغيل العامل الأجنبي (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: تعريف العامل الأجنبي

يقوم العامل الأجنبي بالانتقال من بلده الأصلي للعمل في بلد آخر، ان وصف يستخدم على الافراد الذين يقومون بأداء مهام وظيفية في دول غير دولهم الام يمكن ان يكونوا من مستويات التعليمية والمهنية ذات الكفاءة العالية. سنتطرق في هذا المطلب الى تعريف صفة الأجنبي (الفرع الأول) وتعريف العامل الأجنبي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف صفة الأجنبي

هو كل شخص طبيعي او معنوي لا يحمل جنسية الدولة التي يقيم فيها او يمارس نشاط في اقليمها. ويعرف أيضا بانه اي فرد يعبر حدود دولته يعتبر أجنبي بالنسبة لدول التي يتجاوز حدودها سواء من اجل الإقامة او من اجل العمل القانوني او العمل غير القانوني او بغرض العبور فقط، ولاكتساب صفة الأجنبي نجد ان المشرع الجزائري عرف صفة الأجنبي لأول مرة من خلال الأمر 66-211 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر وذلك من خلال المادة 02: (يعتبر أجنبيا كل فرد لا تكون له الجنسية الجزائرية أو اية جنسية اخرى)<sup>1</sup>.

ثم جاء المشرع الجزائري بالقانون رقم 08-11 والذي ألغى الأمر 66-211 وعرف صفة الأجنبي في المادة الثالثة منه (يعتبر أجنبيا، كل فرد يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية أو الذي لا يحمل أي جنسية)<sup>2</sup>، ومن هنا نستنتج أن المشرع الجزائري اخذ بمعيار الجنسية التي يحملها الفرد لتحديد صفة الأجنبي.

<sup>1</sup> الأمر رقم 66-211 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1386 الموافق 21 يوليو سنة 1966 يتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، العدد 64، ص958.

<sup>2</sup> قانون رقم 08-11 مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق 25 يونيو سنة 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، العدد36، ص5.

## الفرع الثاني: تعريف العامل الأجنبي

يعتبر العامل كل شخص كان يؤدي عملا لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك من كان قيد التربص أو التكوين، أما العامل الوافد هو كل شخص يزاول نشاطا يتقاضى مقابله أجر في دولة هو ليس من حاملي جنسيتها.<sup>1</sup>

لم يعرف القانون الجزائري العامل الأجنبي لكنه عرف العامل في قانون علاقات العمل 90-11 في المادة 02: (يعتبر العمال الأجراء، في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم).<sup>2</sup>

وقد صادقت الجزائر على اتفاقية العمال المهاجرين والتي عرفت العامل الأجنبي على أنه: تعني عبارة العامل المهاجر، كل شخص يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا.

عرفت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين بنصها (تعني عبارة "العامل المهاجر" شخصا يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجر ( وهو نفس التعريف الذي جاءت به المادة الحادية عشر من الاتفاقية رقم 143 بشأن الهجرة في أوضاع تصفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين لسنة 1975، كما جاء التعريف في التوصية رقم 86 لسنة 1949 في المادة الأولى فقرة تعني عبارة "العامل المهاجر شخصا يهاجر من بلد إلى آخر للعمل بأي شكل غير العمل لحسابه الخاص وتشمل أي شخص يقبل نظاميا بوصفه عاملا مهاجر.

<sup>1</sup> محمد صادق منذر الهويدي، العمالة الأجنبية في القانون العمل الأردني، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، 2019، ص08.

<sup>2</sup> قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 17، ص562.

كما أنها استتنت نوع من العمال، في حين أن الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990، فقد جاء تعريفها دقيقا، حيث تقدم الاتفاقية تعريفا يتمحور حول مزاوله نشاط مقابل أجر، وتوسع التعريف ليشمل حماية فئات أخرى من العمال، فتطبق أحكام هذه الاتفاقية على مراحل هجرة العمال وأفراد أسرهم من مرحلة التحضير للهجرة إلى المغادرة الفعلية وكذلك العبور، ومنه الإقامة ومزاوله النشاط مقابل أجر.

كما أن التعريف لم يشترط وجود الأداء الفعلي للعمل، إذ يكفي مجرد إبداء العامل استعداده للعمل فلم يلزم العامل وصاحب العمل بضرورة الاتفاق المسبق بينهما، بينما يتعلق بشرط أداء العامل للعمل مقابل أجر فمفاده عدم وصف العامل المهاجر على العامل الذي يقوم بمزاوله العمل بدون أجر ولا تنطبق عليه احكام الاتفاقية، ومن خلال التعاريف التي جاءت بها الاتفاقيات والتوصيات التي تخص العمال الأجانب (المهاجرين) نجد أن معظمها أوردت تعاريف مختلفة ولكنها تجتمع على مصطلح واحد العامل المهاجر.

### المطلب الثاني: مجالات تشغيل العامل الأجنبي

أصبح تشغيل العمال الأجانب في مختلف القطاعات الاقتصادية ظاهرة شائعة في العديد من الدول، ويسهم في تلبية احتياجات سوق العمل وتعزيز النمو الاقتصادي وتوسع ليشمل العديد من المجالات والقطاعات، كما سعى المشرع الجزائري من خلال النصوص الصادرة عنه لتنسيق بين احتياجات الدولة حسب كل قطاع من عام وخاص، لذا حاول المشرع الجزائري تحديد المجالات التي يمكن للأجنبي العمل بها.

وفي هذا المطلب سنتطرق الى مجالات تشغيل العامل الأجنبي كما سنتعرف من خلاله على تشغيل العامل الأجنبي في القطاع العام (الفرع الأول) وتشغيل العامل الأجنبي في القطاع الخاص (الفرع الثاني).



على أن يبرم عقد التزامات أصلي لمدة أقصاها سنتين يسري مفعوله ابتداء من تاريخ تنصيب المعني في وظيفته ويمكن تحديده لفترات أخرى لا تزيد مدة كل واحدة منها عن سنة واحدة كما يجب على الطرفين المتعاقدين أن يبديا عزمهما على تجديد العقد الجاري قبل ثلاث أشهر من انقضاء مدة تنفيذه<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تشغيل العامل الأجنبي في القطاع الخاص

إن تشغيل العمالة الأجنبية في القطاع الخاص يتطلب إدارة متأنية وتعاون بين الحكومات والقطاع الخاص لضمان تحقيق المنافع الاقتصادية والاجتماعية المستهدفة، مع توفير بيئة عمل عادلة وأمنة لجميع العمال

كما نصت المادة 02 من المرسوم رقم 75-111 ، على أن الأجانب الذين ينصرفون إلى ممارسة نشاط تجاري أو الصناعي أو الحرفي يخضعون للقانون التجارة وكذلك للتشريع النافذ المتعلق بوضعية الأجانب الذي نصت المادة 29 منه على عدم السماح للرعايا الأجانب ممارسة مهنتهم إذا لم يكن بحوزتهم بطاقة مهنية ، وقد أكدت عليه المادة 18 من المرسوم رقم 66-212 المؤرخ سنة 1966، و ممارسة النشاط المهني تتطلب الحصول على ترخيص صادر عن المصالح المختصة ومن ذلك تتذكر الشروط اللازمة لحل الأجانب في ممارسة التجارة إذ أن الأصل أنه لا يسمح للفرد سواء الوطني أو الأجنبي مزاوله الأعمال على وجه الاحتراف إلا إذا توافرت فيه صلاحية تجعله قادرا على مواجهة أعباء النشاط التجاري ومخاطر هذه الصلاحية لمزاوله النشاط التجاري تعرف بالأهلية التجارية التي يبلغها من خلال حصوله وتوفره على شروط معينة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 2 فقرة 1 من المرسوم رقم 86 - 276 ، «سالف الذكر»، ص1884.

<sup>2</sup> إلياس بوزيدي، الضوابط القانونية الجزائرية لحق الأجانب في ممارسة التجارة، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأجانب في الجزائر، ط2، مطبعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012، ص70.

## أولاً: اكتساب الأجنبي الصفة التاجر

يعتبر التاجر الأجنبي كل شخص لا يحمل الجنسية الوطنية، بغض النظر عن كونه إما شخصاً طبيعياً أو معنوياً وفقاً للأحكام التي تطبق على التجار الوطنيين حيث أن كل تاجر أجنبي توافرت فيه الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى المعدلة والمتممة من القانون التجاري<sup>1</sup> يكتسب صفة التاجر وذلك بممارسة نشاطاً تجارياً بصفة منتظمة ومتكررة ويقصد بهذه الأعمال أن تكون أعمالاً موضوعية لا تتبعية أي أن يكون هذا الشخص تاجراً من قبل وممارس مهنة التجارة ويعمل عملاً خاصاً لحسابه وذلك تطبيقاً لمبدأ الاستقلالية، إذ نفت المادة 2 فقرة 1 من القانون 90-22 المتعلق بالسجل التجاري على شرط أن يتحمل التاجر كل المسؤولية والأضرار الناجمة عن ممارسة لهذا النشاط، إضافة إلى ضرورة توفره على بعض الشروط المحققة لهذه الصفة.

### أ- السن القانوني:

لقد نصت المادة 10 من القانون المدني الجزائري على أنه يجب الرجوع إلى قانون جنسية الأجنبي لتحديد مدى أهليته لإجراء التصرفات القانونية في الجزائر، ومنها مزاولة الأعمال التجارية وعليه فإن قانون الجنسية لم يربط اكتمال من الرشد المحدد 19 سنة بالسن القانوني لمزاولة نشاط تجاري، وضع المشرع الجزائري استثناء الحماية المتعاقد الوطني الذي غالباً ما يكون غير مطلع على القانون الأجنبي والأضرار التي قد تلحقه عند تعاقد مع الأجنبي الذي قد لا يكون بلغ سن الرشد القانوني حسب قانون وطنه وذلك قد يسبب بطلان تصرفه لسبب نقص الأهلية.

قضي الاستثناء بأنه في التصرفات المالية التي تعقد في الجزائر وترتب أثارها فيها إذا كان أحد الطرفين أجنبياً ناقص الأهلية وكان نقص أهليته يرجع إلى سبب فيه عفاء لا يسهل على الطرف الآخر أن يتبينه، فإن هذا السبب لا يؤثر في أهلية من تعامل معه وتعتبر تصرفاته

<sup>1</sup> الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم بقانون رقم 15-20 مؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1437 الموافق 30 ديسمبر سنة 2015.

في حكم تصرفات كامل الأهلية بهذا يمكن أن تستخلص أنه لا بد من توفر أربعة شروط التطبيق هذا الاستثناء.

أن يكون التصرف الذي قام به الأجنبي يدخل في إطار المعاملات المالية أي أنه لا يطبق على المعاملات الأحوال الشخصية أون يعقد التصرف في الجزائر وينتج آثاره فيها كذلك أن يرجع نقص أهليته لسبب فيه خفاء لا يسهل على الطرف الآخر تبينه وأن يكون الأجنبي الذي قام بهذا التصرف كامل الأهلية وفقا للقانون الجزائري.

### ب- الحصول على البطاقة المهنية للتاجر الأجنبي:

يشترط في الأجنبي الحصول على السجل التجاري مثل الجزائري وهذا بدوره يتطلب الحصول أو امتلاك بطاقة الإقامة المنتظمة وأيضا على بطاقة التاجر أو الحرفي الأجنبي وهذا بموجب المرسوم رقم 75-111<sup>1</sup>.

