



جامعة 8 ماي 1945 - قالمة -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

تخصص قانون أعمال



قسم الحقوق

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون أعمال

الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

تحت اشراف

الدكتورة عيساوي نبيلة

من اعداد الطالبات

رحاب آية

شويب يسرى نضيرة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
دكتورة عيساوي نبيلة	أستاذ محاضر أ	مشرفا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة
دكتور حسام بو حجر	أستاذ محاضر أ	رئيسا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة
دكتور برونك لياس	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	جامعة 08 ماي 1945 قالمة

السنة الجامعية : 2024 - 2025

الله أكبر



كلمة شكر وعرافان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

قبل كل أحد، وبعد كل أحد، الشكر للواحد الأحد، الفرد الصمد، الذي أمدنا بالقوة والعون والسدد لإنجاز هذا العمل، وندعوه عز وجل أن يجعله خالصا لوجهه الكريم.

كما نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة عيساوي نبيلة التي لم تبخل بأي معلومة او توضيح في شتى مراحل إعداد هذه المذكرة.

كما نتوجه بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة، وأساتذتنا بقسم الحقوق على المجهودات المبذولة لإيصالنا إلى ما نحن عليه.

والشكر إلى كل من شجعنا بالكلمة الطيبة والابتسامه وبالذعاء. وشكرا...

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات والله بما تعملون خبير"

صدق الله العظيم

(سورة المجادلة الآية 11)

مشاعر يملأها الفخر، أقف الآن وأنا أول خريجة من عائلتي، أحمل هذا النجاح في قلبي وساما.

إلى من قال الله تعالى فيهما:

"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى النور الذي أنار دربي، والسراج الذي لا ينطفئ نورها أبدا، إلى من سجدت لله تدعوه في سرها وجهرها، إلى من أفنت حياتها من أجل وصولي هاته اللحظة، إلى رمز الصمود والصبر والعطاء بغير حساب، إلى العظيمة ضلعي الثابت سر قوتي ونجاحي جنتي أُمي.

إلى أبي العزيز، من بذل جهد السنين من أجل أن أعتلي سلالم النجاح، إلى مصدر فخري وسندي الدائم، إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، ها أنا اليوم وفيت بالعهد الذي كان بيننا واقفة أمامك بكل فخر وامتنان، وبكل اعتزاز أن لهذا الرجل ابنة كلله الله بالهبة والوقار.

إلى من ساندني بكل حب عند ضعفي وأزاح عن طريقي المتاعب ممهدا لي طريق النجاح زارعا الثقة والإصرار بداخلي شاهدا على كل خطوة بلغتها من أجل النجاح، إلى من شد الله به عضدي فكان خير معي أخواتي محمد - أنيس - بلقيس.

لكل من كان عوننا وسندا في هذا الطريق عماتي وخالاتي، جدي وجدتي.

إلى الأرواح الطيبة والقلوب الصادقة فهم في محطات حياتنا رزق من الله، إلى رفقاء الروح اللذين شاركوني هذا الطريق.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنين و ستردون إلى عالم الغيب و الشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون" صدق الله العظيم (التوبة _105).

الحمد لله الذي بفضلته تتحقق الغايات من بعد الإستعانة به و إنهاء الدرب بتوفيقه و تحقيق الحلم بفضلته، لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفوفًا بالتسهيلات. لكنني فعلتها، فالحمد لله الذي يسر لنا البدايات و بلغنا النهايات بفضلته و كرمه.

فمن قال: "أنا لها نالها"، و أنا لها، وإن ابت، رغما عنها أتيت بها.

ها أنا اليوم أتوج اللحظات الأخيرة من هذا الطريق. بعد تعب و مشقة دامت سنوات في سبيل العلم و العلم، حملت في طياتها أمنيات الليالي، و أصبحت اليوم قرة عين، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجني بشهادة الماستر، أقطف ثمار تعبتي، و أدفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضا لأنك وفققتني لإتمام هذا النجاح و تحقيق حلمي.

و بكل فخر، أهدي ثمرة نجاحي و تخرجي - إلى نفسي الطموحة، التي بدأت بطموح و انتهت بنجاح إلى من أحمل إسمه بكل فخر، إلى من حصد الأشواك في طريقي ليمهد لي درب العلم، إلى من كان سندي بعد الله، إلى من علمني أن الإرادة تصنع المعجزات، إلى من رافقتني في كل خطوة: (أبي الغالي).

إلى من أوصاني الله بها خيرا، و جعل الجنة تحت أقدامها، إلى من أطعمتني كما تطعم الطير صغارها، إلى بلسم جراحي، إلى حبيبة قلبي و غاليتي و جميلتي: (أمي الغالية).

إلى تلك النجمة التي تنير دربي دوما، إلى السند و الكتف الثابت، إذا مالت الدنيا لايميلون، ملهمي نجاحي، إلى من شددت عضدي بهم فكانو لي ينابيع أروى منها، رانية و علاء الدين (إخوتي) .

إلى الروح الطاهرة (جدتي)، أهدي إليك هذا الإنجاز، و أدعو الله أن يجعل قبرك روضة من رياض الجنة.

مقدمة

تشهد أسواق العمل العالمية تحولات متسارعة أدت إلى اعتماد العديد من الدول لاسيما الدول الصناعية الأوروبية و بعض دول الخليج، على اليد العاملة الأجنبية لسد العجز المسجل في العمالة المحلية. ولم تكن الجزائر بمعزل عن هذه الظاهرة، إذ اضطرت بدورها إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية تلبية لحاجات اقتصادها الوطني، لاسيما في القطاعات التي تعاني من نقص حاد في اليد العاملة الوطنية، وعلى رأسها قطاع البناء و الأشغال العمومية.

وقد شهدت الجزائر خلال السنوات الأخيرة توافد أعداد متزايدة من العمال الأجانب، خصوصا من دول آسيوية مثل الصين و كوريا الجنوبية، فضلا عن عدد من الدول العربية و الإفريقية، منها المغرب، مصر، مالي، بوركينا فاسو و الكاميرون. وتبرز هاته الظاهرة بشكل خاص في ورشات البناء، حيث يشكل غياب اليد العاملة المحلية المؤهلة تحديا كبيرا أمام تنفيذ المشاريع.

كما أن العديد من الشركات المستثمرة في الجزائر باتت تعتمد بشكل مباشر على جلب فرص عمل كاملة من الخارج، وذلك لضمان تنفيذ مشاريعها بكفاءة و في الأجل المحددة.

ويطرح هذا الواقع إشكاليات قانونية و تنظيمية تستدعي من الجهات المعنية ضبط الأطر القانونية الكفيلة بالتنظيم سوق العمل و حماية حقوق العمال المحليين و الأجانب على حد سواء، بما يحقق التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية و اعتبارات السيادة الوطنية.

كما أن الجزائر تسعى منذ نيلها الاستقلال، إلى إرساء إطار قانوني وتنظيمي يهدف إلى حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية، وذلك استجابة لاعتبارات اقتصادية واجتماعية تتصل بمسألة البطالة و تعزيز التشغيل المحلي. وفي هذا السياق، عمد المشرع الجزائري إلى فرض جملة من القيود على حرية التعاقد، من أبرزها ما يتعلق بتنظيم تشغيل العمال الأجانب. إذ لايعقل أن تعاني الدولة من البطالة بين مواطنيها، وفي الوقت ذاته تفتح فرص العمل أمام الأجانب، خاصة في الوظائف التي يمكن أن تساهم في تقليص نسبة البطالة في صفوف الجزائريين. وتندرج هذه الإجراءات ضمن سياسة وطنية تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل وضمان أولوية التوظيف للمواطنين.

و بموجب هاته النصوص القانونية، أنشأ المشرع الجزائري عددا من الهيئات الرقابية التي أوكلت إليها مهمة السهر على التطبيق الصارم والفعال لأحكام التشريع المتعلقة بتنظيم سوق العمل، لاسيما في ما يتصل

بتشغيل اليد العاملة الأجنبية. وتضطلع هذه الأجهزة بدور محوري في مراقبة مدى احترام القوانين و الأنظمة المعمول بها. بما يضمن تحقيق الأهداف المنشودة من السياسات العمومية في مجال التوظيف و حماية اليد العاملة الوطنية. ويرتب هذا الواقع مسؤولية جسيمة على عاتق المشرع تقتضي منه العمل على وضع إطار قانوني محكم يضمن حماية حقوق هؤلاء الأفراد، ويحدد بدقة ما عليهم من التزامات، وذلك بغض النظر عن الوضع القانوني الذين يتواجدون فيه أو الفضاء الذين يخضعون له.

وتبرز أهمية هذا التنظيم القانوني في تحقيق التوازن بين حماية الحقوق الفردية و احترام السيادة القانونية للدول، بما ينسجم مع المبادئ الكونية لحقوق الإنسان و القواعد العامة للقانون الدولي.

حيث تكتسي دراسة موضوع تشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر أهمية بالغة من الناحية القانونية، باعتباره يمس جوانب متعددة تتعلق بالسيادة الوطنية، وحماية سوق العمل، وتحقيق التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية والتزامات الدولة تجاه مواطنيها.

وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على الإطار القانوني الذي ينظم تشغيل الأجانب في الجزائر، وقد تم اختيار هذا الموضوع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية التي تبرز أهميته وتبرز التطرق إليه من زاوية قانونية و أكاديمية. فمن الأسباب الشخصية، الاهتمام الشخصي بالمسائل المرتبطة بسوق العمل والتشريعات الاجتماعية، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر، الرغبة الأكاديمية في تعميق الفهم القانوني لأليات تنظيم العمالة الأجنبية، ومدى توافقها مع المبادئ الدستورية والتشريعات الوطنية والسعي لإبراز التحديات العملية التي تواجه الجهات الرقابية و الإدارية في تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتشغيل الأجانب، و اقتراح حلول في تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب و اقتراح حلول مدروسة.

أما الأسباب الموضوعية فتكمن في تنامي ظاهرة تشغيل العمالة الأجنبية في مختلف القطاعات الاقتصادية، بما يطرح إشكالات قانونية و اجتماعية تتطلب دراسة معمقة، مع تأثير العمالة الأجنبية على سوق العمل الوطني، لاسيما في ظل ارتفاع نسب البطالة و ضرورة ضمان أولوية التشغيل للجزائريين، أيضا أهمية الدور الرقابي للدولة في تنظيم هذا المجال وفقا لمتطلبات المصلحة العامة، دون الإخلال بحقوق الأجانب المكفولة قانونا، وأخيرا، غياب دراسات كافية تغطي الجوانب القانونية و الإجرائية لهذا الموضوع، مايفتح المجال لإثراء النقاش الأكاديمي حوله.

بالنسبة للدراسات السابقة نجد الدكتور: بشير هدي قد أشار بصفة مختصرة لتشغيل العمال الأجانب في كتابه: **الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية**، حيث أدرجه ضمن الأحكام الخاصة ببعض الفئات من العمال، كما نجد بعض الباحثين تطرقوا لموضوع تشغيل الأجانب من خلال مقالات في مجلات قانونية متخصصة مثل: مجلة قانون العمل و التشغيل العدد الأول سنة 2016، على غرار الدكتورة: **معاشو نبالي فطة** أستاذ محاضر بجامعة تيزي وزو.

ونحن بصدد إنجازنا لهذا البحث واجهنا جملة من الصعوبات بإعتباره موضوعا قل من علاجه فصعب علينا توفير المراجع و المصادر و شح التشريعات القانونية في ما يخص العامل الأجنبي و ضيق الوقت من أجل الإلمام بكامل جوانب الموضوع.