يشترط في الأجنبي الحصول على السجل التجاري مثل الجزائري وهذا بدوره يتطلب الحصول أو امتلاكه بطاقة الإقامة المنتظمة وأيضا على بطاقة التاجر أو الحرفي الأجنبي وهذا بموجب المرسوم رقم 75-111

يتم تحديد نموذج البطاقة بموجب قرار مشترك صادر عن وزير الداخلية ووزير التجارة على قياس (12-12) خضراء اللون وثلاثية الصفوف وتتضمن هذه البطاقة مجموعة من المعلومات منها لقب المعنى واسمه الشخصي وبياناته الخاصة من تاريخ ومكان الميلاد والجنسية.

وجاء في هذا النص أنه لا يحق للأجانب ممارسة التجارة على التراب الجزائري إلا بعد الحصول على البطاقة المهنية للتاجر الأجنبي وللحصول عليها يجب إيداع الطلب لدى المديرية المكلفة

<sup>1</sup> مرسوم رقم 75-111 المتعلق بالمهن التجارية والصناعية والحرفية الحرة الممارسة من طرف الأجانب على التراب الوطني المعدل بالمرسوم تنفيذي رقم 06-454 ماضي في 11 ديسمبر 2006 ج.ر.ج.ج العدد 80 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ص 23.

بالتنظيم والشؤون العامة التابعة لولاية إقامته أو مكان وجود المحل التجاري أو مقر الشركة فيما يخص الأعضاء المسيرين للشركات التجارية.

### ثانيا: تشغيل الأجانب في مجال الاستثمار

يعتبر الاستثمار من أهم الوسائل المعتمدة في تطور التنمية الوطنية والنظام الاقتصادي في الجزائر حيث تهدف من خلال تشجيعها للاستثمار إلى مواكبة الأنظمة الاقتصادية العالمية وبذلك يعتبر الاستثمار أداة لجلب العمالة الأجنبية في الجزائر، وعلى ضوء ذلك نلاحظ من خلال النصوص القانونية الخاصة بالاستثمار أن الجزائر تتخذ من الاستثمار وسيلة تهدف من خلالها جلب العمال الاجانب للاستثمار في الجزائر لتحسين مستوى التنمية الوطنية وتحقيق تنمية شاملة اقتصادية وللحاق بركب الدول المتقدمة.<sup>1</sup>

كما يجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري نص على تحقيق المساواة بين المستثمرين الوطنيين والمستثمرين الأجانب وذلك من خلال نص المادة 14 من قانون الاستثمار سواء كانوا المستثمرين أشخاصا طبيعيين أو أشخاصا معنويين لكن مع مراعاة أحكام الاتفاقيات التي أبرمتها الدولة الجزائرية مع دولهم الأصلية.<sup>2</sup>

أما فيما يخص القانون الاتفاقي المتعلق بالاتفاقيات التي تبرمها الجزائر مع دول أخرى في مجال العمالة الأجنبية سواء أن كانت هذه الاتفاقيات مع دول أو شركات أجنبية أو شركات وطنية تشغل الأجانب، نستنتج أنهم يجب أن تتوفر فيهم نفس الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص الأجنبي الذي يرغب في العمل في الجزائر اي الشروط السالفة الذكر ومن أمثلة العمالة الأجنبية المبرمة باتفاقية بين الجزائر وبلد آخر تذكر الاتفاقية الجزائرية الصينية للبناء وكذلك الاتفاقية الجزائرية الكوبية في مجال الطب ولاسيما طب العيون، حيث يخضع الأطباء

<sup>1</sup> خضير محمد الأمين، بلحاج محمد، الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكر ماستر تخصص المؤسسات الاقتصادية كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019، ص 19.

<sup>2</sup> أمر رقم 03-01 مؤرخ في أول جمادى الثاني 1422 الموافق 20 غشت سنة 2001، يتعلّق بتطوير الاستثمار، ج. ر.ج.ج، العدد 47، ص 07.

إلى نفس الشروط التي نصت عليها المادة الأولى من القانون 81-10 المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في الجزائر.<sup>1</sup>

كذلك يجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري ساوى بين العمال الوطنيين والعمال الاجانب من حيث الحقوق والالتزامات حيث تطبق عليهم أحكام القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل وذلك من خلال تحقيق مبدأ عدم التمييز ومبدأ المساواة بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب.

### المطلب الثالث: أجهزة الرقابة في تشغيل العامل الأجنبي

يجب أن تكون هناك رقابة على العمال الأجانب في سوق العمل ولهذا كل دول العالم وضعت أجهزة رقابة، وهذا في إطار سياسة الهجرة والتي تتطور مع احتياجات البلد لليد العاملة، إن الجزائر مثلها مثل دول العالم وضعت نظاما قانونيا ينظم تشغيل الأجانب لكن الإطار قانوني وحده لا يكفي بل يجب وضع هيئات تراقب هذا التشغيل وتحاول إرجاعه في نظامه القانوني الصحيح وفي حالة خرقه ترفع المخالفة لكي يقرر القضاء ما يراه مناسباً.

تراقب الدول دخول العمال الأجانب إلى سوق العمل وذلك من أجل تلبية احتياجاتها من عمالة العمال الأجانب قصد تنظيم هذا المجال لكن الإطار القانوني وحده لا يكفي.

وفي التسعينات، أنشأ المشرع الجزائري مفتشية العمل بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ 6 فبراير 1990، والتي تشمل مهامها مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية<sup>2</sup>. صدر المرسوم رقم 04-19 المؤرخ 25 ديسمبر 2004. وفيما يتعلق بتوظيف العمال ومراقبة تشغيلهم، فإن وكالة التوظيف الحكومية مكلفة بتعيين

<sup>1</sup> عاشوري نصير، ضمانات الاستثمار في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج، المدرسة العليا للقضاء تيارة، 2007-2008، ص04.

<sup>2</sup> قانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج، العدد 6، ص237.

العمال بشكل عام والأجانب بشكل خاص في سوق العمل. وسيتم التعامل مع الآلية من قبل إدارتين منفصلتين سنحدد من خلالهما دورهما في الإشراف على توظيف العمال الأجانب.

### الفرع الأول: الرقابة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص،" تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77-06، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مهمتها الأساسية ضبط سوق العمل من خلال الوساطة التنقيب، مراقبة التنقيب ومتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية<sup>1</sup>.

الإدارات المختصة بالتشغيل يقصد بها الإدارات المركزية التابعة لوزارة العمل ممثلة بالمديرية العامة للتشغيل والإدماج والتي بدورها تقوم بتنسيق العمل بين مختلف إدارات التشغيل على المستوى المحلي ممثلة بمديريات التشغيل بالمديرية على مستوى الدولة ووكالات التوظيف الحكومية.

### أولاً: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل:

وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77<sup>2</sup>، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي، وتخضع لإشراف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وتتمثل مهمتها الأساسية في السيطرة على سوق العمل من خلال الوساطة والاستكشاف ومراقبة التوظيف ومتابعة تطور العمالة الأجنبية.

<sup>1</sup> خوذير محمد الأمين، بلحاج أحمد، الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية أحمد دراية أدرار، 2019، ص36.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 06 - 77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتضمن تحديد مهام عمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل الجريدة الرسمية العدد 09 سنة 2006.

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل امتدادا للمكتب الوطني للعمل الذي تم تنظيمه بموجب الأمر رقم 71-42<sup>1</sup>. تدخل المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259<sup>2</sup> ليعدل ويتم النص السابق، وبالتالي تغيير اسم الهيئة المكلفة بتنظيم سوق الشغل، من مكاتب العمل إلى الوكالة الوطنية. بالنسبة للتشغيل، فاعتبارها في كلا النصين مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي.

شهدت هذه الهيئة تغييرا ملحوظا في النظام القانوني المطبق عليها، فموجب المادة السابعة من القانون رقم 04-19<sup>3</sup> حيث أصبحت الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص ومع هذا استمر العمل بالنظام القديم للوكالة (مؤسسة عمومية ذات طابع إداري) إلى غاية 2006 تاريخ إصدار المرسوم رقم 06-77، تضمن تحديد الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها الذي ألغي صراحة في كل الأحكام المخالفة لاسيما أحكام الأمر 71-42 تقوم بإعداد التشريع والتنظيم المتعلق باستعمال اليد العاملة الأجنبية.

### ثانيا: دور مفتشية العمل

عملت الجزائر على ضرورة النهوض بالهياكل المادية والبشرية لمثل هذه الهيئات من أجل تحضيرها كليا للقيام بالمهام المنوطة بها من خلال تنفيذ برنامج الإصلاح الوكالة الوطنية هدفها هو تعزيزها وجعلها آلية فعالة وحتمية في رسم السياسة الوطنية للتشغيل ولهذا عدة أهداف أهمها:

- زيادة حصة الوكالة من عروض العمل في سوق العمل.
- زيادة معدل الاستجابة للعروض التي تجمعها الوكالة.

1 الأمر رقم 71 - 42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، ج.ر.ج.ج. العدد 53.

2 المرسوم التنفيذي رقم 90 - 259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته الجريدة الرسمية 39.

3 القانون رقم 19 - 04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية العدد 83 سنة 2004.

- تقليص زمن الاستجابة للعروض إلى أقل من 21 يوماً.
- تمكين العملاء من الوصول إلى المعلومات والتسجيل والاطلاع على عروض العمل بالإضافة إلى الاستشارة والتوجيه.
- تحسين معدل تشغيل السكان العاملين ومعدل تقليص البطالة.
- تحسين ظروف الاستقبال للباحثين عن عمل.

### ثالثاً: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في مراقبة تشغيل العمال الأجانب

من خلال تقديم الترخيص للعامل الأجنبي الذي يرغب في ممارسة نشاط مدفوع الأجر في الجزائر، عليه استكمال مجموعة من الإجراءات التي تبدأ بتقديم ملف على مستوى مديرية التشغيل في الدولة. وتعتمد الأخيرة في دراستها للملف على مجموعة من المعلومات، من بينها ما يتعلق بالوضع القانوني لمؤسسة اتحاد هيئات الضمان الاجتماعي والضرائب. ومنها ما يتعلق بنوعية وطبيعة القوى العاملة المستخدمة، وهو ما يتطلب مساعدة وكالة التشغيل الحكومية، التي يتنوع دورها بين التنظيم والتأكد من معرفة وضعية وتطورات سوق العمل الوطني مع ضمان الاستقبال وجمع المعلومات، وتوجيه وتوظيف الباحثين عن عمل، ناهيك عن الجمع والربط بين العرض والطلب، بالإضافة إلى رصد ومتابعة المعلومات والتوجيه والتنسيق.

### الفرع الثاني: الرقابة عن طريق مفتشية العمل

تم إنشاء مفتشية العمل والتي نظمت بموجب القانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 وهي منوطة بعدة مهام من بينها مراقبة تطبيق أحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، كما صدر في سنة 2004 قانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي أوكل للوكالة الوطنية للتشغيل دور تتصيب العمال عامة والأجانب خاصة في سوق الشغل.

"يتمتع مفتشو العمل بصلاحيات القيام بالزيارات الى اماكن العمل في اية ساعة من النهار أو الليل الى اي مكان يزاول به العمال الاجراء نشاطهم او المتمهنون من كلا الجنسين باستثناء

العمال الخاضعين للقانون الاساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع او الامن الوطني منع دخول اشخاص اجانب عنها<sup>1</sup>.

تقوم مفتشية العمل في الجزائر بأداء مهامها في أي مكان يعمل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكرية والمؤسسات التي تتطلب الدفاع أو الأمن الوطني ومنع دخول الأشخاص الأجانب إليها.