ومن خلال ماسبق نطرح الإشكالية التالية: **ما مدى نجاعة الآليات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري في تحقيق التوازن المنشود بين ضرورة حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الغير المتكافئة للعمالة الأجنبية و بين متطلبات الاقتصاد الوطني التي تستدعي في بعض الأحيان الاستعانة بكفاءات أجنبية لسد النقص في بعض القطاعات الحيوية ؟**

للإجابة على هذا التساؤل، تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج التحليلي، من خلال دراسة و تحليل مختلف النصوص القانونية الوطنية المنظمة لتشغيل العمالة الأجنبية إضافة إلى استعراض و مناقشة الآراء الفقهية ذات الصلة، وذلك بهدف الوقوف على مدى فعالية الإطار القانوني المعتمد، و استجلاء أبعاده العملية و التشريعية في سياق تحقيق التوازن بين حماية اليد العاملة الوطنية و متطلبات التنمية الاقتصادية.

وعلى ضوء ما تقدم تمت معالجة موضوع الدراسة وفق خطة مقسمة إلى فصلين، الفصل الأول تحت عنوان النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر، يضم مبحثين ضبط مبحثه الأول بعنوان ماهية تشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر، و تفرع إلى ثلاث مطالب الأول ناقش مفهوم العامل الأجنبي، و الثاني مجالات تشغيل العامل الأجنبي، و أخيرا الأسس المعتمدة لتنظيم و تشغيل سوق العمل، بينما حدد المبحث الثاني الضوابط القانونية لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر، فجزأ بدوره إلى ثلاث مطالب، الأول ناقش كيفية تشغيل العمال الأجانب في الجزائر، و الثاني عالج الرقابة على تشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر، أما المطلب الأخير تناولنا فيه عقوبات انتهاك الضوابط المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب في الجزائر.

أما الفصل الثاني جاء تحت عنوان الجوانب القانونية لحماية العمال الأجانب في الجزائر، و احتوى بدوره على مبحثين استهل أولهما بعنوان الآثار المترتبة على توظيف العمالة الأجنبية في الجزائر، و تفرع إلى

مقدمة

ثلاث مطالب، الأول تم التطرق فيه لحقوق العامل الأجنبي، الثاني تناول التزامات المترتبة على العامل الأجنبي، و أخيرا المطلب الثالث عالج إنهاء تشغيل العمالة الأجنبية. بينما جاء المبحث الثاني تحت عنوان الحماية التشريعية و القضائية للعامل الأجنبي، و تشمل مطلبين الأول تناول الحماية التشريعية للعامل الأجنبي في الجزائر، و الثاني عالج الحماية القضائية للعامل الأجنبي في الجزائر.

الفصل الأول

النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

الفصل الأول: النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

يعتبر تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية من المسائل القانونية الحساسة التي تولي لها التشريعات الوطنية اهتماما بالغا، نظرا لما تطرحه من إشكالات تتعلق بحماية سوق العمل الوطنية، وضمان التوازن بين الحاجة الى الكفاءات الأجنبية ومتطلبات الاقتصادية والاجتماعية. وقد اعتمدت الجزائر، منذ الاستقلال على منظومة قانونية تراعي هذه الاعتبارات، من خلال سن قوانين وتشريعات تنظم شروط دخول وإقامة وتشغيل الأجانب داخل التراب الوطني. يعد القانون 81_10 المؤرخ في 11 يوليو 1981، والمتعلق بشروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية، أحد أبرز النصوص التشريعية التي ارسى القواعد العامة في هذا المجال، وقد حدد هذا القانون الى جانب النصوص التنظيمية المكملة له، الشروط التي يجب توفرها لتشغيل أجنبي مثل ضرورة الحصول على رخصة عمل او جواز عمل مؤقت صادر عن السلطات المختصة. كما يلزم المشغلين سواء كانوا تابعين للقطاع العمومي او الخاص، باحترام هذه الشروط تحت طائلة العقوبات الإدارية والجزائية. وتهدف هذه المنظومة القانونية الى تحقيق مجموعة من الأهداف، نذكر منها: حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة غير المتكافئة، ضبط وتنظيم سوق العمل لما يحقق العدالة بين العمال الوطنيين والأجانب، التحكم في تدفق اليد العاملة الأجنبية وفق احتياجات الاقتصاد الوطني والتوفيق بين الالتزامات الدولية للجزائر وضرورات السيادة الاقتصادية.

كما ان القانون المشار اليه لم يكتف بتحديد الشروط الشكلية للتشغيل، بل اقر أيضا بجملة من الإجراءات الردعية ضد كل من يخرق احكامه، سواء من حيث المشغلين او العمال الأجانب أنفسهم، وذلك بهدف تفعيل الرقابة وضمان التطبيق الصارم للنصوص. وبناء على ذلك سيتم في هذا الفصل التطرق الى التنظيم القانوني لتشغيل العمالة الأجنبية في سوق العمل الجزائري كمبحث اول، والضوابط القانونية المعتمدة في هذا المجال كمبحث ثاني.

المبحث الأول: ماهية تشغيل العمالة الأجنبية في سوق العمل الجزائري

تعد الهجرة الدولية ظاهرة إنسانية قديمة، عرفت المجتمعات منذ أقدم العصور. ومع تطور المجتمعات ودخول العالم في مرحلة العولمة، أضحت حركة اليد العاملة الأجنبية إحدى أبرز مظاهر التفاعل الاقتصادي والاجتماعي بين الدول. يعد تنظيم سوق العمل من أبرز القضايا التي توليها الدول اهتماما بالغاً لما له من أثر مباشر على التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وفي هذا الإطار لا تقتصر حركة اليد العاملة على المواطنين فقط، بل تمتد لتشمل فئة العمال الأجانب، الذين أصبحوا يشكلون جزءاً من الحيوية، لا سيما في الدول التي تشهد مشاريع تنموية كبرى أو تعاني من نقص في اليد العاملة المؤهلة وعليه ينقسم قسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، (مفهوم العامل الأجنبي) كمطلب أول، (مجالات تشغيل العامل الأجنبي في الجزائر) كمطلب ثاني، ومن ثمة نتطرق للحديث عن (الأسس المعتمدة لتنظيم وتشغيل سوق العمل في الجزائر) كمطلب أخير.

المطلب الأول: مفهوم العامل الأجنبي

يعد تنظيم اليد العاملة أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدول، حيث تسعى كل دولة إلى تحقيق التوازن بين حاجتها إلى العمالة وبين حماية سوق العمل الوطني. وفي هذا السياق يبرز مفهوم العامل الأجنبي في منظومة التشغيل العابرة للحدود، لما يطرحه من إشكاليات قانونية وإدارية ذات أبعاد محلية ودولية.

الفرع الأول: تعريف العامل الأجنبي في القانون الجزائري

نظم المشرع الجزائري تشغيل العمال الأجانب بموجب القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب¹، والذي جاء ليحل محل الأمر رقم 71-60 المؤرخ في 05 أغسطس 1971²، الملغى. ورغم أهمية هذا النص القانوني، لم يتضمن تعريفاً دقيقاً لمفهوم العامل الأجنبي. وفي الواقع لا تطرح إشكالية تعريف "العامل" عموماً، باعتبار أن مفهوم العامل يبقى ثابتاً سواء

¹ القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981.

² الأمر رقم 71-60 المؤرخ في 5 أوت 1971 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 67 المؤرخة بتاريخ 10 أوت 1971 الملغى.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

تعلق الامر بأجير وطني أو أجنبي، اذ يعتبر عاملا كل شخص يقدم عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لحساب شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يطلق عليه اسم "المستخدم".¹

غير أن المشرع الجزائري عالج مسألة تعريف الأجنبي من خلال نصوص قانونية أخرى، تعكس مراحل زمنية مختلفة، نذكر منها الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 27 سبتمبر 1966، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 يوليو 2003²، وكذا القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 يونيو 2008، الذي يحدد شروط دخول الأجانب الى التراب الوطني.³

تبرز هذه النصوص رغبة المشرع في ضبط الوضع القانوني للأجانب على التراب الوطني، بما في ذلك شروط اقامتهم وممارستهم للنشاط المهني، وهو ما يشكل اطارا قانونيا مكملا للتنظيم المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.⁴

الفرع الثاني: تعريف العامل الأجنبي وفق القانون الدولي

ورد تعريف "العامل المهاجر" في نص المادة الحادية عشرة من الاتفاقية رقم (97) بشأن العمال المهاجرين⁵، حيث عرف بأنه "كل شخص يهاجر من دولة الى أخرى بقصد الاتحاق بعمل مأجور لا يكون لحسابه الخاص"، ويشمل التعريف كل من يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا. وقد جاء ذات التعريف في المادة الحادية عشرة من الاتفاقية رقم (143) لسنة 1975 المتعلقة بالهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز

¹د- غنيم زهرة، تشغيل العامل الأجنبي ما بين الشرعية واللاشرعية في ظل القانون الجزائري، نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، محمد بن أحمد، المجلد 8، العدد 1، 2018، الجزائر، ص 2.

²المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 يوليو 2003 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-212 المؤرخ في 21 يوليو 1966 الذي يحدد كيفية تطبيق الأمر 66-211 المؤرخ في 21 يوليو 1966 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، جريدة رسمية العدد 61 المؤرخة بتاريخ 3 أغسطس 1966.

³قانون رقم 08-11 مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق ل 25 يونيو 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 02 يوليو 2008.

⁴د- غنيم زهرة، المرجع السابق، ص 2.

⁵منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، 1949، اعتمدت في 1 يوليو 1949، ودخلت حيز التنفيذ في 22 يناير 1952، والمصادق عليها بموجب الأمر رقم 66-145 المؤرخ في 21 مايو 1966، ج ر رقم 41 المؤرخة في 24 مايو 1966.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين¹، مما يدل على تبني نهج موحد في تحديد مفهوم العامل المهاجر في هذه الصكوك الدولية.

كما أكدت التوصية رقم (86) لسنة 1949 في المادة الأولى الفقرة (أ) على ذات المفهوم، حيث عرّفت العامل المهاجر بأنه "الشخص الذي يهاجر من بلد الى اخر بقصد مزاوله عمل مأجور، باستثناء العمل لحسابه الخاص"، وأشارت الى شمول التعريف لكل من يقبل نظاميا بوصفه عاملا مهاجرا.

أما الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990، فقد قدمت تعريفا أكثر شملا ودقة، يعكس تطورا في التعاطي مع وضعية العمال المهاجرين. فقد ركز التعريف على عنصر مزاوله النشاط مقابل أجر، وامتد نطاقه ليشمل فئات متعددة من العمال المهاجرين، مع تأكيده على شمول الحماية القانونية لكافة مراحل الهجرة، بدءا من مرحلة التحضير لها، و مروراً بالمغادرة الفعلية، و العبور، و الإقامة في دولة المقصد، و انتهاء بالعودة الى البلد المنشأ.²

ويلاحظ أن هذا التعريف لا يشترط ممارسة العمل فعليا، بل يكفي أن يبدي العامل استعدادا لمزاوله العمل، دون اشتراط وجود اتفاق مسبق بين العامل وصاحب العمل. غير أن الاتفاقية اشترطت أن يكون العمل مأجورا، وبالتالي لا تطبق أحكامها على من يزاول عملا بدون أجر، ولا يعتبر ضمن فئة العمال المهاجرين وفقا لهذا السياق.

وعليه، ومن خلال استقراء النصوص الدولية الواردة في الاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة بالعمال الأجانب، يتبين أن التعاريف وان اختلفت في بعض التفاصيل، الا أنها تتقاطع جميعا حول مفهوم "العامل المهاجر" بوصفه شخصا ينتقل من بلده الى بلد اخر بغرض الالتحاق بعمل مأجور، لا يكون لحسابه الخاص، ويعترف به قانونا أو نظاميا كعامل مهاجر.³

¹ منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 143 بشأن العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، 1975، اعتمدت في 24 يونيو 1975، ودخلت حيز التنفيذ في 9 ديسمبر 1978، المصادق عليها خلال الدورة 60 لمؤتمر العمل الدولي بتاريخ 24 يونيو 1975.

² زين عمر عبد المنير، الاطار القانوني لحماية العمال الأجانب على مستوى منظمة العمل العربية، صوت القانون، المجلد الثامن، العدد 01، 2021، جامعة أحمد درابرية أدرار، الجزائر، ص 3.