### أولاً: تعريف مفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل نظاماً ينص عليه القانون لضمان مراقبة تطبيق قوانين العمل بما يضمن الامتثال لأحكامها "نظام يضعه القانون لتحقيق الرقابة على تطبيق تشريعات العمل بما يكفل الالتزام بأحكامها"<sup>2</sup>، وتعتبر مفتشية العمل هي جهاز إداري مكلف بتفتيش العمل، ويهدف إلى إجراء فحص دقيق مستند إلى الخبرة العلمية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل واتخاذ التدابير اللازمة لتصحيح النقائص وإزالتها من خلال التوجيه والإرشاد.

أوضح قانون 90-03 الصادر في 6 فبراير 1990، الذي يتعلق بمفتشية العمل، أن لمفتشي العمل دوراً في مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية. ومنهم القانون صلاحية إصدار الملاحظات الكتابية والاعتذارات ومحاضر المخالفات في حالة اكتشافهم تقصيراً في تنفيذ التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالعمل والتي يجب الالتزام بها.

---

<sup>1</sup> بن ذيب محمد، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبته، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، 2016، ص 12.

<sup>2</sup> الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في 19 جوان 1947 عن منظمة العمل الدولية الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 07 أبريل 1950 وصادقت عليها الجزائر في سنة 1962.

ومن بين مهام مفتشية العمل أيضًا تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم بشأن حقوقهم وواجباتهم، وتوفير الوسائل الملائمة لتنفيذ الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية<sup>1</sup>.

تظهر المخالفات التي تحرر تأثيرها على كل من الأطراف في العلاقة، ويتم ذلك من خلال المواد من 19 إلى 25 من القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بكيفيات وشروط تشغيل العمال الأجانب، وكذلك المواد 24 إلى 27 من القانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، وأيضًا المواد من 38 إلى 50 من القانون 08-11 المؤرخ في 25 يونيو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم وتقلهم فيها. هذه النصوص تفرض عقوبات إدارية وجنائية على العامل الأجنبي وصاحب العمل على حد سواء.

### ثانياً: دور مفتشية العمل في مراقبة تشغيل العمال الأجانب

تتميز مؤسسة تفتيش العمل بطابع مزدوج، حيث تقوم بتنفيذ الأحكام القانونية، وخاصة فيما يتعلق بحقوق العمل، وهذا لا يقتصر على شروط العمل والعمالة، والسلامة والصحة المهنية. فإن مفتشي العمل يعملون على تنفيذ الأحكام القانونية، بالإضافة إلى توفير المعلومات والمشورة، وتوفير التدريب، أن نظم تفتيش العمل تلعب دوراً أساسياً في ساحة العمل، ويجب أن تتمتع بالقدرة على معالجة مجموعة واسعة من مشاكل العمل بفعالية، وخاصة فيما يتعلق بتوظيف الأجانب. إنها أداة تحقق العدالة في مكان العمل وتحسن الإدارة، وتتميز بأهمية خاصة.

حددت المادة 30 مهام مفتش العمل: " يكلف مفتشو العمل طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، لا سيما بما يأتي:

- ضمان مراقبة تطبيق التشريع وكذا اتفاقات واتفاقيات العمل الجماعية وفقاً لمناهج ومقاييس
- واجراءات التدخل التي تحددها السلطة السلمية.

<sup>1</sup> ميلودي فاطمة الزهراء، كرتل فضيلة، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر مذكرة ماستر، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015، ص 39.

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل".

جاء في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها هذه المهام، حيث تنص المادة 24: "تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما"<sup>1</sup>.

مهام مفتشية العمل، يقوم بتنفيذها موظفين متخصصين يُعرفون بمفتشي العمل، وهم موظفون عموميون محلفون يتولون مهمة الاشراف على تنفيذ أحكام التشريع الاجتماعي، ويخضعون للنظام الأساسي للوظيفة العامة مما يضمن لهم الاستقلالية والنزاهة اللازمتين لممارسة وظائفهم، بالإضافة إلى ذلك، يخضعون للقانون الأساسي الخاص بمفتشي العمل (المرسوم التنفيذي 11-261)<sup>2</sup>.

ولكي يتمكن المفتش من أداء مهمته بشكل كامل، يجب عليهم مراقبة كيفية تنفيذ أصحاب العمل لهذه الأحكام والوسائل التي يستخدمونها في حالة معاينتهم لهذه المخالفات، حتى يتمكنوا من إزالتها. ولهذا الغرض، منح المشرع هؤلاء المفتشين مجموعة من الصلاحيات، بعضها يدخل في اختصاص التحقيق المدني والبعض الآخر له طابع جزائي أو ما يُعرف بسلطات العقاب.

### المبحث الثاني: شروط وإجراءات توظيف العامل الأجنبي في الجزائر

في الأصل يتمتع كل شخص بحرية العمل فالعامل له حق في اختيار العمل الذي يرغب فيه ولصاحب العمل الحق في اختيار العامل الذي يناسبه، إلا أن هذه الحرية إذا تركت دون تنظيم فإنها تؤدي إلى نتيجتين إما إخلال بسوق العمل أو الإضرار بمصالح اقتصادية، في كلتا

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 05 - 05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر.ج. العدد 04، ص13.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 28 شعبان عام 1432، الموافق لـ 30 يوليو سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر.ج. العدد 43، ص14.

الحالتين يتدخل المشرع فيضع قيودا على حرية العمل وذلك لمصلحة العامل أو قيودا متعلقة المصلحة اقتصادية عامة أو قيودا ترد للمصلحة الوطنية وهي القيود التي ترد على تشغيل العمالة الأجنبية الصالح العمالة المحلية، الجزائر من الاستقلال عملت على إصدار ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تتعلق بشروط تشغيل الأجانب والإجراءات المتبعة في توظيفهم.

### المطلب الأول: شروط توظيف العامل الأجنبي في الجزائر

نظم المشرع الجزائري على غرار مشرعي العديد من الدول تشغيل وعمل الأجانب، فأورد عليه العديد من القيود التي ترد على حرية التعاقد وذلك تقديرا للاعتبارات الاجتماعية واقتصادية أولاها حماية الأيدي العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية.

" لم ينظم القانون رقم 90-11<sup>1</sup> تشغيل الأجانب وحال ذلك إلى تشريعات لاحقة وتولى ذلك بصفة خاصة كل من قانون رقم 81-10 والقانون رقم 08-11<sup>2</sup>. الصادر سنة 1981 يتضمن تشغيل العمال الأجانب، وهو ساري المفعول إلى يومنا هذا.

### الفرع الأول: الشروط المتعلقة بالعامل الأجنبي

#### أولا: شرط إثبات مستوى التأهيل

فرض المشرع الجزائري لتسليم جواز أو رخصة عمل للأجنبي أن يكون حائزا على الشهادات والمؤهلات اللازمة هذا طبقا للمادة 5 من قانون 81-10 والتي نصت على أنه " ... يجب ألا يسلم جواز أو رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبي إلا إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله العامل الجزائري سواء كان عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة، إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في

<sup>1</sup> قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ج.ج.ج. العدد 17، ص 562.

<sup>2</sup> بوسحبة جيلالي، تشغيل اليد العاملة على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية العربية، مجلة القانون الدولي والتنمية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 10، العدد 01، ص 147-164.

التنظيم المعمول به<sup>1</sup> أكد هذا الشرط قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الصادر في 1988/10/27 ملف رقم 247289<sup>2</sup>، بقضائه على أنه من المقرر قانوناً أنه تشغيل العمال الأجانب في الجزائر لا يتمتعون بمستوى تأهيل عالٍ أو خاص، ومن ثم فإن القضاء بخلاف ذلك يعد خرقاً<sup>3</sup>.

وعليه يمنع على كل مستخدم تشغيل عمال أجانب، في مناصب عمل يمكن أن يشغلها عمال جزائريون، كما يمنع عليه تشغيل عمال أجانب لا يحوزون على الشهادات المطلوبة، أو لا يتمتعون بمستوى التأهيل المطابقة للمنصب المراد شغله، والتساؤل الذي يطرح في هذا المقام هل المناصب التي يشغلها العمال الأجانب في قطاع البناء والأشغال العمومية لا يمكن شغلها من قبل العمال الجزائريين؟ الجواب بالطبع لا بحيث أن أغلبيتهم هم عمال تنفيذ لا يتمتعون بالشهادات والمؤهلات المطلوبة، وفي اعتقادنا أنه كان على الجهة الإدارية المختصة ألا تتمتع جواز أو رخصة العمل للعمال الأجانب الذين لا يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة، ما دام أن تلك المناصب يمكن شغلها من قبل العمال الجزائريين، غير أن السيد وزير العمل والضمان الاجتماعي برر تسليم الرخص للعمال الأجانب خاصة الصينيين منهم لتمتعهم، حتى ولو كانوا عمالاً للتنفيذ بخبرة كبيرة في مجال البناء وذلك بغية احتكاك العمال الجزائريين بهم لاكتساب تلك الخبرة. كما أن المشرع الجزائري منح الأولوية عند تشغيل الأجانب للأحكام الواردة في الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين الجزائر وأية دولة أجنبية، ومن ثم يخضع بعض العمال الأجانب كالعمال الصينيين العاملين بالجزائر للأحكام الاتفاقية الثنائية المبرمة بين الجمهورية الصينية والجمهورية الجزائرية، وليس في ذلك مخالفة للقانون لكون الاتفاقية الدولية التي يصادق عليها رئيس الجمهورية تسمو على القانون.

<sup>1</sup> قانون العمل، نصوص تشريعية وتنظيمية المعهد الوطني للعمل، الطبعة الثالثة متممة ومعدلة سنة 2008، ص178.

<sup>2</sup> قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الصادر في 1988/10/27 ملف رقم 47289

<sup>3</sup> المجلة القضائية، العدد 01 المحكمة العليا، قسم المستندات الجزائر، 1990، ص100.

### ثانيا: شرط عدم توفر يد عاملة وطنية

تنص المادة 21 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 "يجوز للمستخدم توظيف الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، أو حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"، يستفاد من القاعدة الواردة بهذه المادة أن اشتراط تشغيل اليد العاملة الوطنية في العمل الذي لا يحتاج إلى تأهيل، أما إذا كان الأمر عكس ذلك أي يجب توفر التأهيل تكون لليد العاملة الوطنية أيضا الأولوية بحيث لا يتم اللجوء إلى تشغيل الأجانب إلا عند عدم توفر هذا الشرط<sup>1</sup>.

### ثالثا: شروط السلامة الصحية

القانون رقم 60-71 المتعلق بشروط استخدام الأجانب الذي ألغي بالقانون 81-11 كان ينص صراحة في المادة السادسة على أنواع الأمراض التي تجعل العامل الأجنبي غير مؤهل للعمل: (لا يجوز لأحد أن يمارس نشاطاً مأجوراً إذا لم يكن أهلاً للعمل جسمانيا وخاليا بأية علة معدية أو سرطانية أو عقلية)<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بالهيئة المستخدمة

#### أولا: التصريح بتشغيل الأجنبي

يشترط القانون على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا أن يصرح به لدى المصالح المختصة إقليميا لوزارة العمل وفرضت أن يتم التصريح أمام المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا وهذا خلال 48 ساعة بعدما كان الأجل يمتد إلى 30 يوما، حسب ما هو منصوص عليه في المادة 3 من قانون رقم 81-10، وهو ما أكدته المادة 28 من قانون رقم 08-11 والتي تنص على ما يلي: (على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل

<sup>1</sup> حسان نادية، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، تكريس ثنائية حرية التعاقد والتأطير القانوني، مجلة دراسات القانونية، العدد 04، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2007، ص 158.

<sup>2</sup> زهير سناسني، قانون الأجانب في الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2005، ص 59.

أجيبيا بأية صفة كانت، أن يصرح به خلال مدة ثمان وأربعين (48) ساعة، لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا. ويجب استيفاء نفس الإجراء عند إنهاء علاقة العمل.

ويجب على المستخدم أن يكون بإمكانه تقديم المستندات والوثائق المرخصة لتشغيل الأجانب في مؤسسته أثناء كل طلب من الأعوان المؤهلين...<sup>1</sup>.

### ثانيا: الحصول على الموافقة المبدئية

تشغيل الأجانب وحصولهم على رخصة العمل لا يتم بصفة تلقائية وإنما يستند إلى عدة إجراءات منها ما في سابقة للدخول، ومنها ما هي لاحقة للموافقة المبدئية التي تنتهي بتسليم رخصة العمل.

يتم الحصول جواز العمل ورخصة العمل المؤقت بإجراءات من أجل الحصول على الموافقة المبدئية المصالح التشغيل وذلك بتقديم طلب الدخول من طرف الأجنبي إذ يطلب التأشيرة أمام الهيئات التمثيلية للقنصلية الجزائرية بالخارج، والتي تحيل الطلب إلى الوزارة المعنية بالتشغيل لدراسة الطلب من الوزارة التي تمنح موافقة مبدئية.

وتتم إحالة الطلب لمصالح التشغيل لدراسة مناصب العمل المتاحة من قبل وكالات التشغيل الوطنية والولائية بوضع لوح يحتوي على قسمين قسم يحتوي على عدد مناصب الشغل المتاحة للمواطنين، وقسم يحتوي على عدد من مناصب الشغل المتاحة للأجانب.

صدور الموافقة وتبليغها للمؤسسة الأجنبية، التي تباشر بعدها إجراءات الحصول على التأشيرة ورخصة العمل، للموافقة المبدئية الحصول على جواز العمل ورخصة العمل المؤقت.

إن حصول العمال الأجانب على جواز ورخصة العمل يتم باستكمال الإجراءات وهي:

<sup>1</sup> قانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، «سالف الذكر»، ص 07.

- أ- تقديم المؤسسة الأجنبية وتكوين ملف خاص بكل عامل معني بالدخول كما هو محدد في المادة 8 من المرسوم رقم 51082<sup>1</sup>، الذي يحتوي على الوثائق التي تثبت هوية العامل وشخصيته من شهادة ميلاد وصور شمسية شهادته العلمية المطابقة للأصل شهادة عمل وهذا ما أكدته كذلك المادة 15 من المرسوم.
- ب- إصدار جواز العمل ورخصة العمل وتسليمها من مديرية التشغيل المختصة إقليميا في حدود 45 يوما الموالية لتاريخ إبداء الطلب، وهذا وفقا لنص المادتين 6 و9 من المرسوم.
- ج- يتم تسليم جواز العمل خلال 15 يوما التي تلي الموافقة طبقا لنص المادة 10 من المرسوم.
- د- تحديد مدة جواز العمل ورخصة العمل المؤقت بغض النظر عن طبيعة عقد العمل الذي يربط المؤسسة أو الشركة الأجنبية وإن كانت عقود غير محددة المدة، إلا أنها تتحول في الخارج إلى عقود مؤقتة تتصل مدتها بمدة عقد الشركة إذ جاء في المادة 3 من قانون رقم 81-10 على أنه تسلم رخصة للعمل المؤقت للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الأجر.

### ثالثا: حصول العامل على رخصة العمل أو ترخيص المؤقت للعمل

يعتبر شرط حصول العامل على رخصة العمل وهذا شرط ضروري لتشغيل العامل الاجنبي، وهذا ما نصت عليه المادتين 2 و4 من القانون 81-10 المتعلق بشروط التشغيل العمال.

بأن يكون العامل حائز على جواز أو رخصة للعمل المؤقت بالرجوع إلى المادة 2 من عن القانون يتضح أن رخصة العمل تنقسم إلى نوعين جواز العمل ورخصة العمل المؤقت، لكن من خلال

<sup>1</sup> مرسوم رقم 51082 مؤرخ في 9 ربيع الاول عام 1403 الموافق 25 ديسمبر سنة 1982 يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، العدد 56، ص3611.

التعديل في القانون 11-08 في المادة 17 على رخصة العمل مكان جواز العمل وترخيص مؤقت للعمل مكان رخصة العمل المؤقت.

#### أ- رخصة العمل:

تسلم في حالة مزاوله العامل الأجنبي مزاوله العمل يتجاوز 3 أشهر ولا يتعدى سنتين 2 وهذا ما نصت عليه عمادة 10 من قانون 81-10 "لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين".

#### ب - ترخيص مؤقت للعمل:

حسب المادة 8 من قانون 81-10 (تسلم رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبي المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الاجر لمدة تقل عم 3 أشهر أو تساويها...)

#### رابعاً: الحصول على بطاقة مقيم

العامل الأجنبي الذي يريد العمل بالجزائر عليه الحصول على بطاقة مقيم وهذا ما نصت عليه المادة 4 من قانون 11-08، عليه أن يحصل على بطاقة مقيم على ألا تتعدى مدة صلاحيتها التي ترخص له بالعمل، غير انه لا يمكن له الاستفادة من هذه البطاقة، إلا إذا كان حائزاً إحدى الوثائق الآتية: رخصة العمل، ترخيص مؤقت للعمل الصريح التشغيل عامل أجنبي بالنسبة إلى الأجانب غير الخاضعين الرخصة العمل.

المادة 13 من المرسوم 510-82 جاء فيها " لا يعني امتلاك جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت صاحبها من استيفاء الإجراءات المقررة في التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل والمتعلقة بإقامة الأجانب في الجزائر"<sup>1</sup>.

أن يكون بإمكان المستخدم تقديم المستندات والوثائق المرخصة لتشغيل الأجانب في المؤسسة، وهو ما أكدته المادة 28 من القانون نفسه، كما تلزم المادة ذاتها أن مالك السفينة الذي يشغل

<sup>1</sup> مرسوم رقم 51082 يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، «سالف الذكر»، ص3610.

بحارة أجنب، الحصول على ترخيص من الوزير المختص، وهو ما ورد في المادة 28 من قانون رقم 08-11.

إدراج تقرير خاص معمل ومتضمن لرأي ممثلي العمال المصالح وزارة العمل التي تمنح جواز العمل، وفقا لما ورد في المادة 6 من قانون رقم 81-10 التي تنص على أنه «لا يجوز للمصالح التابعة لوزارة العمل قبول ملف لجواز العمل ما لم يكن مرفقا بالتقرير المعمل من الهيئة صاحبة العمل.

وطبقا للمادة الثانية من مرسوم رقم 2 - 510 فإنه تذكر التقارير المبينة الأسباب المقررة في المادتين 6 و8 من القانون رقم 10-81 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981، المتعلق بشروط استخدام الأجنب ما يلي:

- أ- اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها الاجتماعي.
- ب- متطلبات منصب العمل المطلوب شغله ووصف المهام المطلوب القيام بها ونوع الأشغال الواجب إنجازها.
- ج- الأسباب التي تبرر استخدام عامل أجنبي لاسيما الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهاداته أو كفاءته المهنية..

### المطلب الثاني: إجراءات توظيف العامل الأجنبي في الجزائر

إن توظيف العمال الأجنب وحصولهم على رخصة العمل لا يتم بصفة تلقائية وإنما يستند إلى عدة إجراءات منها ما هي سابقة للدخول، ومنها ما هي لاحقة للموافقة المبدئية التي تنتهي بتسليم رخصة العمل.

وجب على الأجنب الراغبين بالدخول إلى التراب الجزائري أن يكونوا مزودي بوثائق السفر ولدى بلوغه الحدود يجب عليه أن يتقدم إلى مركز الشرطة في الميناء أو المطار أو محطة السفر حيث أن مصالح الشرطة من التأكد من حمله للوثائق والتأشيرات النظامية حيث تقوم هذه الأخيرة بدمج

جواز سفره، كما يحق أيضا للأعوان الجمارك طلب تقديم جواز سفر<sup>1</sup>، وعلى الأجنبي الذي يريد تمديد إقامته في الجزائر أكثر من المدة الممنوحة له بموجب التأشيرة دون أن يريد إقرار إقامته العادية أن يقدم الطلب بذلك إلى والي الولاية التابع لها محل إقامته وفي ظرف خمسة عشر 15 يوما قبل تاريخ انتهاء مدة التأشيرة القنصلية ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة الإقامة الإجمالية على هذا النحو ستة أشهر.

يجوز استثنائيا لمصالح العمل المختصة إقليميا ان ترخص للعامل الأجنبي بعد استشارة صاحب العمل الأخير بعرض خدماته على صاحب عمل آخر يقدم لحسابه طلبا لجواز العمل وفقا للشروط المحددة في القانون المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب وهذا بعد انتهاء عقد عمله، وهذا ما نصت المادة 15 من قانون 81-10<sup>2</sup>.

هناك التزامات أساسية تجد مصدرها من القوانين والنصوص التنظيمية المعمول بها في مجال علاقة عمل الأجنبي بالهيئة المستخدمة، إذ تفرض عليه الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة من احترام الأجال المحددة للالتحاق بمنصب العمل والقيام بعمله على أحسن وجه.

<sup>1</sup> سعاد حافضي، الوضع الإداري للأجانب على ضوء القانون 08-11، ملتقى وطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة في الجزائر واقع متطور يومي 21 و22 افريل 2010، ص352.

<sup>2</sup> سعاد حافضي، «مرجع سابق»، ص353.

الفصل الثاني: الحماية  
التشريعية والقضائية لحقوق  
العامل الأجنبي في الجزائر

## الفصل الثاني: الحماية التشريعية والقضائية لحقوق العامل الأجنبي في الجزائر

إن موضوع حماية حقوق الأجانب هو الأساس لكل الموضوعات المتعلقة بالحياة البشرية ومنها معاملة الأجانب بالحقوق الأساسية، وهي من أهم الموضوعات التي عنت بها المستويات الدولية والإقليمية والوطنية، بل إنها من أهم القضايا التي شغلت الإنسان في الوقت الراهن، واهتمام الموثيق الدولية والتشريعات الوطنية والأجنبية، وتعد الخطوة الرئيسية في ظهور فكرة حقوق الإنسان والتعامل مع الأجنبي بالمعاملة الإنسانية كحد أدنى، وضمان حقوقه بوضع الآليات والجهود التي تحفظ ذلك سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو الوطني، والاعتراف بها في القانون الدولي والمجتمع الدولي بخاصة في التعامل مع الأجانب.

تقوم سياسة الدولة في التشغيل منذ الاستقلال على احترام الحقوق الأساسية في العمل، وذلك عن طريق تقرير وسائل لضمان حقوق العمال، وتمنح الأولوية ليد العاملة الوطنية، إذ جعلت اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية تتطلب يد عاملة مؤهلة، كما تقوم الدولة بحماية حقوق العمال الأجانب.

### المبحث الأول: حقوق العامل الأجنبي والتزاماته

أعطت الجزائر من خلال تشريعاتها حقوق للأجانب بصفة عامة والعمال الأجانب في الجزائر بصفة خاصة من خلال حقوق لصيقة المتعلقة بالعامل الأجنبي

### المطلب الأول: الحقوق خاصة بذات العامل الأجنبي والممتدة

إن الحقوق والامتيازات التي تترتب عن قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي التي خولها له المشرع في ظل المنظومة القانونية محل الدراسة سواء كانت هذه الحقوق متعلقة بذاته أو تلك التي تمتد إلى أسرته وهذا ما سنتطرق إليه.