³ زين عمر عبد المنير، المرجع نفسه، ص 3.

الفرع الثالث: التمييز بين العامل الأجنبي والعامل الوطني

تعد العلاقة الشغيلة من العلاقات القانونية التي تتأثر بعدة اعتبارات، منها ما هو اقتصادي واجتماعي، ومنها ما يرتبط بالسيادة الوطنية والسياسات العمومية للدولة في مجال التشغيل. وفي هذا الإطار، يطرح التمييز بين العامل الوطني والعامل الأجنبي بوصفه انعكاسا لتوازن دقيق بين مبدأ المساواة أمام القانون من جهة، وحق الدولة في تنظيم سوق الشغل بما يحمي مصالحها العليا من جهة أخرى.

أولاً: التمييز من حيث طبيعة عقد العمل

1- طبيعة عقد العمل بالنسبة للعامل الجزائري:

أ- القاعدة العامة:

تنشأ علاقة العمل في ظل أحكام القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 22-16، المتعلق بعلاقات العمل¹، بموجب عقد يربط بين العامل والمستخدم، وقد يكون هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة. و فيما يتعلق بعقود العمل غير المحددة المدة، فإن المشرع الجزائري لم يقر بأي شرط شكلي خاص لإبرامها، تاركا حرية اختيار الكتابة من عدمها لإرادة الطرفين.²

وقد كرست الفقرة الثانية من المادة 11 من ذات القانون هذا المبدأ، بنصها على أن عقد العمل يعتبر مبرما لمدة غير محددة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك صراحة وبالكتابة. وعليه، فإن قيام العامل بأداء عمله تحت سلطة و اشراف المستخدم يعد كافيا لقيام علاقة عمل غير محددة المدة، حتى في غياب عقد مكتوب، متى توفرت العناصر الجوهرية التي تميز هذه العلاقة.³

¹قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد 02، صادر بتاريخ 13 جانفي 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 الصادر في 20 يوليو 2022، جريدة رسمية عدد 49 المؤرخة بتاريخ 20 يوليو 2022.

²خيرة عبد المولى، عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2008-2009، ص 06.

³أنظر المادة 11 من القانون 90-11 معدل ومتمم السالف الذكر، والتي تنص على "يعتبر عقد العمل مبرما لمدة غير محددة، ما لم ينص على خلاف ذلك كتابة. وفي حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة".

ب- الاستثناء:

خلافًا للقاعدة العامة التي تقضي بأن الأصل في علاقة العمل هو التعاقد لمدة غير محددة، أورد المشرع الجزائري استثناء يتمثل في إمكانية إبرام عقد عمل لمدة محددة، غير أن هذا الاستثناء لا يتاح إلا في حالات خاصة واستثنائية ترتبط بظروف محددة المدة تتعلق بالمؤسسة المستخدمة، دون أن يكون للأطراف حرية اللجوء إليه بناء على اعتبارات شخصية أو تعاقدية. وقد أحاط المشرع هذا النوع من العقود بشروط صارمة، حيث اشترط لصحته توفر الشكلية والمدة كعنصرين أساسيين لانعقاده. وقد حدد الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة على سبيل الحصر في المادة 12 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16، وذلك بهدف منع أي تجاوز أو تعسف من طرف المستخدم، و ضمانًا لحماية العامل و استقرار علاقاته الشغيلة،¹ و تتمثل هذه الحالات في:

أ- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة:

تبرم عقود العمل محددة المدة في هذه الحالة بالنظر إلى وجود عقد رئيسي مسبق بين المؤسسة والزيون لتنفيذ أشغال أو تقديم خدمات غير قابلة للتجديد. ويعد عدم تجديد العقد الأصلي مبررًا قانونيًا لاقتصار عقد العمل على مدة محددة، انسجامًا مع طبيعة الخدمة المقدمة ومدة تنفيذها.²

ب- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتًا يجب على المستخدم أن يحتفظ به لصاحبه:

تنص الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16، على إمكانية اللجوء إلى التوظيف بعقد محدد المدة في حال تعذر حضور العامل المرتبط بعقد غير محدد المدة نتيجة ظرف طارئ أو مانع مؤقت، ويعد هذا الاستخلاف مبررًا قانونيًا لتشغيل عامل آخر بصفة مؤقتة إلى حين عودة العامل الأصلي.

¹ خيرة عبد المولى، المرجع السابق، ص 17.

² بين صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، الجزائر 2009، ص 49.

ج- حالة أشغال دورية ذات طابع مقتطع:

تتعلق هذه الحالة بأشغال تتميز بطبيعتها الدائم من حيث طبيعة النشاط، غير أنها لا تتجزأ بشكل مستمر، وإنما تتكرر على فترات متقطعة وفقا لحاجات المؤسسة أو الجدولة الزمنية المحددة مسبقا. وبالتالي، فإن الطبيعة المتقطعة لهذه الأشغال تشكل مبررا مشروعاً لإبرام عقود عمل محددة المدة تتماشى مع دورية تنفيذ هذه المهام.

د- في حالة تزايد حجم العمل أو أسباب موسمية:

يلجأ المستخدم الى إبرام عقود عمل محددة المدة في الحالات التي تشهد فيها المؤسسة زيادة مؤقتة في حجم النشاط أو نقصا في اليد العاملة، سواء كان ذلك نتيجة ضغط استثنائي في العمل أو لدوافع موسمية. وقد نص المشرع على هذه الحالة كسبب واحد يبرر التوظيف بعقد محدد المدة، غير أنها تتفرغ في الواقع الى حالتين متميزتين: الأولى تتعلق بارتفاع ظرفي في حجم العمل، والثانية ترتبط بطبيعة النشاط الموسمي الذي يستدعي تعزيز الموارد البشرية خلال فترات معينة من السنة.¹

2- طبيعة علاقة العمل بالنسبة للعامل الأجنبي:

كما تم التطرق اليه سابقا، يعد الأصل في عقد العمل أنه غير محدد المدة، باستثناء الحالة المنصوص عليها في المادة 12 من القانون رقم 90-2² 11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 المتعلق بعلاقات العمل. غير أن قراءة متأنية لأحكام القانون رقم 81-10، وبوجه خاص المادة 4 منه، تبرز أن رخصة العمل أو رخصة العمل المؤقتة تخول للعامل الأجنبي ممارسة نشاط معين مأجور لفترة زمنية محددة، ولدى جهة عمل واحدة فقط دون غيرها.

ويعزز هذا الطرح ما ورد في المادة 8 من نفس القانون، التي حصرت مدة سند العمل بثلاثة أشهر، وكذا المادة 10 التي وضعت سقفا زمنيا لرخصة العمل لا يتجاوز السنتين، بالإضافة الى المادة 15 التي تنص على أن العامل الأجنبي يصبح حرا بعد انقضاء مدة العقد الذي كان ملتزما به.

¹ طرابييت السعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، 2013، الجزائر، ص 39.

² انظر المادة 12 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 السالف الذكر.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

انطلاقاً من مجمل هذه الأحكام، يتضح أن علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة هي في جوهرها عقد عمل محدد المدة، حتى وان لم ينص على ذلك صراحة ضمن مواد القانون المذكور.¹

ثانياً: التمييز من حيث التأهيل:

1- التأهيل بالنسبة للعمال الجزائريين:

كرست الدساتير الجزائرية مبدأ المساواة في الولوج الى مناصب العمل، ومنعت كافة أشكال التمييز، بغض النظر عن طبيعته. وقد تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ من خلال جملة من التشريعات التي تهدف الى تجسيده في الواقع العملي.

ومن جهة أخرى أقر القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 في مادته السادسة، مبدأ الحماية من جميع أنواع التمييز في الالتحاق بمناصب الشغل، باستثناء تلك القائمة على أساس الكفاءة والاستحقاق.²

وعليه، فان التأهيل يعد الشرط الأساسي لشغل المناصب في سوق العمل الجزائري، ويختلف هذا التأهيل بحسب الوظيفة المعنية، في حين يظل الحق في العمل مكفولاً لكافة المواطنين الجزائريين، بغض النظر عن مستوياتهم التعليمية أو المهنية، في إطار من المساواة وتكافؤ الفرص.

2- التأهيل بالنسبة للعمال الأجانب:

لا يجوز للأجنبي الذي لا يثبت حيازته لمؤهل تقني أو تأهيلي على ممارسة أي نشاط مهني مأجور على التراب الجزائري، ويمنع على أي جهة مستخدمة تشغيله، حتى ولو بصفة مؤقتة، ما لم يكن من رعايا دولة تربطها بالجزائر اتفاقية أو معاهدة تنص صراحة على خلاف ذلك. غير أنه، وفي حالات الضرورة القصوى، يمكن للوزير المكلف بالعمل أن يمنح استثناء خاصاً يجيز هذا التشغيل وفقاً للإجراءات المعمول بها.³

¹ انظر المواد 4، 8، 10 و15 من القانون رقم 81-10، المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981.

² انظر المادة 6 من القانون 90-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 السالف الذكر.

³ انظر المادة 3 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

ثالثا- التمييز من حيث إجراءات التشغيل:

1- إجراءات تشغيل العمال الجزائريين:

يخضع تشغيل العمال الجزائريين لإجراءات مسبقة ملزمة بتعيين على المؤسسة احترامها قبل الشروع في عملية التشغيل، إذ يلزم طالب العمل بتسجيل نفسه لدى الوكالة المختصة، أو لدى البلدية، أو لدى هيئة خاصة معتمدة لهذا الغرض. كما يلزم المستخدم بإبلاغ إحدى هذه الجهات بالمناصب الشاغرة التي يرغب في شغلها داخل المؤسسة.¹

تحدد مهلة لمعالجة عرض العمل بخمسة (5) أيام عمل، تحسب ابتداء من تاريخ ايداعه. ولا يجوز للمستخدم اللجوء الى التوظيف المباشر قبل انقضاء هذه المهلة. وفي حال تعذرت تلبية العرض من قبل الجهة المختصة خلال الأجل المحدد، يسمح للمؤسسة باللجوء الى التوظيف المباشر، شريطة اخطار الوكالة المعنية بذلك فورا.²

2- إجراءات تشغيل العمال الأجانب:

خص المشرع الجزائري تشغيل الأجانب بإجراءات خاصة إذ يمر تشغيلهم بمرحلتين:

أ- مرحلة الحصول على الاتفاق المبدئي:

يعد الحصول على الموافقة المبدئية اجراء مسبقا وضروريا لتوظيف العمال الأجانب، حيث تصدر هذه الموافقة عن المصالح المركزية للوزارة المكلفة بالتشغيل، وتعد خطوة الزامية لكل هيئة مستخدمة تعزم تشغيل عامل أو عدة عمال أجانب.

¹انظر المادة 17 من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية عدد 83 مؤرخة في 26 ديسمبر 2004 معدل ومتمم بالقانون رقم 20-03 المؤرخ في 30 مارس 2020 ج ر عدد 20 سنة 2020.

²انظر المادة 1 من القانون رقم 20-03، المؤرخ في 30 مارس 2020، يعدل ويتمم القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة الرسمية عدد 8 مؤرخة في 05 أبريل 2020.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

ويتم اصدار هذه الموافقة عقب دراسة الملف المقدم من طرف الهيئة المستخدمة من قبل الجهات المختصة، وبعد التأكد من استيفاء جميع الشروط المتطلبات القانونية. وبمجرد منح الموافقة المبدئية، تبلغ المؤسسة المعنية بذلك لتباشر إجراءات الحصول على رخصة العمل للعامل الأجنبي.

ب- مرحلة الحصول على سند العمل:

تنص المادة 2 من القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب على أنه "مع مراعاة الأحكام المخالفة التي قد تتضمنها المعاهدة أو الاتفاقيات التي أبرمتها الجزائر مع دول أجنبية، يشترط على كل أجنبي يعتزم ممارسة نشاط مأجور في الجزائر أن يكون حائزا على جواز أو رخصة عمل مؤقتة تسلم من قبل المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل، وذلك طبقا لأحكام هذا القانون."

وتبرز هذه المادة بوضوح أن المشرع الجزائري أقر الزامية الحصول على جواز أو رخصة عمل كشرط أساسي مسبق لممارسة أي نشاط مهني مأجور من قبل الأجانب داخل التراب الوطني، مع احترام الالتزامات الدولية المترتبة عن المعاهدات والاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف التي أبرمتها الجزائر.¹

المطلب الثاني: مجالات تشغيل العامل الأجنبي

حاول المشرع الجزائري على تحديد أبرز المجالات التي يمكن للوافدين العمل فيها، استنادا إلى النصوص القانونية والتنظيمية الصادرة ذات الصلة، مع ضرورة موازنة تلك المجالات مع احتياجات الدولة في كل قطاع، سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، لهذا قسمنا هذا المطلب الى (تشغيل العامل الأجنبي في القطاع العمومي) كفرع أول، (تشغيل العامل الأجنبي في القطاع الخاص) كفرع ثاني.

الفرع الأول: تشغيل العامل الأجنبي في القطاع العمومي:

يجوز للمصالح التابعة للدولة، والجماعات المحلية، والمؤسسات والهيئات العمومية أن توظف مستخدمين متعاقدين أجنب، وذلك وفقا للشروط التي يحددها القانون²، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 81-10.

¹ انظر المادة 2 من القانون 81-10 السالف الذكر.

² المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 8 ربيع الأول 1407 الموافق 11 نوفمبر 1986 المتعلق بتحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، جريدة رسمية العدد 46،

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وبموجب هذا القانون، يمكن توظيف الفئات التالية من الأجانب:

-المدرسون في المواد العلمية والتقنية في مرحلتي التعليم الثانوي والعالي.

-المستخدمون الذين يشغلون مناصب ذات طابع تقني أو فني تتطلب تكويننا متخصصا، شريطة أن تملك هذه الفئات مستوى تأهليا يعادل على الأقل المستوى المصنف في الصنف 14 من القانون الأساسي النموذجي، ويستثنى من ذلك بعض الحالات التي يمكن فيها توظيف مستخدمين أجانب بمستوى تقني أدنى.

-كما يشترط أن يستوفي المترشحون الأجانب لشغل هذه المناصب نفس شروط التوظيف المطلوبة لنظرائهم الجزائريين، سواء من حيث المؤهلات الأكاديمية أو الخبرة المهنية، على ألا تقل هذه الأخيرة عن أربع (04) سنوات.¹

تحدد هذه الشروط وفقا لما هو منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، وذلك استنادا الى المؤهلات الجامعية والشهادات المهنية التي يحوزها المعنيون، وكذا طبيعة المهام والأعمال المحتمل اسنادها إليهم في إطار تخصصهم. يبرم عقد الالتزام الأساسي لمدة أقصاها سنتان، يبدأ سريانه من تاريخ تنصيب المعني في منصبه. ويجوز تجديد هذا العقد لفترات أخرى، شريطة ألا تتجاوز مدة كل فترة تجديد سنة واحدة.

و يتعين على الطرفين المتعاقدين، عند الرغبة في تجديد العقد، التعبير صراحة عن ارادتهما في ذلك، و ذلك قبل انقضاء مدة سريان العقد بثلاثة (03) أشهر على الأقل.²

الفرع الثاني: تشغيل الأجنبي في القطاع الخاص

يعد تشغيل العمالة الأجنبية في القطاع الخاص مسألة تتطلب إدارة دقيقة تعاوننا فعالا بين السلطات الحكومية والقطاع الخاص، بهدف تحقيق المنافع الاقتصادية والاجتماعية المرجوة، مع ضمان توفير بيئة عمل عادلة وآمنة لكافة العمال دون تمييز.

الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986، المعدل و المتمم بالقانون 08-11 مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق ل 25 يونيو 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 02 يوليو 2008.

¹ انظرالمادة 2 فقرة 1 من المرسوم 86-276 السالف الذكر.

²انظرالمادة 3 من المرسوم 86-276 السالف الذكر.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وفي هذا السياق، نصت المادة 02 من المرسوم رقم 75-111¹ المتعلق بالمهن التجارية والصناعية والحرفية والحرّة الممارسة من طرف الأجانب على التراب الوطني، على أن الأجانب الذين يمارسون نشاطا تجاريا أو صناعيا أو حرفيا في إقليم الدولة يخضعون لأحكام القانون التجاري، إضافة الى التشريعات السارية المتعلقة بوضعية الأجانب.

كما تنص المادة 29 من التشريع ذاته على ضرورة حصول الأجانب على بطاقة مهنية كشرط أساسي لمزاولة المهنة.

وعليه، فإن السماح للأجانب بمزاولة الأنشطة التجارية لا يتم الا وفق شروط قانونية صارمة، تهدف الى التأكد من توفر الكفاءة والقدرة لدى الفرد، سواء كان وطنيا أو أجنبيا، لمواجهة متطلبات وأعباء النشاط التجاري ومخاطره. وتعرف هذه الكفاءة في القانون التجاري ب "الأهلية التجارية"، وهي لا تمنح الا عند استثناء شروط محددة تؤهل الشخص قانونا لمزاولة النشاط على وجه الاحتراف.²

أولا: اكتساب الأجنبي صفة التاجر

يعد التاجر الأجنبي، وفقا للتشريع الجزائري، كل شخص لا يحمل الجنسية الوطنية، سواء أكان شخصا طبيعيا أم معنويا، وتطبق عليه ذات الأحكام المنصوص عليها بالنسبة للتجار الوطنيين. ويكسب التاجر الأجنبي صفة التاجر متى توافرت فيه الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى المعدلة والمتممة في القانون التجاري، وذلك من خلال ممارسته لنشاط تجاري بصفة منتظمة ومتكررة.

ويقصد بالأعمال التجارية التي يمارسها أن تكون أعمالا موضوعية ومستقلة، أي أن لا تربطه علاقة تبعية، بل أن يكون قد اختار ممارسة التجارة كمهنة، و يقوم بها لحسابه الخاص، بما يجسد مبدأ الاستقلالية. ويشترط توفر مجموعة من الشروط اللازمة لاكتساب صفة التاجر لضمان انخراطه في الإطار القانوني المنظم للنشاط التجاري.

¹ انظر المادة 2 من المرسوم رقم 75-111 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتعلق بالمهن التجارية والصناعية والحرفية والحرّة الممارسة من طرف الأجانب على التراب الوطني، جريدة رسمية عدد 102 المؤرخة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

² الياس 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، ص 70.

أ- السن القانوني:

نصت المادة 10 من القانون المدني الجزائري¹ على أنه يرجع الى قانون جنسية الأجنبي لتحديد مدى أهليته للقيام بالتصرفات القانونية داخل التراب الوطني، بما في ذلك مزاوله الأنشطة التجارية. غير أن المشرع الجزائري، وإدراكا منه لاحتمال تعرض المتعاقد الوطني لأضرار نتيجة تعامله مع أجنبي قد لا يكون قد بلغ سن الرشد القانوني وفقا لقانون بلده، ولتفادي بطلان التصرف بسبب نقص الأهلية، اقر استثناء يهدف الى حماية الطرف الوطني.

يقضي هذا الاستثناء بأنه إذا تم إبرام تصرف مالي في الجزائر، وكان من آثاره أن تنتج نتائج القانونية داخل الإقليم الجزائري، وشارك فيه أجنبي ناقص الأهلية بسبب يرجع الى مانع غير ظاهر لا يسهل على الطرف الآخر اكتشافه، فان ذلك لا يؤثر على صحة هذا التصرف.

واستنادا الى هذا الطرح، يمكن استخلاص الشروط اللازمة لتطبيق هذا الاستثناء، والتي تتمثل فيما يلي:

يلي:

1- أن يكون التصرف من طبيعة مالية، وبالتالي لا ينطبق الاستثناء على التصرفات المتعلقة بالأحوال الشخصية.

2- أن يبرم التصرف داخل الجزائر وتنتج آثاره القانونية فيها.

3- أن يكون سبب نقص أهلية الأجنبي غير ظاهر بحيث لا يمكن للطرف الآخر التحقق منه بسهولة.

4- أن يكون الأجنبي المتعاقد متمتعا بالأهلية وفقا لأحكام القانون الجزائري.

وبذلك يظهر أن المشرع الجزائري قد سعى من خلال هذا الاستثناء الى تحقيق التوازن بين احترام قواعد

التنازع الخاصة بالأهلية و حماية الطرف المتعامل بحسن نية داخل الإقليم الوطني.²

¹ انظر المادة 10 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج ر عدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

² قبالي محمد، حقوق العامل الأجنبي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي تخصص قانون الأعمال، قسم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2024، ص 11.

ب- الحصول على البطاقة المهنية للتاجر الأجنبي:

يشترط القانون الجزائري على الأجانب الراغبين في مزاوله النشاطات التجارية. ويحدد نموذج بطاقة التاجر الأجنبي بموجب قرار مشترك صادر عن كل من وزير الداخلية ووزير التجارة. وتكون البطاقة خضراء اللون، ذات قياس (12×12) وثلاثية الصفوف، وتحتوي على مجموعة من البيانات الأساسية، منها: الاسم الكامل، وتاريخ ومكان الميلاد، والجنسية، وغيرها من المعلومات الشخصية ذات الصلة.

ويؤكد النص القانوني على أنه لا يجوز للأجانب ممارسة أي نشاط تجاري على التراب الوطني دون الحصول مسبقا على البطاقة المهنية الخاصة بالتاجر الأجنبي. وللحصول على هذه البطاقة، يتوجب على المعني تقديم طلب الى المديرية المكلفة بالتنظيم والشؤون العامة التابعة لولاية اقامته أو مكان وجود المحل التجاري أو مقر الشركة فيما يخص الأعضاء المسيرين للشركات التجارية.¹

ثانيا- تشغيل الأجانب في مجال الاستثمار:

يعد الاستثمار أحد الركائز الأساسية في تحقيق التنمية الوطنية وتعزيز النظام الاقتصادي في الجزائر، اذ تسعى الدولة من خلال تشجيعها للاستثمار إلى مواكبة التحولات الاقتصادية في الجزائر، اذ تسعى الدولة من خلال تشجيعها للاستثمار كوسيلة فعالة لاستقطاب اليد العاملة الأجنبية، بما يسهم في رفع مستوى التنمية الاقتصادية وتحقيق نمو اقتصادي شامل، يمكن الجزائر من اللحاق بركب الدول المتقدمة.²

أما فيما يتعلق بالإطار القانوني المنظم للاتفاقيات التي تبرمها الجزائر مع الدول أخرى أو مع شركات أجنبية أو وطنية تشغل عمالة أجنبية، فانه يشترط توفر نفس الشروط القانونية المنصوص عليها بالنسبة للأجانب الراغبين في العمل داخل التراب الوطني. ومن أبرز الأمثلة على ذلك الاتفاقيات الثنائية مثل الاتفاقية الجزائرية الصينية في مجال البناء، والاتفاقية الجزائرية الكوبية في المجال الطبي، وخصوصا طب العيون، حيث يخضع الأطباء الأجانب الى نفس الشروط الواردة في المادة الأولى من القانون رقم 81-10 المتعلق بتنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية في الجزائر.

¹قبالي محمد، المرجع السابق، ص 11.

²خيضر محمد الأمين، بلحاج محمد، الاطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر تخصص المؤسسات الاقتصادية كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019، ص 19.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وجدير بالذكر أيضا أن المشرع الجزائري قد أقر مبدأ المساواة بين العمال الوطنيين والأجانب من حيث الحقوق والالتزامات، من خلال تطبيق أحكام القانون رقم 90-11 المؤرخ في المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، والمتعلق بعلاقات العمل، بما يكرس مبدأ عدم التمييز ويضمن معاملة متساوية بين مختلف فئات العمال.¹

المطلب الثالث: الأسس المعتمدة لتنظيم وتشغيل سوق العمل

كرس المشرع الجزائري الحرية المهنية وحرية العمل كقاعدة أساسية في مختلف النصوص القانونية، سواء في الدستور أو في التشريعات المنظمة لعلاقات العمل، ويترتب على هذين المبدأين آثار قانونية جوهرية، من أبرزها ضمان حق الأفراد في اختيار مهنتهم ومزاولة نشاطاتهم المهنية بكل حرية، وفقا لما تقتضيه القوانين واللوائح المعمول بها.