حيث نصت المادة 06 من الاتفاقية رقم 97 والمصادق عليها من طرف الجزائر في 19 أكتوبر 1962 في فقرتها الأخيرة منها على جملة عن الحقوق<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: حقوق خاصة بذات العامل الأجنبي

يترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي بعض الحقوق والامتيازات كما تترتب عليه بعض الالتزامات، ومن هذه الحقوق الحق في تقاضي الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به والحق في العمل والراحات المختلفة، وكذا الحق في الضمان الاجتماعي وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا. حيث سنفصل بعض الشيء في كل واحدة على حدى<sup>2</sup>.

حيث نصت المادة 6 من الاتفاقية رقم 97 والمصادق عليها من طرف الجزائر في 19 أكتوبر 1962 في فقرتها الأخيرة منها على جملة من الحقوق نذكرها:

### أولا: الحق في تقاضي الأجر

لقد نص المرسوم رقم 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات والإدارات العمومية في مجال الحقوق المادة 6 فقرة 3 على أن العمال الأجانب للمؤسسات والإدارات العمومية يستفدون من الحقوق التي تخولها الأحكام القانونية السارية المفعول على الوظيفة التي يشغلونها (..على أن العمال الأجانب يستفدون من الحقوق التي تخولها الأحكام القانونية السارية المفعول على الوظيفة التي يشغلونها)، ورأينا أن المشرع الجزائري منح العامل الأجنبي نفس الأجر الذي يتقاضاه العامل الوطني من نفس الوظيفة ونفس المؤهلات، كما أنه تحظى الأجور في شتى التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة<sup>3</sup>، حيث 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.

<sup>1</sup> المادة 06 من الاتفاقية رقم 97، بشأن العمال المهاجرين، المؤرخة في 19-10-1962.

<sup>2</sup> PELISSIER (jean)، Alain supiot, jeammaud, Droit du travail, Dalloz précis, 20 édition, P 136.

<sup>3</sup> بشير هدي، الوجيز شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2009، ص

كذلك حددت المادتين 7 و 8 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون النموذجي والأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي يضرب المرتب في معامل تصحيحي وتعويض الخبرة<sup>1</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.

### ثانيا: الحق في الراحة

لقد نصت المادة 13 من المرسوم رقم 86-276<sup>2</sup> على أن العامل الأجنبي يستفيد من العطل ومنه فإن المشرع اعتنى بالجانب الاجتماعي والصحي للعامل وأدى إلى تقرير مجموعة من الأحكام والنصوص المتعلقة بفترات الراحة المتنوعة، منها ما هو أسبوعي، ومنها ما هو سنوي، والبعض الآخر تقرر المناسبات الأعياد الدينية والوطنية.

فالراحة الأسبوعية تقررت 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 الزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال، منها نص المادة 33 من قانون علاقات العمل الحالي التي قضت 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 تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر<sup>3</sup>، مثل حالة العمل التناوبي حيث تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام، نظرا لطبيعة نشاطها الخاص، فتندمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح راحة تناوبية حسب المواد 36 و 37 من

<sup>1</sup> أحمية سليمان «مرجع سابق»، ص 247.

<sup>2</sup> مرسوم رقم 86 - 276 يحدد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية «سالف الذكر»، ص 1887.

<sup>3</sup> صالح هاجر، النظام القانوني للعمال الأجنبية في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون العلاقات الدولية الخاصة، 2015-2016، ص 19.

قانون 90-11، وإلى جانب الراحة الأسبوعية فهناك الراحة السنوية وكذا الأعياد الدينية والوطنية<sup>1</sup>.

### ثالثا: الحق في التأمين الاجتماعي

من بين المميزات قانون العمل هو أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى، لكونه يهدف بصفة أساسية لحماية العامل الأجنبي من كافة الإخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل وتتمثل هذه الإخطار على اختلاف أنواعها، تلك 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>2</sup>.

يشكل نظام الضمان الاجتماعي أو ما يسمى بالتأمينات الاجتماعية جانبا هاما من جوانب الحماية الاجتماعية التي تمنحها التشريعات العمالية الحديثة على العمال، إلا أن 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>3</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 ماذا نصت على غير ذلك الأحكام الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي الموقعة بين الجزائر وبلدانهم الأصلية حيث أن الاتفاقية هي التي تحدد كيفية انتسابهم للضمان الاجتماعي في بلدانهم التي يحملون جنسيتها، وهذا ما جاء في أحكام القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> نبيل صقر وفرح محمد الصالح، تشريعات العمل نصوص وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل اجتهاد المحكمة العليا، د، ط، دار الهدى للنشر، عين مليلة، ص188.

<sup>2</sup> أحمية سليمان «مرجع سابق»، ص145.

<sup>3</sup> بشير هدي، الوجيز شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص145.

<sup>4</sup> بشير هدي «مرجع سابق»، ص 145.

فيما يتعلق ببعض الحقوق الأخرى التي يستفيد منها العامل الأجنبي في بعض الميادين أخرى فقد تطرقت لها المادة 18 من نفس المرسوم على إعفاء أمتعة العامل الأجنبي ولوازمه الشخصية من الضرائب والرسوم الجمركية في إطار الإعفاء المؤقت، وذلك شريطة أن تبقى ملك لهم ويعاد تصديرها فيما بعد<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الحقوق الممتدة للعامل الأجنبي

الحق الوحيد الذي يمتد للعمال الأجانب الذين يعملون خارج إطار الدولة هو الحق في تسديد مصاريف السفر له ولعائلته من مكان إقامته الاعتيادية إلى مكان تعيينه، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون 81-10.

العمال الأجانب الذين يعملون لدى مصالح الدولة فإن أسرته تستفيد من بعض الحقوق الآتية: مصاريف نقله من مقر إقامته في الجزائر إلى المكان الذي يعين فيه، إذ ما تم توظيفه في الجزائر، وكذلك مصاريف نقل زوجته وأطفاله القصر الذين هم تحت كفالته في حدود اثنين، وأيضا فوائض أمتعته وزوجه في حدود 20 كلغ ولكل طفل في حدود اثنين 20 كلغ، بالإضافة إلى مصاريف تنقله وتنقل زوجته وأطفاله في حدود اثنين بمناسبة العطلة السنوية<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: التزامات العامل الأجنبي في الجزائر

يترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي بعض الحقوق والالتزامات العامة والخاصة، كما هو الشأن بالنسبة للالتزام بعدم ممارسة أي نشاط مربح خلال فترة عمله، وعدم ممارسة أي نشاط سياسي مهما كان شكله، بموجب قانون رقم 81 - 10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

<sup>1</sup> المادة 18 من أحكام القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات الضمان الاجتماعي ج.ر.ج.ج العدد 28، ص1818.

<sup>2</sup> قانون رقم 81 - 10 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب «سالف الذكر»، ص946.

### الفرع الأول: التزامات قانونية

- يجب على كل أجنبي أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها له المصلحة المختصة إقليميا (المادة 02 من قانون رقم (81-10).
- يجب على العامل الأجنبي أن ينفذ العمل المكلف به لدى صاحب العمل المعين في الرخصة التي يحملها<sup>1</sup> ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها<sup>2</sup>.
- يترتب عن تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت إلصاق طابع جبائي على نفقة العامل الأجنبي.
- يلتزم العامل الأجنبي بالحضور الشخصي لسحب جواز أو رخصة العمل المؤقت من مصالح العمل المختصة إقليميا وعند الاقتضاء يسحبه الممثل المفوض قانونا من قبل الهيئة صاحبة العمل المادة 13 من قانون رقم 81-10.
- يلتزم العامل الأجنبي بتقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبت ذلك السلطات المحلية المادة 18 من قانون 81-10.
- يجب على صاحب جواز العمل، الذي يرغب في ترك عمله، أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا في غضون خمسة عشر (15) يوما قبل نقض علاقة العمل مع بيان الأسباب المبررة لذلك المادة 21 من قانون رقم 81-10.
- يلتزم العامل الأجنبي بإعادة جواز أو رخصة العمل المؤقت للهيئة صاحبة العمل في حالة نقض علاقة العمل المادة 21 من قانون رقم 81 - 10.

ونستخلص واجبات العامل الأجنبي التي هي التزامات على عاتقه اتجاه الهيئة المستخدمة، بموجب القانون 81-10 المتعلقة بشروط تشغيل العمال الأجانب تفرضها الاتفاقيات الجماعية والفردية للعمل المبرمة بين العامل الأجنبي والمؤسسة المستخدمة المتمثلة في: الالتزام بتنفيذ أداء العمل

<sup>1</sup> . قانون رقم 81 - 10 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب «سالف الذكر»، ص946.

<sup>2</sup> يجوز استثنائيا لمصالح العمل إقليميا، أن ترخص للعامل الأجنبي بعد استشارة صاحب العمل الأخير، يعرض خدماته على صاحب عمل آخر يقدم لحسابه طلبا آخر لجواز العمل وفقا لشروط المحدد في القانون المتعلقة بشروط تشغيل العمال الأجانب وهذا بعد انتهاء عقد عمله (المادة 17 من قانون رقم 81 - 10).

المحدد في العقد والامتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم، يعتبر تنفيذ العمل من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل، ويلتزم العامل الأجنبي أن ينفذ العمل المكلف به لدى صاحب العمل المعين في الرخصة التي يحملها ولدى هيئة صاحب عمل واحدة.

كما وجب على كل عامل أجنبي الحصول على جواز أو رخصة المؤقتة للعمل، تسلمها له المصالح المختصة إقليمياً، وألزم القانون المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، العامل الأجنبي أن يقدم جواز أو رخصة عمل كلما طلبت ذلك السلطات المختصة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التزامات مهنية

إلى جانب الالتزامات الأساسية والتي مصدرها القوانين والنصوص التنظيمية المعمول بها في مجال علاقة عمل الأجنبي، التزمات أخر تفرضها الاتفاقيات الجماعية والفردية للعمل المحرمة بين العامل الأجنبي والمؤسسة المستخدمة والمتمثلة في الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والامتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم، بحيث يعتبر تنفيذ عقد العمل من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل، انطلاقاً من ارتباطه المباشر بالمهام التي يتضمنها عقد العمل، ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل شروط وهي:

### أولاً: الالتزام بمراعاة تدابير الوقاية والامن والخضوع للرقابة الطبية

بالرجوع إلى القانون المنظم العلاقات العمل أو مختلف النصوص التشريعية لا نجد تعريف محدد الأحكام الخاصة بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ولكن تجد ان المشرع الجزائري ومن خلال القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل والذي وضع تدابير خاصة يجب على المؤسسة المستخدمة احترامها وذلك من خلال توفير شروط ضرورية ومناسبة للعمل.

<sup>1</sup> قانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، «سالف الذكر»، ص5.

**الالتزام بالمشاركة في التكوين:** هو حق والتزام في نفس الوقت فقد الزم المشرع العامل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الاجراء للرفع من قدرات ونسبة المردودية العامل وهو ما تضمنته المادة 57 من القانون 90-11 فان العامل الذي يرفض التكوين يكون محل العقوبات تأديبية.

**كما هناك التزامات تقع على العامل الأجنبي خارج العمل تتمثل أساسا في:**

**الالتزام بالسر المهني:** وهو نتيجة طبيعية المبدئ حسن النية الواجب توافره في علاقات العامل لا سيما بالنسبة للمهن الصناعية والتجارية التي يؤدي افشاء أسرارها إلى ضرر بالنسبة لرب العمل وعليه فان أهمية هذا الالتزام يشمل جميع مستويات العمل ومجالاته وانواعه في هذا السياق<sup>1</sup> نجد أن المشرع اشار الى هذا الالتزام في المادة 07 من القانون 90-11 كما أنه ومن خلال المادة 302 من قانون العقوبات أقر عقوبة جسدية ومالية للعامل الذي يرتكب جنحة افشاء السر المهني<sup>2</sup>

**الالتزام بعدم المنافسة:** أشارت المادة 07 من القانون 90-11 إلى انه على العامل ان لا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة أخرى تنافس رب العامل في نشاطه بحث انه على العامل الالتزام الحياد، 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>3</sup>

<sup>1</sup> بخدة مهدي، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، ص 87.

<sup>2</sup> الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009، ج.ر.ج.ج. العدد 15، ص 5.

<sup>3</sup> يهوني زهية، العمالة الأجنبية بين حرية العمل وحماية اليد العاملة الوطنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة على لونيبي البلدية 2 الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2021، ص 662.

## المبحث الثاني: الحماية التشريعية للعامل الأجنبي في الجزائر

يضمن احترام شروط تشغيل العمال الأجانب من قبل الهيئات المستخدمة في إطار قانوني وتنظيمي حماية العامل الأجنبي. يجب أن نذكر أيضًا أن المشرع الجزائري يعامل العمال الوطنيين والعمال الأجانب على قدم المساواة في الحقوق والالتزامات، حيث ينطبق عليهم أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك من خلال تحقيق مبدأ عدم التمييز ومبدأ المساواة بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: الحماية التشريعية على المستوى الداخلي

كرس المشرع الجزائري بموجب مختلف النصوص القانونية الواردة في الدستور والقوانين المنظمة لعلاقات العمل الحرية المهنية وحرية العمل كمبدأ عام تدرج عنه مختلف الحقوق والالتزامات، وهما المبدأين اللذين تترتب عنهما نتائج قانونية مهمة منها حرية التعاقد، مما ساهم في اعتبار الأجنبي عضواً فعالاً في المجتمع الوطني للدولة، وبالتالي فإن للدولة الحق في إصدار مختلف القوانين واللوائح المتعلقة بقبول الأجانب، فحرية تغيير نوع العمل أو مكانه وكذا حرية البحث عن عمل آخر يتوافق مع المؤهلات العلمية والمهنية للفرد، وحرية اللجوء إلى تشغيل الأجانب، ولعل أهم الأسس المعتمدة في التشغيل هي الحرية المهنية وحرية التشغيل<sup>2</sup>.

تدخل المشرع لفرض قيود على حرية العمل، سواء كانت قيوداً تخدم مصلحة العامل أو قيوداً تتعلق بالمصلحة الاقتصادية العامة أو تحمي المصلحة الوطنية، وتتمثل هذه القيود في تقييد توظيف العمالة الأجنبية على حساب العمالة المحلية المؤهلة .

<sup>1</sup> معاشو نبالي فطة، رخصة عمل الأجانب شرط والالتزام، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة تيزي وزو، العدد الأول، 2016، ص 203.

<sup>2</sup> مسعودي هشام، الأطر القانونية لإبعاد الأجانب من الجزائر في ظل القانون 08-11، مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد 02، 2021، ص 842.

عملت الجزائر منذ الاستقلال على إصدار نصوص التشريعية والتنظيمية التي تتعلق بتشغيل الأجانب في العديد من القطاعات، توجد عدة قوانين تنظم وضعية العمال الأجانب.

### الفرع الأول: مبدأ حرية العمل والتشغيل

يعود أصل هذه المبدأ لمجهودات المنظمات الدولية في هذا المجال، منها منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية في إعلاناتها ومواثيقها واتفاقياتها، والتي كرست ضرورة الاهتمام بالفرد وتلبية متطلباته وحاجياته للعمل<sup>1</sup>، وكما أكدت أهم هذه المبادئ التي تتجلى في الحرية المهنية وحرية العمل فنجد مثلا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لـ 10 ديسمبر 1948 في "المادة 23 والتي نصت على:

1. لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.
2. لجميع الأفراد دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي.
3. لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته الكرامة البشرية.
4. لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه أخرى للحماية الاجتماعية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: مبدأ المساواة المهنية وعدم التمييز

تقوم العلاقات القانونية والتعاقدية في القوانين الحديثة مثل قانون العمل على مبدأ المساواة سواء كانت مساواة من الجنسين (ذكر أو انثى)، وطنيين أم أجانب في شتى المجالات.

<sup>1</sup> نعيم محمد، الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، القانون الخاص، 2018-2019، ص24.

<sup>2</sup> الإعلان العالمي لحقوق الانسان، المادة 30، الصادرة بتاريخ، 1940/12/10.

وهذا ما نصت المادة 07 من القانون 90-11 على أنه "يضمن القانون حقوق العمال، والعمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور مماثلة، ويتمتعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردودية".

كما تضمنت مختلف النصوص والقوانين الوطنية أو الأجنبية، وكذا اتفاقيات العمل الدولية، احكام المكرسة لهذا المبدأ ومانعه لاي تمييز<sup>1</sup>، ومن هنا نستنتج ان جميع العمال سواء كانوا وطنيين أم أجنب يطبق عليهم نفس الاحكام.

المشعر الجزائري قدم الحماية القانونية للعامل الأجنبي من خلال مبدأ المساواة وعد التمييز بينه وبين الوطنيين ولم يخضعهم بنصوص خاصة بجنسيتهم فيما يتعلق في هذا المجال<sup>2</sup>، فالعمال سواسية أمام القانون على اختلاف العرق أو الجنس<sup>3</sup>.

نصت المادة 16 من القانون 81-10 على أنه " يتقاضى العامل الأجنبي الخاضع لهذا القانون نفس الأجر الذي يوافق الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يمكن لنظيره الجزائري من نفس المستوى أن يشغله وعند الاقتضاء بزيادة الاجر على الإقليم الجزائري وفق حلول الآجال.

### المطلب الثاني: الحماية التشريعية على المستوى الدولي

أدى إتباع سياسة النفتح الاقتصادي لإلغاء الحدود والقيود وإطلاق حرية الاستثمار الوطني والأجنبي، وما يترتب عنها من سهولة تنقل الأموال والأشخاص وبالتالي اليد العاملة الاجنبية.

وتعتبر الاتفاقيات الدولية ملزمة وملتزم بها عند صياغة النصوص القانونية، سواء كانت ثنائية أو متعددة الأطراف.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 248.

<sup>2</sup> صالحى هاجر، النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر، ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ورقلة، 2015، ص 17.

<sup>3</sup> ARDERRAHMANE YAHYAOUÏ, Législation Tsé fomentation du travail, Ed Palais du Fièvre, 1997 Alegria P173-174

**1- الاتفاقيات الثنائية:** تحظى الاتفاقيات الدولية الثنائية بأهمية كبيرة في مجال العمل، حيث تحدد مصير العلاقات والتعامل مع العمال الأجانب وتحميهم. ومن الجدير بالذكر أن الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين الجزائر وفرنسا والجزائر وتونس بشأن قضية تشغيل الرعايا الأجانب تعفيهم من قيود تصريح العمل أو ترخيص العمل المؤقت، وفقاً للقانون رقم 81/10 المتعلق بتشغيل الأجانب والمرسوم رقم 82/510 المتعلق بكيفية منح تصاريح العمل للفرنسيين والتونسيين. وقد تم توقيع ثلاث اتفاقيات ثنائية بين الجزائر وفرنسا في عام 1964 و عام 1968 و عام 1971<sup>1</sup>.

**2- الاتفاقيات الدولية:** تسعى منظمة العمل الدولية إلى تدويل وتوحيد قواعد قانون العمل، ومن هذا المنظر، فإن جميع الاتفاقيات الدولية التي تبرمها المنظمة أو تشارك في توقيعها يتم تصديقها من قبل الدول الأعضاء وتصبح مصدراً للقانون الداخلي. وقد ساهمت المنظمة في وضع وتوحيد العديد من الأحكام والمبادئ الأساسية في مجال العمل.

تقوم منظمة العمل الدولية بتشريع العمل وهذا يتطلب دراسة كيفية عملها وتشكيلها وأهدافها، نظراً لأن الاتفاقيات الدولية تتم في إطار هذه المنظمة بهدف توحيد قواعد العمل بين الدول<sup>2</sup>.

لعبت منظمة العمل الدولية وفروعها وأجهزتها، ولا سيما مكتب العمل الدولي، دوراً بالغ الأهمية في نشر وتوحيد السياسات التشريعية في المجال الاجتماعي بما فيها الجزائر لتنسيق الجهود والاستفادة من خبرات الدول فيما يتعلق بنصوص العمل ذات الصلة.

**3- الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل التي صادقت عليها الجزائر:** قامت الجزائر بالموافقة على العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل بعد استقلالها، والتي تتفق مع مبادئها ولا تتعارض مع سيادتها واستقلالها الوطني. وقد تم أيضاً توقيع اتفاقيات ثنائية تتعلق باستخدام العمال

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمن، مظاهر العولمة في التشريع الاجتماعي الجزائري، المؤتمر الدولي حول عولمة النص القانوني، كلية الحقوق جامعة خنشلة، 2016.

<sup>2</sup> خليفي عبد الرحمن، نفس المرجع.

الأجانب، مثل الاتفاقيات الموقعة مع فرنسا وتونس، التي تعفي العمال الجزائريين من إجراءات ترخيص العمل وتقديم تصريح بسيط، مع التزام البلدين بتوفير نفس التسهيلات<sup>1</sup>.

وفي سياق العلاقات الدولية والمساهمة الإيجابية للجزائر في المنظمات الدولية والالتزام بالاتفاقيات الدولية، قد وافقت على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي<sup>2</sup>.

كما تمت الموافقة على العديد من الاتفاقيات ذات الصلة بعالم الشغل في الجزائر، بما في ذلك الاتفاقية رقم 044 حول البطالة في عام 1934، والاتفاقية رقم 81 حول مفتشية العمل في عام 1947، والاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية في عام 1948، والاتفاقية رقم 88 حول إدارة التوظيف في عام 1948، والاتفاقية رقم 89 حول العمل الليلي للنساء في عام 1948، والاتفاقية رقم 94 حول شروط العمل في عام 1949، والاتفاقية رقم 95 حول حماية الأجور في عام 1949، والاتفاقية رقم 98 حول تنظيم التفاوض في عام 1949، والاتفاقية رقم 100 حول المساواة في الأجور في عام 1951، والاتفاقية رقم 111 حول التمييز في الاستخدام في عام 1958، والاتفاقية رقم 138 حول السن الأدنى للعمل في عام 1973. وتتعلق جميعها بشروط وظروف العمل والحماية الاجتماعية ومجالات أخرى تتعلق بالاستخدام وشروط العمل والضمان الاجتماعي والأمن والوقاية والتفاوض الجماعي<sup>3</sup>.

**4 - الإطار القانوني الدولي لحماية العمال المهاجرين:** تطبق حقوق وحرية المهاجرين، المنصوص عليها في القانون الدولي لحقوق الإنسان لمنظمة الأمم المتحدة المتعلقة بالاتفاقيات الأساسية الثمانية. من خلال إدراج أحكام خاصة تستهدف المهاجرين في جميع الإعانات والخطط وبرامج العمل التي تصدر عن مؤتمرات الأمم المتحدة العالمية.

<sup>1</sup> بوجمعة خيرة، حمي لمية، اليد العاملة وانعكاساتها على سوق العمل دراسة حالة ولاية تيارت 2018-2019، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، 2018-2019، ص 44.

<sup>2</sup> اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

<sup>3</sup> قانون العمل، نصوص تشريعية وتنظيمية، المعهد الوطني للعمل، ط4، 2015، ص38.

في عام 1997، تم تعيين مقرر خاص للأمم المتحدة لحقوق الإنسان المتعلقة بالمهاجرين، وذلك للتصدي للتمييز العنصري وكرهية الأجانب والتعصب المرتبط بها. وتتضمن الصكوك الدولية الأولى التي تهدف إلى إيجاد حلول لمشاكل العمال المهاجرين، اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 لعام 1949 واتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975.