الفرع الأول: الاعتماد على مبدأ الحرية المهنية وحرية العمل والتشغيل

تستند هذه المبادئ الى ما توصلت اليه جهود المنظمات الدولية في هذا المجال، وعلى رأسها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، من خلال اعلاناتها واتفاقاتها ومواثيقها. وقد أكدت هذه الوثائق على أهمية الاهتمام بالفرد وتلبية احتياجاته داخل المجتمع، مع التركيز على مبادئ أساسية، أبرزها حرية العمل والحرية المهنية.

فعلى سبيل المثال، يؤكد الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، في مادته 83، على أنه

"1- لكل شخص الحق في العمل وله الحرية في اختياره بشروط عادلة ومرضية كما له حق الحماية من البطالة،

2- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساوي لعمل متساوي،

¹عاشوري نصير، ضمانات الاستثمار في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج، المدرسة العليا للقضاء تيبازة، 2007-2008، ص 04.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

3- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرضي يكفل له ولعائلته عيشة لائقة بكرامته. تضاف إليه عند اللزوم ووسائل أخرى للحماية الاجتماعية...¹

فما المقصود بالحرية المهنية وحرية العمل؟

أولاً- المقصود بالحرية المهنية:

يعد مبدأ حرية ممارسة النشاطات المهنية أحد الأسس الجوهرية التي يركز عليها سوق العمل، وهو مبدأ كرسه مرسوم "آلارد" allard الصادر في فرنسا بتاريخ 17 مارس 1792، حيث نصت مادته السابعة على حق كل فرد في إبرام الاتفاقيات ومزاولة أي نشاط أو حرفة أو مهنة يختارها بحرية و قد تبنت العديد من التشريعات هذا المبدأ، مستوحية إياه من نظرية "دعه يعمل دعه يمر" التي طرحها الاقتصادي آدم سميث، و التي انعكست في العديد من الدساتير، و منها المادة 37 من الدستور الجزائري، التي أكدت على هذا الحق في اطار تعزيز حرية المبادئ الاقتصادية و التي تنص على أن "حرية الصناعة و التجارة مضمونة و تمارس في اطار القانون"²

ثانياً- المقصود بحرية العمل:

ترتبط حرية العمل ارتباطاً وثيقاً بالحرية التعاقدية، حيث تعكس أحد الأوجه الأساسية للحق في العمل. وتتمثل هذه الحرية في تمكين الافراد من اختيار المهنة أو الوظيفة التي تتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم، بما يضمن تحقيق توافق بين طبيعة العمل ومتطلبات الفرد.

وقد نظر المذهب الفردي الى هذه الحرية لاعتبارها وسيلة للتحرر من القيود المفروضة على ممارسة المهن والوظائف، مما يعزز استقلالية الافراد في المجال المهني والوظيفي،³ وهو ما كرسه اتفاقيات منظمة العمل العربية، و كذا المادة 6 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 المتعلق بعلاقات العمل، اذ يكرس حق العمل لجميع الفئات القادرة عليه، مع التأكيد على ضرورة القضاء على كافة أشكال

¹ معاشو نبالي فطة، أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر وفق قانوني 81-10 و 08-11، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأجانب في الجزائر، ط2، مطبعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012.

² معاشو نبالي فطة، المرجع نفسه، ص 571.

³ إعلان فيلادلفيا الصادر سنة 1944 بخصوص تقرير حق العمل.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

التمييز العنصري. كما تكفل حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بما يضمن تحقيق المساواة والعدالة في بيئة العمل.¹

الفرع الثاني: مرونة سياسة التشغيل وحركية اليد العاملة

تتحمل السلطة العامة جزءا من المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بالعمل، ويعد من أبرز أهدافها ضمان توفير فرص العمل للأفراد باعتباره حقا أساسيا لجميع القادرين على العمل، لذلك يقع على عاتقها مسؤولية التدخل في سوق العمل من خلال الاشراف والتوجيه، وذلك عبر وضع سياسة فعالة للاستخدام والتشغيل. وفي هذا السياق تم تقسيم هذا الفرع الى نقطتين رئيسيتين أولا (المقصود بمرونة حركية اليد العاملة) وثانيا (امتداد حركية اليد العاملة للأجانب).

أولا: المقصود بمرونة حركية اليد العاملة

تعد الحركية المستمرة ومرونة اليد العاملة من الركائز الأساسية للسياسة الاقتصادية على المؤسسات لمواجهة التحديات التي تفرضها المنافسة والانفتاح الاقتصادي، لاسيما في ظل وجود الشركات الكبرى والتجمعات الاقتصادية، فبتالي تعد ظاهرة حركية اليد العاملة ضرورية لتنظيم سوق العمل، كما أن مفهوم استقرار التشغيل لا يفهم على أنه حالة من الجمود المطلق في حركة اليد العاملة، كما لا يجوز تفسيره على أنه إباحة لتنقل العمال بشكل عشوائي وغير منظم، بل إنه يعكس توازنا دقيقا يضمن استمرارية النشاط المهني للمؤسسة مع احترام حقوق العمال في التنقل والتطور المهني، ضمن أطر قانونية وتنظيمية تضمن مصلحة الطرفين، الذي قد يؤدي الى استنزاف القوى العاملة.

تتخذ الحركية أشكالا متعددة، فقد تكون حركية وظيفية، والتي تتمثل في إمكانية انتقال العامل من وظيفة الى أخرى، ومن منصب الى آخر وفقا لاحتياجات ومتطلبات المؤسسة، كما قد تكون حركية جغرافية، وتشير الى إمكانية تغيير الموقع الجغرافي الذي يمارس فيه العامل مهامه، سواء داخل المنطقة نفسها أو بين مناطق وبلدان مختلفة.²

¹ معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، العدد الثاني، 2008، ص 572.

² معاشو نبالي فطة، المرجع نفسه، ص 573.

ثانيا: امتداد حركية اليد العاملة للأجانب

أدى تحول الجائر عن سياستها الاقتصادية التقليدية واعتمادها اقتصاد السوق الى انخراطها في بيئة اقتصادية جديدة تتسم بالانفتاح والعالمية، وقد جاء هذا التحول استجابة لمتطلبات العولمة وتوجهات المؤسسات المالية الدولية، مثل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي ومنظمة التجارة العالمية، التي تفرض مجموعة من السياسات الاقتصادية الهادفة الى تجاوز الأزمات المالية وتعزيز النمو.

في هذا السياق شرعت الجزائر في الغاء القيود والحدود التي كانت تعيق حرية الاستثمار، سواء الوطني أو الأجنبي، وذلك من خلال وضع إطار قانوني ينظم مختلف الجوانب المتعلقة بالنشاط الاقتصادي. ونتيجة لذلك، أصبح تدفق رؤوس الأموال، و تنقل الافراد و اليد العاملة أكثر سهولة، مما عزز اندماج الجزائر في الاقتصاد العالمي و ساهم في تحسين مناخ الاستثمار ودعم التنمية المستدامة.¹

في تحقيق التقارب بين طالبي العمل، من مختلف الفئات العاطلة عن العمل، و أصحاب العمل، سواء في المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع العام أو الخاص.²

المبحث الثاني: الضوابط القانونية لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر

تعد مسألة تشغيل العمالة الأجنبية من المواضيع ذات الأهمية المتزايدة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها الدول، ولاسيما الجزائر التي بانته تستقطب يد عاملة أجنبية في قطاعات مختلفة نتيجة لتنامي الاستثمارات الأجنبية واحتياجات السوق الوطنية. وبالرغم من المزايا التي قد توفرها هذه العمالة من حيث سد النقص في الكفاءات او تلبية متطلبات بعض المشاريع، الا أن تشغيل الأجانب يثير إشكاليات قانونية وتنظيمية تفرض على الدولة التدخل لضربها بما يضمن حماية سوق العمل الوطني، واحترام السيادة القانونية، ومكافحة أي ممارسات غير شرعية.

¹نبالي فطة، المرجع السابق، ص 574.

²تستثنى في هذا الصدد الإدارة العمومية التي يخضع لها التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت اشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وفي هذا السياق، حرص المشرع الجزائري على وضع إطار قانوني ينظم شروط تشغيل الأجانب، ويحدد الجهات المختصة بالإشراف والرقابة، فضلا عن فرض عقوبات صارمة لمواجهة أي تجاوزات أو إخلال بهذه الضوابط.

وعليه، سيتم في هذا المبحث التطرق إلى الضوابط القانونية المعتمدة في الجزائر لتشغيل العمالة الأجنبية، وذلك من خلال دراسة ثلاث مطالب رئيسية: المطلب الأول يتطرق إلى كيفية تشغيل العمال الأجانب في الجزائر من خلال الشروط القانونية والإجراءات الإدارية المعتمدة لتوظيف العمال الأجانب، فيما يتطرق المطلب الثاني إلى الرقابة على تشغيل العمال الأجانب في الجزائر والذي يعني بدور السلطات العمومية والآليات القانونية الموضوعية لمراقبة مدى احترام القوانين ذات الصلة، وأخرا المطلب الثالث يتناول عقوبات انتهاك الضوابط المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب في الجزائر حيث نعرض مختلف الجزاءات المقررة قانونا عند مخالفة أحكام تشغيل هذه الفئة.

المطلب الأول: كيفية تشغيل العمال الأجانب في الجزائر

يعد تشغيل العمال الأجانب في الجزائر من المسائل التي خضعت لتنظيم قانوني دقيق، وذلك في إطار حرص المشرع على تحقيق التوازن بين الانفتاح على الكفاءات الأجنبية وتوفير الحماية الكافية لسوق العمل الوطني. فمع تزايد حركة تنقل الأشخاص عبر الحدود وتوسع الاستثمارات الأجنبية، أصبح من الضروري وضع إطار قانوني يحدّد شروط تشغيل الأجانب، والإجراءات التي يتعين على أصحاب العمل والعمال الأجانب احترامها لضمان قانونية العلاقات الشغيلة.

وقد أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لهذه المسألة في قانون العمل، لاسيما من خلال فرض شروط مسبقة تتعلق بالحصول على تراخيص وتصاريح عمل، وربط تشغيل الأجانب بمبدأ الأولوية للعمال الوطنية. كما تم تكريس إجراءات إدارية دقيقة تهدف إلى ضبط دخول الأجانب إلى سوق التشغيل ومتابعة أوضاعهم القانونية.

وانطلاقا من ذلك، سيتم في هذا المطلب تناول كيفية تشغيل العمال الأجانب في الجزائر من خلال فرعين رئيسيين: يتناول الفرع الأول تنظيم شروط تشغيل العمال الأجانب في الجزائر بينما يتناول الفرع الثاني اجراءات تشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر.

الفرع الأول: تنظيم شروط تشغيل العمال الأجانب في الجزائر

قام المشرع الجزائري بتنظيم تشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر من خلال نصوص قانونية خاصة. ومن خلال استعراض هذه المنظومة التشريعية، يتضح أن المشرع قد وضع جملة من الشروط، منها ما يتعلق بالجانب الموضوعي وأخرى ذات طابع شكلي، لضبط عملية توظيف العمال الأجانب في البلاد.

أولاً: الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

نص المشرع الجزائري في المادة 53 من القانون رقم 81-10 الصادر بتاريخ 11 يوليو 1981 على ما يلي: "يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن تشغل ولو بصفة مؤقتة عمالا أجانب لا يتمتعون مستوى التأهيل يساوي على الأقل مستوى التقني...".¹

كما نصت المادة 05 من نفس القانون على أنه: "...يجب ألا يسلم جواز أو رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبي إلا إذا منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله العامل الجزائري سواء كان طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة، إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به".²

لذلك نجد أن المشرع الجزائري حصر الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب في ثلاثة شروط أساسية يتمثل الشرط الأول في إثبات الأجنبي لمستوى التأهيل المطلوب، والثاني أن يندرج نشاط الأجنبي ضمن الأعمال التي تسري عليها أحكام تنظيم عمل الأجانب، أما الثالث تمتع الأجانب بالسلامة والصحة البدنية.

الشرط الأول: إثبات الأجنبي لمستوى التأهيل المطلوب

حضر المشرع الجزائري منح جواز أو رخصة العمل للأجانب في الحالات التي يمكن فيها شغل المنصب المتاح من قبل عامل جزائري، سواء من خلال الترقية الداخلية أو التوظيف الخارجي. كما اشترط أن يكون العامل الأجنبي حائزا على المؤهلات والشهادات المهنية المطلوبة للوظيفة المعينة، مما يفرض على جميع جهات التوظيف الامتناع عن تشغيل عمال أجانب لا يستوفون مستوى التأهيل المطلوب.

¹انظر المادة 53 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

²انظر المادة 5 من نفس القانون.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وفي هذا السياق صدر قرار عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم 47289 بتاريخ 27 يونيو 1988¹، يؤكد هذا المبدأ و يوضح تطبيقاته في إطار التنظيم القانوني لسوق العمل و الذي قرر ما يلي: "من المقرر قانونا أنه يمنع تشغيل عمال أجانب بالجزائر بمستوى تأهيل عال أو خاص، ومن ثم فإن القضاء بخلاف ذلك يعد خرقا للقانون، ولما كان من الثابت -في قضية الحال- أن المجلس بقضائه بالطابع التعسفي لفصل العامل الأجنبي المدعي في الطعن بالرغم من كونه عاملا في الصيانة لا يتوفر على أية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية يكون قد خرق القانون. ومتى كان كذلك استوجب نقض وإبطال القرار المطعون فيه".

على الرغم من اشتراط المشرع الجزائري أن يكون لدى العمالة الأجنبية شهادات ومؤهلات غير متاحة للعمال الجزائريين إلا أن الواقع العملي، لاسيما في قطاع البناء، يعكس سيطرة واسعة للعمالة الصينية، رغم عدم حيازتها لمؤهلات أكاديمية متميزة مقارنة بنظيرتها الجزائرية. وقد أثار هذا الوضع الكثير من التساؤلات حول مدى توافقه مع القوانين الوطنية المنظمة لسوق العمل.

غير أن تشغيل العمالة الصينية في الجزائر يخض لاتفاقية ثنائية بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وجمهورية الصين الشعبية، الأمر الذي يمنح هذه العمالة إطارا قانونيا خاصا. علاوة على ذلك، أثبتت العمالة الصينية كفاءة عالية في قطاع البناء، مما ساهم في تسريع وتيرة المشاريع الإنشائية الكبرى. ومع ذلك كان من الضروري أن تفرض الدولة الجزائرية على الشركات الصينية العاملة في قطاع البناء نسبة محددة من العمالة الوطنية، بما يحقق هدفين رئيسيين: أولا، تمكين اليد العاملة الجزائرية من اكتساب الخبرة الفنية والتقنية في هذا المجال، وثانيا: المساهمة في خفض معدلات البطالة من خلال إدماج المزيد من العمال الجزائريين في المشاريع التنموية الكبرى.²

الشرط الثاني: أن يندرج نشاط الأجنبي ضمن الأعمال التي تسري عليها أحكام تنظيم عمل الأجانب

إلى جانب إمكانية ممارسة العامل الأجنبي للنشاط المهني لدى صاحب العمل وفقا للإجراءات والشروط التي يحددها القانون، أجاز المشرع الجزائري له أيضا ممارسة نشاط حر، سواء كان هذا النشاط صناعيا، فنيا، تجاريا أو ضمن نطاق الحرف التقليدية. غير أن ذلك مشروط بحصوله على بطاقة مهنية تمنح من قبل المديرية المكلفة بالتنظيم والشؤون العامة على مستوى الولاية المختصة إقليميا.

¹قرار رقم 47289، المؤرخ في 27/06/1988، مجلة قضائية لسنة 1991، العدد 1، ص 100.

²بين عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، ط 1، 2011، ص 33.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وتحدد مدة صلاحية هذه البطاقة بسنتين، مع إمكانية تجديدها وفقا للضوابط المعمول بها، كما أنه لا يسمح للأجنبي الراغب في ممارسة نشاط تجاري بصفته شخصا طبيعيا بالحصول على هذه البطاقة إلا بعد استكمال إجراءات تسجيله في السجل التجاري، وذلك ضمانا للامتثال للأطر القانونية و التنظيمية التي تحكم الأنشطة الاقتصادية في الجزائر¹.

بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز للأجنبي الذي يرغب في ممارسة نشاط حرفي في الحصول على البطاقة المهنية إلا بعد إثبات تسجيله في سجل الصناعة التقليدية أو الحرف. ويتعين عليه تقديم طلب الحصول على البطاقة المهنية في غضون 60 يوما من تاريخ تسجيله في السجل التجاري أو سجل الصناعة التقليدية أو الحرف، وفقا لما تقتضيه القوانين المنظمة لهذا المجال. كما يلتزم الأجنبي فور حصوله على البطاقة المهنية، بطلب بطاقة إقامة الأجنبي في أجل لا يتجاوز 90 يوما. وعند مغادرته التراب الوطني بصفة نهائية، يكون ملزما بإرجاع البطاقة المهنية إلى الجهة التي أصدرتها، امتثالا للضوابط القانونية الناظمة لإقامة الأجانب وممارسة أنشطتهم المهنية في الجزائر.²

الشرط الثاني: تمتنع الأجانب بالسلامة والصحة البدنية

أقرت الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، الموقعة في إطار مجلس أوروبا عام 1977³، مبدأ إخضاع العمال الأجانب لفحص طبي قبل توظيفهم وذلك بغرض التحقق من مدى أهليتهم لتلبية المتطلبات الصحية والكفاءة التقنية المرتبطة بالوظيفة المعنية، فضلا عن ضمان عدم تشكيلهم أي خطر على الصحة العامة. كما دعت الاتفاقية الدول الأطراف إلى إبرام اتفاقيات ثنائية تكفل عدم تحميل العمال المهاجرين تكاليف هذه الفحوصات، سعيا لضمان حماية حقوقهم وتعزيز ظروف عملهم⁴.

¹ انظر المواد 4، 6 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 06-454 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 الموافق ل 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطا تجاريا بين أو صناعيا أو حرفيا أو مهنة حرة على التراب الوطني، جريدة رسمية عدد 53 المؤرخة بتاريخ 30 أغسطس 2006.

² انظر المواد 10، 13 و 14 من المرسوم التنفيذي رقم 06-454 السالف الذكر.

³ تم التوقيع على الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، في رحاب مجلس أوروبا في مدينة ستراسبورغ الفرنسية بتاريخ 2 نوفمبر 1977، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 1 ماي 1983 بمصادقة 05 دول: ألمانيا، فرنسا، النرويج، إيرلندا وجمهورية مولدوفا، عدد الدول الموقعة عليها هو 15 دولة وذلك إلى غاية 8 نوفمبر 2017.

⁴ المادة 3 من الاتفاقية المشار إليها أعلاه.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

أما على المستوى الداخلي اشترط المشرع الجزائري تمتع العامل الأجنبي بصحة جيدة وسلامة بدنية لمزاولة أي نشاط مهني¹، وهو ذات الشرط المفروض على العمال الجزائريين كما تمت الإشارة إليه سابقا. وبناء على ذلك، يخضع العامل الأجنبي لفحص طبي أولي يجريه طبيب العمل عند توظيفه. وقد حدد القانون رقم 60-71 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب الملغى، قائمة الأمراض التي تحول دون ممارسة الأجنبي لأي نشاط مهني في الجزائر، وتشمل الأمراض المعدية، السرطانية والعقلية².

ثانيا- الشروط الشكلية الواجب احترامها عند تشغيل العمال الأجانب

تعد الاحكام المنظمة لتشغيل العمالة الأجنبية من القواعد المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، حيث يترتب على مخالفتها عقوبات جزائية. ومن بين المتطلبات الشكلية اللازمة، حصول العامل الأجنبي على رخصة عمل تصدرها الجهات المختصة في الدولة. ويتطلب ذلك تقديم ملف متكامل يشمل المعلومات الشخصية للعامل، إلى جانب رأي الجهة المستخدمة، والمبررات التقنية التي استدعت توظيفه، بالإضافة إلى رأي النقابة العمالية الممثلة للعمال. كما يشترط تحديد مدة علاقة العمل بين العامل الأجنبي والجهة المستخدمة وفقا للضوابط القانونية المعمول بها.

الشرط الأول: حصول الأجنبي على رخصة للعمل

يتعين على أي أجنبي يرغب في العمل في الجزائر الحصول على جواز عمل أو رخصة عمل مؤقتة، تمنح من قبل الجهات الإدارية المختصة التابعة للسلطة الحكومية المعنية بشؤون العمل. ومع ذلك، يستثنى من هذا الشرط الحالات التي تنص عليها اتفاقية دولية مصادق عليها من قبل الجزائر، حيث تعفي بعض فئات العمال الأجانب بشكل صريح من متطلبات الحصول على رخصة العمل المؤقتة أو جواز العمل³.

وبناء على ذلك، يعد حصول الأجنبي على جواز العمل أو رخصة العمل المؤقتة متطلبا شكليا وجوهريا لمزاولة أي نشاط مهني في الجزائر.

¹ انظر المادة 5 فقرة 3 من القانون رقم 81-10، المرجع السابق.

² انظر المادة 6 من القانون رقم 60-71 المؤرخ في 5 أوت 1971 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب الملغى.

³ انظر المادة 2 من القانون رقم 81-10، المرجع السابق.

1- أنواع رخصة العمل:

وفقا للمادة 4 من القانون رقم 81-10، الذي ينظم شروط تشغيل الأجانب في الجزائر، ينص التشريع على: "يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر لمدة محددة، ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها".

يتضح من نص المادة المذكورة أن رخصة العمل الممنوحة للأجنبي لمزاولة نشاط مهني مقابل أجر في الجزائر يمكن أن تتخذ إحدى الصيغ التالية: جواز العمل، أو رخصة العمل المؤقتة. بالإضافة إلى ذلك، توجد صيغة أخرى لم يتم النص عليها صراحة في المادة الرابعة المشار إليها، وهي وصل إيداع تصريح لعمال أجنبي منتدب.

أ- جواز العمل le permis de travail:

وفقا لأحكام المادة العاشرة من القانون رقم 81-10 المشار إليه أعلاه، يمنح جواز العمل للعمال الأجنبي الذي يعتزم مزاولة نشاط مهني مأجور في الجزائر لمدة لا تتجاوز سنتين. كما يجوز تجديد هذا الجواز وفقا للإجراءات المحددة في المادتين 5 و6 من القانون ذاته.¹

يمنح جواز العمل أيضا لأزواج الأجانب من المواطنين والمواطنات الجزائريين لمدة سنتين، وذلك بشرط تقديم الوثائق الرسمية للحالة المدنية التي تثبت الزواج الشرعي، وفقا للتشريعات السارية في الجزائر كما أن هذا الجواز قابل للتجديد وفقا للإجراءات المعمول بها.²

بالإضافة إلى ذلك، يمنح جواز العمل بقوة القانون للأرامل والمطلقين الأجانب الذين كانوا متزوجين من مواطنين أو مواطنات جزائريين، وذلك بشرط أن يكون أبنائهم حاملين للجنسية الجزائرية يقيمون في الجزائر تحت كفالتهم ورعايتهم المباشرة. كما يجوز منح جواز العمل للزوجة الأجنبية في حالة إصابة زوجها الجزائري بعجز دائم، شريطة إثبات ذلك وفقا للقوانين الجزائرية المعمول بها.³

¹المادة 5 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

²انظر المادة 1/11 من نفس القانون.