وتهدف اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التي تم اعتمادها في ديسمبر عام 1990، إلى تعزيز حقوق المهاجرين بشكل أوسع من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وبالتالي يمكن اعتبارها تكملة لها. وقد وافقت معظم بلدان البحر الأبيض المتوسط على واحدة أو أكثر من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين<sup>1</sup>.

وفيما يلي بعض الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بالعمال المهاجرين:

- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لعام 1949.
- اتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975.
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 لعام 1957.
- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لعام 1948.
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لعام 1949.
- اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لعام 1951.
- اتفاقية الحد الأدنى للسن رقم 138 لعام 1973.
- اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل) رقم 19 لعام 1925.
- اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) رقم 118 لعام 1962.
- اتفاقية حماية الأجور رقم 95 لسنة 1949 تهدف إلى حماية حقوق العمال فيما يتعلق بالأجور وتحديد الحد الأدنى للأجور.

<sup>1</sup> دليل بشأن وضع سياسات فعالة في مجال هجرة الايدي العاملة، طبعة منطقة البحر الأبيض المتوسط، حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الامن والتعاون في أوروبا والمنظمة الدولية للهجرة، ط1، 2007، ص2.

- اتفاقية سياسة العمالة رقم 122 لسنة 1964 تهدف إلى تعزيز سياسة العمالة وتحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال.

وتعمل اتفاقية الأمم المتحدة على تعزيز مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين والمواطنين أمام المحاكم فيما يتعلق بالأجور وظروف العمل والحصول على المساعدة الطبية وتعليم أطفال العمال المهاجرين<sup>1</sup>.

تشمل الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 تدابير لضمان حماية العمال المهاجرين بمستوى أساسي من الحماية حتى عندما يكونون في وضع غير قانوني ولا يمكن تسوية وضعيتهم. تتعلق هذه التدابير بحقوق الإنسان الأساسية والحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين الذين فقدوا عملهم وحقوقهم المتعلقة بالأجور والضمان الاجتماعي.

بالإضافة إلى التدابير المتخذة لحماية حقوق العمال المهاجرين واتفاقية الأمم المتحدة لاحتواء الهجرة غير القانونية والعمل غير القانوني، وضرورة وضع سياسات مناسبة للهجرة، وتبادل المعلومات، وتسهيل تقديم الخدمات القنصلية<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: الحماية القضائية للعامل الأجنبي في الجزائر

المراد بتشغيل العمال الأجانب، هو تشغيلهم فعلا في أعمال معينة، ولذلك أصدرت الدولة مجموعة من القواعد القانونية تنظم كيفية استخدام هؤلاء العمال والتعاقد معهم، وكيفية تنفيذ هذه العملية لاسيما بخصوص الحصول على تراخيص من الجهات المعنية.

أجاز المشرع الجزائري للمستخدم إمكانية تشغيل العاملة الاجانب عند عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة، وهذا ما ورد في نص المادة 21 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية وإن كان تشغيل الأجانب محدد أصلا بموجب القانون رقم 81-10، والمتعلق بشروط التشغيل

الأجانب والذي يمنع على المستخدم تشغيل أي شخص أجنبي إلا بعد التأكد من توفر الشروط المحددة.

في حماية العامل الأجنبي عند تقديم الاستقالة والآثار المترتبة عنها وعلاقتها بحجية الشيء المقضي فيه مخالفة بذلك المادة 21 من القانون 90/11 المادتين 02 و04 من القانون (10/81) أحكام مشتركة مع العامل الوطني) بناء على قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بتاريخ: 2002/03/29.

و الاستقالة حق مخول للعامل، لم يفرق لا القانون ولا القضاء في شكل تقديم الاستقالة سواء كان عقد العمل محدد أو غير محدد المدة، ولم يقيد العامل بشكلية خاصة بقدر ما اشترط الكتابة التي لم يشترط فيها كذلك شكلية معينة، كما لم يشترط الإشعار المسبق ولم يتناول القانون موافقة رب العمل حتى يسري مفعول الاستقالة، و عليه والاستكمال الفراغ القانوني وما يظهر جليا من قضاء المحكمة العليا نجد أنها قد قيدت سريان الاستقالة ونفاذها بقبول وموافقة صريحة من طرف رب العمل وهو ما يستخلص من قرار المحكمة العليا بقولها: ولكن وحيث إن الاستقالة تعتبر رسمية عندما يصدر التصريح بها من قبل العامل ويوجهها لرب العمل أو إلى المؤهل لاستقبالها ولا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم<sup>1</sup>.

كرست اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذا المادة 6 من القانون رقم 90-11 حرية العمل بالحرية التعاقدية لتكون مظهرا من مظاهر الحق في العمل والتي يعني بها تمتع الفرد بحرية اختيار العمل الذي يتلاءم واستعداده، وأن يسعى للحرفة القادر عليها، واعتبرها المذهب الفردي سلاح للتخلص من القيود المفروضة على ممارسة العمل المهني والوظيفي، إذ تركز حق العمل لجميع الفئات القادرة عليه مع وجوب القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وكذا حماية حقوق العمال المهاجرين والأفراد وأسرهم وهو بلا شك ما يدعم تشغيل الأجانب ويسمح بإخضاع تشغيلهم للأحكام العامة للنفاذ للشغل.

<sup>1</sup> قارة مولود، مكانة العامل الأجنبي من خلال قضاء المحكمة العليا الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والسياسية العدد 02، الجزائر، ص.ص 120-122.

وخلاف المبدأ المعمول به في حرية التعاقد مع العمال الجزائريين فإن العمال الأجانب يتعاقدون مع المستخدم لمدة محددة، مقدرة سنتين قابلة للتجديد وبشروط معينة، وذلك بعد استخراج رخصة عمل مؤقتة تسلمها السلطات الإدارية المختصة<sup>1</sup>، ورخصة العمل التي تمنح للعامل الأجنبي، والتي يجب أن تشمل على البيانات اللازمة، مع شرط أن يمارس هذا العامل الأجنبي نشاط معين لدى مستخدم واحد ودون سواه<sup>2</sup>. مع أخذ رأي الموافقة من الهيئة المستخدمة، التي بدورها تقدم مبررات تقنية وفنية، والتي أجبرتها إلى اللجوء لاستخدام شخص أجنبي دون اليد العاملة المحلية.

عند عدم استيفاء هذه الشروط من قبل المستخدم فإن المشرع الجزائري أحاط هذه المسألة بأحكام جزائية، خاصة في حالة عدم حصول العامل الأجنبي على رخصة العمل المؤقت، واعتبرها جريمة يعاقب عليها بنص المادة 19 من القانون رقم 81-10 والتي جاء فيها: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 إلى 10.000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم جواز العامل المؤقت أو رخصته...» وجاء في المادة 20 من نفس القانون أن هذه المسؤولية الجزائية لا تقع على المستخدم فقط وإنما يمكن أن تشمل الموظف أو العامل بمؤسسة أو هيئة عمومية الذي يقوم بإعطاء أوامر أو تعليمات التشغيل عامل أجنبي غير حائز جوازا أو رخصة للعمل المؤقت، وذلك تحت طائلة الغرامة المالية التي تتراوح من 1000 إلى 5000 دج تتضاعف بعدد المخالفات، وفي حالة الرجوع في المخالفة يلاحق المخالف قضائيا ويعاقب بغرامة تتراوح من 1000 إلى 5000 دج بحسب عدد المخالفات، وكذا الحبس من شهر واحد إلى سنة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ويتعين على صاحب العمل أن يبلغ مصالح العمل المختصة إقليميا بكل ما يتعلق بعقد عمل العامل أجنبي في ظرف 48 ساعة، أما في حالة نقض هذا العقد يجب على صاحب العمل أن

<sup>1</sup> القانون رقم، 276-81 المؤرخ في 11/11/1981، وكذا المرسوم التنفيذي 510-82، المؤرخ في، 25/12/1982.

<sup>2</sup> المادة 03، من القانون رقم، 10-81.

يرسل إلى المصالح المختصة إقليمياً جواز العمل المؤقت أو الرخصة وإعادتهم في ظرف 15 يوم من تاريخ نقض علاقة العمل<sup>1</sup>.

وفقاً لنص المادة الثالثة<sup>2</sup> من القانون رقم 08-11 بأنه " كل فرد يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية أو الذي لا يحمل أي جنسية" ومنه فالعامل الأجنبي يعد عنصراً أجنبياً في تنازعه أمام القضاء الاجتماعي، ومشكل بخصوص المحكمة المختصة أي الجهة القضائية المختصة في نظر النزاع إذا كان أحد طرفي العلاقة عاملاً أجنبياً، ومن ناحية أخرى القانون الواجب التطبيق.

### الفرع الأول: الاختصاص القضائي

إن الدعاوى المقدمة ضد أجنبي أو من أجنبي بشأن التزامات تعاقد عليها في الجزائر مع جزائري ووفقاً لنص المادة 41 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإنه يجوز أن يكلف بالحضور كل أجنبي، حتى وإن يكن مقيماً في الجزائر أمام الجهات القضائية الجزائرية لتنفيذ الالتزامات التي تعاقد عليها في الجزائر مع جزائري<sup>3</sup>.

وإذا كان من اللازم أن تقوم علاقة العمل على فكرة التوازن الاجتماعي بين الطرفين. نجد أن القواعد العامة في القانون المدني تجعل من استحالة التنفيذ لسبب أجنبي سبباً يؤدي إلى فسخ علاقة العمل ومن هذا القبيل القوة القاهرة التي تنهي بدورها عقد العمل، فالقوة القاهرة لها محلاً في عقد العمل ويختلف مضمونها بهذا المفهوم عن المفهوم الخاص في القانون المدني رغم أن دائرة تطبيقه ضيقة جداً في هذا المجال، وإن كان تجسيدها هو ألا تجعل من تنفيذ الالتزام مرهقاً أو أكثر تكلفة على المستخدم، فإذا حدث وتحققت أعفت صاحب العمل من مهلة الإخطار وبالتالي إعفائه من التعويض عن مهلة الإخطار ولا مجال عندها للتعويض عن التسريح أو للحكم بإعادة الإدماج<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 21 من قانون رقم 10-81.

<sup>2</sup> قانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم.

<sup>3</sup> المادة 42 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25 فبراير 2008.

<sup>4</sup> قارة المولود، «مرجع سابق»، ص 123.

ويجوز تكليف الاجنبي بالحضور أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي مع جزائريين، كما أن في الدعاوى المرفوعة ضد أو من الأجانب ومن خلال نص المادة 42 من نفس القانون والتي جاء في نصها " يجوز أن يكلف بالحضور كل جزائري أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقد عليها في بلد أجنبي حتى ولو كان مع أجنبي". وبالرجوع للقانون 81-10 لا يوجد نص متعلق بالاختصاص القضائي، وبالتالي فالقضاء الجزائري مختص في جميع الأحوال التي يقوم فيها نزاع مع العامل الأجنبي بمعنى في حالة كونه مدعيا أو مدعى عليه<sup>1</sup>.

تحفظت الجزائر 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: القانون الواجب التطبيق

جاء في نص المادة 18 من القانون المدني الجزائري فانه يسري على الالتزامات التعاقدية القانون المختار من المتعاقدين إذا كانت له حقيقة بالمتعاقدين أو بالعقد وفي حالة عدم امكان ذلك يطبق قانون الموطن المشترك أو الجنسية المشتركة وفي حالة امكان ذلك، يطبق قانون محل ابرام العقد<sup>3</sup>.