³انظر المادة 11/2 من نفس القانون.

ب- رخصة العمل المؤقت l' autorisation de travail temporaire :

يتم منح الترخيص للعمل المؤقت للعمال الأجانب الذين يتم دعوتهم لممارسة نشاط لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. ولا يسمح بتجديد هذا الترخيص لأكثر من مرة واحدة في السنة.¹

ج- وصل إيداع لعامل أجنبي منتدب:

وفقا للمادة 9 من القانون رقم 81-10، يستثنى من ضرورة الحصول على رخصة العمل المؤقت العمال الأجانب المدعويين بصفة استثنائية لأداء أعمال لا تتجاوز مدتها خمسة عشرة (15) يوما، شريطة أن لا يتجاوز مجموع فترات حضورهم ثلاثة أشهر في السنة. وفي هذه الحالة، يكفي أن يحصل العامل الأجنبي على وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب لممارسة نشاط مهني مأجور.²

2- السلطات الإدارية المختصة بتسليم رخصة العمل:

تعتبر مصالح التشغيل الإقليمية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، الواقعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، هي الجهة الإدارية المختصة قانونا بمنح وتجديد جوازات العمل ورخص العمل المؤقتة، وذلك ضمن دائرة اختصاصها التي تشمل مقر المؤسسة المستخدمة. ويأخذ هذا السياق في اعتباره دور الرقابة الذي تقوم به كل من مفتشية العمل المختصة إقليميا والمصالح الأمنية، بالإضافة إلى دور مديرية ضبط التشغيل التابعة للوزارة المعنية، والتي تتولى مهمة التنسيق و الاشراف على هذه العمليات.³

3- إجراءات الحصول على رخصة عمل:

لتمكين العامل الأجنبي من العمل في الجزائر، يتعين على الهيئة المستخدمة تقديم ملف متكامل إلى السلطات الإدارية المختصة. يجب أن يتضمن هذا الملف معلومات مفصلة عن العامل الأجنبي، بالإضافة

¹ انظر المادة 8 من نفس القانون.

² حارد محمد الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، مخبر الدراسات القانونية ومسؤولية المهنيين، جامعة طاهري محمد، العدد 02، 2021، بشار(الجزائر)، ص 393.

³ المنشور الوزاري رقم 1364 / ا.ع الصادر في 2014/05/19، المتضمن دليل إجراءات سير ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

إلى الوثائق التي تثبت اسفاء الشروط الموضوعية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر. يجب ان يكون الملف مصحوبا بتقرير مبرر يتضمن أسباب استخدام العامل الأجنبي، مع ابداء رأي ممثلي العمال.¹

وفقا للمادة 3 من القانون رقم 81-10، يشترط أن يكون العامل الأجنبي حائزا على مؤهلات تقنية على الأقل، باستثناء الحالات التي تنطبق عليها اتفاقيات المعاملة بالمثل أو وضعية اللاجئ السياسي. ويتضمن الملف الإداري على الوثائق التالية إذا تعلق الأمر بطلب جواز العمل:

- كشف لجميع المعلومات المتعلقة بالأجنبي.

- نسخ مصادق عليها من الشهادات والوثائق التي تثبت مستوى التأهيل المهني المطلوب.

- جميع الوثائق التي من شأنها أن تثبت أن العامل الأجنبي قد دخل إلى الجزائر بطريقة شرعية.

- تقديم شهادات طبية تؤكد دخول العامل الأجنبي إلى الجزائر بطريقة قانونية وفقا للإجراءات المعتمدة.

- تقديم شهادات طبية تثبت أن العامل الأجنبي يتمتع بصحة جيدة وسلامة بدنية وذهنية تؤهله لأداء مهامه الوظيفية بكفاءة.

- ارفاق نسخة مصدقة من عقد العمل المبرم بين العامل الأجنبي والجهة المستخدمة، وفقا لضوابط القانونية المعمول بها.

تقديم صورة فوتوغرافية حديثة للعامل الأجنبي وفقا للمعايير المطلوبة من قبل الجهات المختصة.²

أما إذا تعلق الأمر بطلب رخصة العمل المؤقت، فيجب أن يشمل الملف الإداري على الوثائق التالية:

- تقديم كشف تفصيلي يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بالعامل الأجنبي، بما في ذلك بياناته الشخصية والمهنية.

¹تشغيل الأجانب في الجزائر، aapi الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية مصالح الوزير الأول، منطقة النشاطات 182 الدار البيضاء (الجزائر)، 2015، 11:42، 2025/04/04.

²انظر المادة 08 من المرسوم رقم 510/82 المؤرخ في 1982/12/25، التي يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج.ر عدد 56 مؤرخة في 1982/12/28.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

- ارفاق نسخة مصدقة من الوثائق التي تثبت دخول العامل الأجنبي إلى الجزائر بصفة قانونية، وفقا للإجراءات المعتمدة.

- تقديم شهادات طبية تؤكد تمتع العامل الأجنبي بصفة بدنية وذهنية جيدة، مما يؤهله لمزاولة النشاط المهني المطلوب.

- تحديد المنصب الوظيفي بدقة، مع بيان طبيعة المهام والأنشطة التي يتعين على العامل الأجنبي تنفيذها.

- ارفاق نسخ مصدقة من الشهادات والوثائق الرسمية التي تثبت المستوى المهني والكفاءة التقنية للعامل الأجنبي.

- تقديم نسخة مصدقة من عقد العمل المبرم بين العامل الأجنبي والجهة المستخدمة، وفقا للأنظمة المعمول بها.

- ارفاق صور فوتوغرافية حديثة للعامل الأجنبي، وفقا للمعايير المطلوبة من الجهات المختصة.

بعد تقديم هذه الوثائق، تتسلم الجهة المستخدمة وصل إيداع من السلطات المختصة، يؤكد تقديم الملف المتعلق بطلب رخصة العمل. يتعين على مصلحة التشغيل المختصة إقليميا دراسة الطلب و ابلاغ الجهة المستخدمة برأيها في غضون خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ إيداع الملف.¹

الشرط الثاني: إبرام عقد عمل مدد المدة

اشترط المشرع الجزائري أن تكون علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة ذات طبيعة محددة المدة، وذلك خلافا لعلاقة العمل الخاصة بالمواطنين الجزائريين، التي تبرم كقاعدة عامة، لمدة غير محددة. ومع ذلك يمكن استثناء إبرام عقود محددة المدة وفقا للشروط القانونية المنصوص عليها. كما أن اللجوء إلى العقود محددة المدة قد تفرضه ظروف وأسباب معينة، سواء كان المستخدم أجنبيا أو وطنيا،

¹انظر المادة 15 من المرسوم 510/82، المتعلق بتحديد كفاءات منح جوازات العمل ورخص العمل المؤقتة للعمال الأجانب في الجزائر، السالف الذكر.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وذلك وفقا لما ورد في المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 22-16.

وفي هذا السياق ألزم المشرع أن يمارس العامل الأجنبي نشاطه وفقا لعقد عمل محدد المدة، وهو الأساس الذي يتم بموجبه منح رخصة العمل، على ألا تتجاوز مدته في جميع الأحوال سنتين، حتى بالنسبة لأولئك الذين يتم توظيفهم في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، وذلك وفقا لما نص عليه المرسوم رقم 86-276 الصادر في 11 نوفمبر 1986 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-31.¹

ومن حيث المبدأ، يستخدم العمال الأجانب لإنجاز مهام ذات طبيعة مؤقتة، كما هو الحال في قطاع الأشغال العمومية والبناء، حيث يتم تحديد مدة فترة العقد وفقا الزمنية التي يتطلبها أداء النشاط، مع مراعاة خبرة العامل وجهوده في خدمة صاحب العمل وإدارته. ويتم الاتفاق على هذه المدة بالحرية بين الطرفين. مع الالتزام بالنصوص القانونية والتنظيمية السارية.

وبموجب القانون رقم 81-10 تم ربط مدة عقد العمل بمدة لا تقل عن ثلاثة (03) أشهر ولا تتجاوز سنتين، وفقا لطبيعة الرخصة الممنوحة من قبل الجهات المختصة.²

الفرع الثاني: إجراءات تشغيل العمال الأجانب في الجزائر

إن تشغيل الأجانب لا يتم بشكل تلقائي، بل يستلزم اتباع مجموعة من الإجراءات الإدارية والتنظيمية، والتي تنقسم إلى مرحلتين أساسيتين: إجراءات تسبق دخول العامل الأجنبي إلى سوق العمل، وأخرى تلي الحصول على الموافقة المبدئية، وتنتهي هذه العملية بتسليم رخصة العمل بشكل رسمي. وفيما يلي سنستعرض هذه الإجراءات بشكل مفصل.

¹ القانون رقم 04-31 المؤرخ في 26 نوفمبر 2004، المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر، جريدة رسمية العدد 77،

الصادرة بتاريخ 28 نوفمبر 2004، ص 3.

² صالحى هاجر، (النظام القانوني للعمال الأجانب في الجزائر)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2020، ص 29.

أولاً: الإجراءات السابقة للحصول على جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت

تباشر هذه الإجراءات ابتداء من تقديم طلب الدخول، سواء من قبل شخص طبيعي أو معنوي، لدى الهيئات التمثيلية للقنصلية الجزائرية بالخارج، والتي تتولى بدورها إحالة الطلب إلى الجهة الوزارية المختصة في مجال الشغل لدراسته واتخاذ قرار أولي بمنح الموافقة المبدئية. عقب ذلك، يحال الطلب إلى مصالح التشغيل المختصة قصد التحقق من مدى توفر مناصب الشغل، وذلك بالتنسيق مع الوكالات الوطنية والولائية للتشغيل.

يتضمن هذا المطلب قسمين: الأول يحدد عدد مناصب الشغل المتاحة للمواطنين الجزائريين، والثاني يبين عدد المناصب المقترحة للأجانب. وبناء على نتائج هذا التقييم، تصدر الموافقة النهائية التي تبلغ إلى المؤسسة الأجنبية المعنية، لتشريع إثر ذلك في استكمال إجراءات الحصول على تأشيرة الدخول ورخصة العمل وفقاً للتشريع المعمول به.¹

ثانياً: الإجراءات اللاحقة للموافقة المبدئية

1- الحصول على جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت:

يتم منح جواز أو رخصة العمل للعمال الأجانب بعد استكمال الإجراءات اللاحقة للموافقة المبدئية، وذلك وفقاً لما نص عليه المرسوم رقم 82-510، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

أ- تكوين ملف خاص بكل عامل أجنبي: تلتزم المؤسسة الأجنبية المعنية بتقديم ملف إداري لكل عامل أجنبي يريد توظيفه، يتضمن الوثائق التي تثبت هويته وشخصيته، وذلك وفقاً لأحكام المادة 8 من المرسوم المذكور.

يشمل الملف شهادة الميلاد، ضورا شمسية حديثة، النسخ الأصلية أو المطابقة للأصل من المؤهلات العلمية، إضافة إلى شهادة العمل. وقد أكدت المادة 15 من ذات المرسوم أهمية توفر هذه الوثائق كشرط أساسي لدراسة الطلب.

¹ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 571.

² المرسوم رقم 82-510 المتعلق بتحديد كفاءات منح جوازات العمل ورخص العمل المؤقتة للعمال الأجانب في الجزائر، السالف الذكر.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

ب- إصدار جواز ورخصة العمل: تتولى مديرية التشغيل المختصة إقليميا مهمة دراسة الملفات ومنح جواز ورخصة العمل في أجل لا يتجاوز 45 يوما من تاريخ إيداع الطلب، وذلك وفقا لما نصت المادتان 6 و9 من المرسوم السالف الذكر.

ج- آجال تسليم جواز العمل: يسلم جواز العمل خلال 15 يوما من تاريخ صدور الموافقة النهائية، تطبيقا لما جاء في المادة 10 من المرسوم ذاته.