حدد المشرع الجزائري أحكام تنظم هذا الجانب من خلال القواعد العامة الواردة في القانون المدني في المواد 09 و 10 و 18 من القانون المدني ، والمادتين 41 و 42 من قانون الاجراءات المدنية والادارية وذلك بالاستناد إلى ضابط قانون محل ابرام العقد في المادة 18 من القانون المدني أو قانون مكان تنفيذ العمل في المادة 10 من نفس القانون فاذا كان الخلاف ناشئا عن

<sup>1</sup> أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي، ج2، دار هومة، الجزائر 2003، ص07.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين الأجانب الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

<sup>3</sup> المادة 18 من القانون المدني الجزائري عدلت بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يوليو 2005 ج.ر.ج.ج. العدد 44 ص20.

## الفصل الثاني: الحماية التشريعية والقضائية لحقوق العامل الأجنبي في الجزائر

---

التزامات غير تعاقدية فيطبق قانون البلد الذي وقع فيه الفعل المنشئ للالتزام حسب المادة 20 من القانون المدني ، إلا أنه متى توافرت في أي خلاف أو نزاع الضوابط الواردة في أحكام القانون المدني الجزائري فإن القانون الجزائري هو الذي يعتد به استنادا الى مبدأ سيادة الدولة على إقليمها ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك أو معاهدة دولية نافذة في الجزائر .

خاتمة

## خاتمة

ختاماً، يمكن القول إن الجزائر خطت خطوات هامة في مجال ضمان حقوق العامل الأجنبي على أراضيها، وذلك من خلال سنّ تشريعات وقوانين تُنظّم عملية تشغيله وتُكفل له حقوقه وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

1. نظمت حقوق العمال الأجانب عبر القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، والذي يحدد شروط دخول العامل الأجنبي للجزائر وإقامته بها، وكذا حقوقه وواجباته.
  2. الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والذي شدد العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل في مجال دفع الأجور التي تقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
  3. اتفاقيات ثنائية تم إبرامها مع بعض الدول لتنظيم عملية تشغيل في الجزائر.
  4. صعوبة الحصول على تأشيرة العمل: حيث قد تواجه بعض الجنسيات صعوبات في الحصول على تأشيرة العمل، مما يعيق قدومهم للجزائر للعمل.
- ومع ذلك، تبقى هناك بعض التحديات لذلك نقترح بعض التوصيات:

1. تعزيز التعاون بين مختلف الجهات المعنية، مثل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ووزارة الداخلية، ووزارة الخارجية، وكذا منظمات المجتمع المدني، لضمان التطبيق الفعال للقوانين والتشريعات المتعلقة بحقوق العامل الأجنبي.
2. نشر الوعي حول حقوق العمال الأجانب، وذلك من خلال حملات توعوية تستهدف أصحاب العمل والعمال الأجانب على حدّ سواء.
3. تعزيز الرقابة على تطبيق شروط العمل، وذلك من خلال تكثيف عمليات التفتيش على أماكن العمل لضمان احترام حقوق العمال الأجانب.
4. التوقيع على اتفاقيات دولية تُلزم الجزائر بتوفير المزيد من الحماية للعمال الأجانب.

5. إن ضمان حقوق العامل الأجنبي في الجزائر ليس مسؤولية الحكومة الجزائرية فقط، بل هو مسؤولية جماعية تقع على عاتق جميع أفراد المجتمع، بما في ذلك أصحاب العمل والعمال الأجانب ومنظمات المجتمع المدني. وبفضل الجهود المشتركة، يمكن للجزائر أن تُصبح نموذجاً يحتذى به في مجال احترام حقوق العمال الأجانب.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: الاتفاقيات

- الإعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادرة بتاريخ، 10/12/1940.
- الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في 19 جوان 1947 عن منظمة العمل الدولية الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 07 أبريل 1950 وصادقت عليها الجزائر في سنة 1962.
- الاتفاقية رقم 97، بشأن العمال المهاجرين، المؤرخة في 19-10-1962.

### ثانياً: القوانين

- القانون المدني الجزائري عدلت بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يوليو 2005 ج.ر.ج.ج. العدد 44.
- قانون رقم 81 - 10 مؤرخ في 9 رمضان عام 1401 لموافق 11 يوليو سنة 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر.ج.ج. العدد 25.
- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات الضمان الاجتماعي ج.ر.ج.ج. العدد 28.
- قانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج. العدد 6.
- قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج. العدد 17.
- القانون رقم 19 - 04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتصويب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر.ج.ج. العدد 83 سنة 2004.
- قانون رقم 08-11 مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق 25 يونيو سنة 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، العدد 36.

### ثالثاً: الأوامر





- بوجمعة خيرة، حمي لمية، اليد العاملة وانعكاساتها على سوق العمل دراسة حالة ولاية تيارت 2018-2019، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، 2018-2019.
- خضير محمد الأمين، بلحاج محمد، الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكر ماستر تخصص المؤسسات الاقتصادية كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019.
- خوذير محمد الأمين، بلحاج أحمد، الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية أحمد دراية أدرار، 2019 ص 36.
- صالح هاجر، النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر، ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ورقلة، 2015.
- صالح هاجر، النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون العلاقات الدولية الخاصة، 2015-2016.
- عاشوري نصير، ضمانات الاستثمار في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج، المدرسة العليا للقضاء تيبازة، 2007-2008.
- محمد صادق منذر الهويدي، العمالة الأجنبية في القانون العمل الأردني، مذكرة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، 2019.
- ميلودي فاطمة الزهراء، كرتل فضيلة، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر مذكرة ماستر، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015.
- نبيل صقر وفرح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل اجتهاد المحكمة العليا، د، ط، دار الهدى للنشر، عين مليلة.
- نعيج محمد، الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، القانون الخاص، 2018-2019.

## تاسعا: المجالات والمقالات العلمية

- بخدة مهدي، الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1.
- بن ذيب محمد، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبته، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، 2016.
- بوسحبة جيلالي، تشغيل اليد العاملة على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية العربية، مجلة القانون الدولي والتنمية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 10، العدد 01.
- جارد محمد، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة طاهري محمد بشار، المجلد 07، العدد 02، 2021.
- جمال قتال، الظروف المشددة لجريمة دخول الأجانب الى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها بصفة غير قانونية طبقا لنص المادة 46 من القانون 08-11، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 04، المركز الجامعي لتامنغست -الجزائر، 2013.
- حسان نادية، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، تكريس ثنائية حرية التعاقد والتأطير القانوني، مجلة دراسات القانونية، العدد 04، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2007.
- زهرة غنيم، تشغيل العامل الأجنبي ما بين الشرعية واللاشرعية في ظل القانون الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، العدد 06، 2015.
- قارة مولود، مكانة العامل الأجنبي من خلال قضاء المحكمة العليا الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والسياسية العدد 02، الجزائر.
- قانون العمل، نصوص تشريعية وتنظيمية المعهد الوطني للعمل، الطبعة الثالثة متممة ومعدلة سنة 2008.
- المجلة القضائية، العدد 01 المحكمة العليا، قسم المستندات الجزائر، 1990.
- مسعودي هشام، الأطر القانونية لإبعاد الأجانب من الجزائر في ظل القانون 08-11، مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد 02، 2021.

- مصاب إبراهيم، النظام القانوني للتصريفات التعاقدية للأجانب في الجزائر، المجلة الجزائرية القانونية السياسية والاقتصادية، المجلد 57، العدد 02، 2020.
- مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العاملة الأجنبية والحد من البطالة، مقدمة ضمن المحور الرابع الى الملتقى العلمي الدولي، كلية الحقوق، جامعة المسيلة، الجزائر، 2011.

- معاشو نبالي فطة، رخصة عمل الأجانب شرط والتزام، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة تيزي وزو، العدد الأول، 2016.
- يهوني زهية، العمالة الأجنبية بين حرية العمل وحماية اليد العاملة الوطنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة على لونيبي البليدة 2 الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2021.

#### عاشرا: الملتقيات والندوات

- سعاد حافظي، الوضع الإداري للأجانب على ضوء القانون 08-11، ملتقى وطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة في الجزائر واقع متطور يومي 21 و 22 افريل 2010.
- إلياس بوزيدي، الضوابط القانونية الجزائرية لحق الأجانب في ممارسة التجارة، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأجانب في الجزائر، ط2، مطبعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012.
- معاشو نبالي فطة، أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو.
- خليفي عبد الرحمن، مظاهر العولمة في التشريع الاجتماعي الجزائري، المؤتمر الدولي حول عولمة النص القانوني، كلية الحقوق جامعة خنشلة، 2016.

## بالأجنبية الكتب باللغة الأجنبية

- ARDERRAHMANE YAHYAOUI Législation Tsé fomentation du travail, Ed Palais du Five, 1997
- PELISSIER (jean) ،Alain suppôt, jeammaud, Droit du travail, Dalloz précis, 20 éditions

# الفهرس

1	..... مقدمة
4	..... الفصل الأول: شروط توظيف العامل الأجنبي في الجزائر
4	..... المبحث الأول تعريف العامل الأجنبي ومجالات تشغيله
5	..... المطلب الأول: تعريف العامل الأجنبي
7	..... المطلب الثاني: مجالات تشغيل العامل الأجنبي
19	..... المبحث الثاني: شروط وإجراءات توظيف العامل الأجنبي في الجزائر
20	..... المطلب الأول: شروط توظيف العامل الأجنبي في الجزائر
26	..... المطلب الثاني: إجراءات توظيف العامل الأجنبي في الجزائر
28	..... الفصل الثاني: الحماية التشريعية والقضائية لحقوق العامل الأجنبي في الجزائر
28	..... المبحث الأول: حقوق العامل الأجنبي والتزاماته
28	..... المطلب الأول: الحقوق خاصة بذات العامل الأجنبي والممتدة
29	..... الفرع الأول: حقوق خاصة بذات العامل الأجنبي
32	..... الفرع الثاني: الحقوق الممتدة للعامل الأجنبي
32	..... المطلب الثاني: التزامات العامل الأجنبي في الجزائر
36	..... المبحث الثاني: الحماية التشريعية للعامل الأجنبي في الجزائر
36	..... المطلب الأول: الحماية التشريعية على المستوى الداخلي
38	..... المطلب الثاني: الحماية التشريعية على المستوى الدولي
42	..... المطلب الثالث: الحماية القضائية للعامل الأجنبي في الجزائر
45	..... الفرع الأول: الاختصاص القضائي
46	..... الفرع الثاني: القانون الواجب التطبيق
48	..... خاتمة

## ملخص:

تخضع حقوق العامل الأجنبي في الجزائر لقوانين وأنظمة محددة، تهدف إلى ضمان حصوله على معاملة عادلة وكريمة.

حيث تهتم هذه الدراسة بمعرفة كيف قام المشرع الجزائري بحماية العامل الأجنبي، كما تأتي هذا الدراسة لتلقي الضوء على حقوق العمال الأجانب في الجزائر، والتي تساهم بشكل كبير في تنمية الاقتصاد الوطني كما تهدف إلى تحديد آليات الداخلية والخارجية لحماية العامل الأجنبي ودراسة النصوص القانونية والاتفاقيات المتعلقة بهم.

**الكلمات المفتاحية:** حقوق العامل الأجنبي، الحماية القانونية للعمال المهاجرين.

## Abstract

The rights of foreign workers in Algeria are governed by specific laws and regulations that aim to ensure they receive fair and decent treatment. This study delves into how the Algerian legislator has protected foreign workers, shedding light on their rights and their significant contribution to the national economy.

It also aims to identify internal and external mechanisms for the protection of foreign workers and to examine the relevant legal texts and agreements.

**Keywords** Migrant worker rights. Legal protection of migrant workers.