تعد هذه الإجراءات ضرورية لضمان تنظيم عملية توظيف اليد العاملة الأجنبية وفقا للضوابط القانونية والإدارية المعمول بها في الجزائر.¹

2- تحديد مدة جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت:

في سياق العقود المبرمة بين المؤسسات أو الشركات الأجنبية وعمالها، وبغض النظر عن طبيعتها، سواء أكانت محددة المدة أو غير محددة، فإنها تكتسب في الخارج طابع العقود المؤقتة التي تربط بفترة سريان عقد الشركة ذاتها. ويستند هذا التكييف القانوني إلى نص المادة 8 من القانون رقم 81-10 التي تنص على أن: "رخصة العمل المؤقتة تمنح للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مأجور"، مما يؤكد أن استمرارية هذه العقود مرهونة بمدة العقد المبرم مع الشركة المشغلة، وفقا للمادة 8 من القانون رقم 81-10، تمنح رخصة العمل المؤقتة للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مأجور، لمدة لا تقل عن ثلاثة (03) أشهر أو تساويها، وذلك بناء على طلب مبرر من الهيئة المستخدمة، وبعد استشارة ممثلي العمال. ويخضع تحديد مدة العقد لعوامل متعددة، فقد ينتهي العقد المبرم مع الشركة الأجنبية باتفاق الأطراف، كما هو الحال في عقود تقديم الخدمات أو التسيير، أو قد تكون مدته مرتبطة بإنجاز العمل أو اتمامه، لاسيما في قطاعات مثل البناء.

أما في الحالات التي يتم فيها طلب جواز العمل أو رخصة العمل من قبل العامل الأجنبي بصفة فردية فإن مدة الترخيص تتحدد وفقا لمدة التأشيرة الممنوحة له، أو بطاقة إقامته، أو الفترة القانونية المرخصة له

¹التعليمية الوزارية رقم 10-334 المؤرخة في 17 فبراير 2010، الصادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر، تتعلق بتنظيم توظيف العمال الأجانب في الجزائر.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

بها للإقامة داخل الإقليم. وبانتهاء هذه المدة، يكون العامل ملزماً بإرجاع بطاقته الخاصة إلى الولاية التي أصدرتها، التزاماً بالإجراءات القانونية المعمول بها.¹

تحدد مدة الصلاحية القصوى لصلاحية التأشيرة القنصلية التي تتيح لحاملها دخول الإقليم الجزائري بسنتين، مع التقييد بأن لا تتجاوز فترة الإقامة 90 يوماً لكل دخول.²

كما يحق للعامل الأجنبي، من جانبه إنهاء العقد أو فسخه بإرادته المنفردة في حال توفر أعذار مقبولة، شريطة إبلاغ المصالح المختصة إقليمياً بذلك في غضون خمسة عشرة (15) يوماً.³

3- تجديد جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت:

أقر المشرع الجزائري إمكانية تجديد رخصة العمل للعمال الأجانب المنتهية صلاحيتها، وذلك بموجب المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 82-510. ويشترط في هذا السياق تقديم ملف إداري يتضمن مجموعة من الوثائق الأساسية وهي:

- نسخة مصادق عليها من عقد العمل الجديد.

- جواز العمل السابق الصادر عن السلطات المختصة.

وتضيف المادة 12 من المرسوم السالف الذكر ضرورة تقديم وثائق أخرى:

- وثيقة اثبات حسن السلوك المهني.

- شهادة عمل تثبت براءة ذمة العامل من أي التزام ناتج عن العقد السابق، مع توضيح أسباب انتهاء علاقة العمل.

كما أوجب التنظيم القانوني تقديم طلب تجديد جواز العمل في أجل لا يقل عن خمسة وأربعين (45) يوماً قبل انتهاء تاريخ صلاحية الوثيقة الأصلية بثمانية أيام على الأقل. ويسلم للعامل بعد إيداع الطلب، وصل استلام يخوله الاستمرار في مزاولة نشاطه المهني إلى غاية البت في طلب التجديد بصفة رسمية.

¹المادة 6 من القانون رقم 08-11، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر واقامتهم بها وتقلهم فيها، السالف الذكر.

²انظر المادة 8 من القانون 08-11 السالف الذكر.

³انظر المادة 18 من القانون رقم 81-10، السالف الذكر.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

كما تلتزم مصالح التشغيل المختصة إقليمياً بتبليغ القرار المتعلق بطلب تجديد جواز العمل إلى الهيئة المستخدمة في أجل لا يقل عن خمسة عشر (15) يوماً قبل انتهاء صلاحية جواز العمل¹. أما فيما يخص تجديد رخصة العمل المؤقتة، فيشترط إيداع الطلب لدى المصالح المعنية قبل ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحية الوثيقة المعنية².

ورغم التفرقة المفترضة بين جواز العمل ورخصة العمل المؤقتة، فإن الممارسة الحالية لا تعكس تمييزاً فعلياً بينهما، إذ تعاج إجراءات تجديدهما في كثير من الأحيان بصورة متزامنة.

وفي هذا السياق، تشير بعض التصريحات إلى أن حوالي 400 مؤسسة، جزائرية وأجنبية، توظف حالياً عمالاً أجانب دون حيازة رخص عمل سارية المفعول، أو دون الحصول عليها أساساً. وقد أدى هذا الوضع إلى صدور أوامر تنفيذية تمنع منح رخص العمل مستقبلاً لبعض المجموعات الاقتصادية التي اعتادت تقديم مثل هذه الطلبات، بل تم اتخاذ إجراءات صارمة تمثلت في سحب آلاف الرخص مثل ثلاث مجموعات تعمل ضمن منشآت عمومية، إثر محاولة ادخال ما يقارب سبعة آلاف (7000) عامل أجنبي إلى السوق الوطنية.

ورغم هذه الإجراءات الردعية، تظل الرخصة الإدارية وثيقة جوهرية وشرطاً أساسياً لمباشرة العمالة الأجنبية في الجزائر، وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 02 جويلية 1966، في الملف رقم 135581، إذ قضى بأنه "متى فرض القانون إجراء الحصول على رخصة إدارية للتشغيل العمال الأجانب فإن رب العمل الذي صار ملزماً بحكم قضائي بإعادة العامل إلى منصب عمله يتحمل توابع عدم حصوله عليها، لأن ذلك لا يشكل شيئاً قاهراً يعفيه من المسؤولية.

المطلب الثاني: الرقابة على العمالة الأجنبية في الجزائر

تعد مسألة تشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر من المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، لاسيما مع تزايد الحاجة إلى تنظيم سوق العمل وضمان أولوية اليد العاملة الوطنية. ولتفادي الانعكاسات السلبية التي قد تنجم عن التشغيل غير المنظم للعمال الأجانب، وضعت

¹ معاشو نبالي فطة، شروط تشغيل الأجانب، المرجع السابق ص 587.

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

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

الدولة الجزائرية جملة من الآليات الرقابية تهدف إلى ضمان امتثال هؤلاء العمال للقوانين والأنظمة المعمول بها، سواء من حيث شروط الإقامة، أو عقود العمل، أو طبيعة النشاط الممارس.

وتتولى مهمة الرقابة على العمالة الأجنبية في الجزائر عدة جهات رسمية، أبرزها مفتشية العمل التي تعني بالسهر على احترام تشريعات العمل والتأكد من قانونية علاقة العمل، وكذا الوكالة الوطنية للتشغيل التي تضطلع بدور أساسي في تنظيم سوق العمل ومنح رخص العمل للأجانب وفق شروط محددة.

بناء على ذلك، يمكن تقسيم دراسة هذا المطلب إلى فرعين رئيسيين، نتطرق في الفرع الأول الرقابة عن طريق مفتشية العمل، أما الفرع الثاني نتناول فيه الرقابة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل.

الفرع الأول: الرقابة عن طريق مفتشية العمل

تعتبر الرقابة على العمالة الأجنبية في الجزائر من المسائل الحيوية التي تتدرج ضمن مهام مفتشية العمل، باعتبارها الهيئة المخولة قانونا بالسهر على تطبيق التشريع الاجتماعي والعمل على ضمان احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، بما في ذلك توظيف اليد العاملة الأجنبية. تأتي مفتشية العمل في صلب المنظومة الرقابية، حيث تضطلع بدور أساسي في تتبع مدى احترام التشريع المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.

أولاً: تعريف مفتشية العمل

يقصد بتفتيش العمل، بوجه عام، القيام بفحص شامل ودقيق لكافة شروط وظروف العمل السائدة في مواقع العمل، وذلك لهدف رصد المخالفات المتعلقة بالأحكام القانونية المعمول بها، والكشف عن النقائص التي قد لا تكون مغطاة بشكل مباشر ضمن النصوص القانونية. ويتخذ على ضوء هذه المعاينات الإجراءات اللازمة لتصحيح الوضعيات غير المطابق، وذلك من خلال التوجيه والإرشاد و المراقبة المستمرة.

ويعد تفتيش العمل وظيفة جوهرية ضمن منظومة إدارة العمل، حيث يضطلع بالدور الأساسي في ضمان تنفيذ أحكام قانون العمل والامتثال لها، بما يسهم في إرساء بيئة عمل مستقرة وآمنة.¹

¹ خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2011-2012 ص 03.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وفي هذا الإطار، يعد جهاز تفتيش العمل هيئة حكومية تحظى باهتمام خاص ضمن التشريعات الوطنية، نظرا لأهميته في صوم الحقوق وتحقيق التوازن داخل علاقات العمل. وقد أدركت العديد من الدول ومنها الجزائر، أهمية هذا الجهاز، فسارعت إلى إرساء نظام تفتيش عمل فعال، يشكل دعامة رئيسية في تعزيز استقرار العامل وحماية بيئة العمل من الاختلالات القانونية والتنظيمية.¹

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا صريحا لمفتشية العمل، بخلاف بعض التشريعات المقارنة التي أولت أهمية لتعريفها. إلا أن المشرع ركز بالمقابل على تحديد صلاحيات هذه الهيئة، وتنظيم تشكيلها وتسييرها، معتبرا إياها جهازا إداريا يوضع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتتاطب بها مهام رقابية وتنفيذية في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقة بعلاقات العمل.²

2- مهام مفتشية العمل

تمارس مفتشية العمل المهام المنوطة لها بموجب التشريعات والتنظيمات السارية، وذلك في إطار الحرص على ضمان الامتثال للقوانين ذات الصلة بعلاقة العمل وتنظيمه. وتتمثل أبرز المهام فيما يلي:

- الرقابة على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل، والصحة المهنية، وسلامة العمال، وذلك من خلال المتابعة الميدانية المستمرة.
- توفير المعلومات والتوجيهات للعمال وأصحاب العمل بشأن حقوقهم وواجباتهم، واقتراح الوسائل الأنسب لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية، بالإضافة إلى القرارات التحكيمية ذات الصلة.
- المساهمة في إعداد الاتفاقيات الجماعية والعقود الجماعية للعمل، بما يسهم في تنظيم العلاقات المهنية بشكل متوازن ومتوافق مع النصوص القانونية.

¹ مكتب العمل الدولي، مجلس الإدارة، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، الوثيقة 3/ggp/297 gp، الدورة 297 جنيف، تشرين الثاني، نوفمبر 2006.

² انظر المادة 1 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أبريل 2008 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 22، مؤرخة في 30 أبريل 2008.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

- التنسيق مع الجماعات المحلية من خلال اطلاعها على ظروف العمل داخل المؤسسات الواقعة ضمن نطاق اختصاصها الإقليمي، وتبليغها بالنصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل وتوضيح مضامينها لأطراف العمل.

- اجراء المصالحة بين أطراف العلاقة المهنية بغرض الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها بالطرق القانونية السليمة.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق التشريعات والتنظيمات ذات الصلة، وتقديم المقترحات بشأن التدابير اللازمة لتكييف هذه النصوص أو تعديلها وفقا للواقع المهني¹.

وتضطلع المفتشية بهذه المهام من خلال أعوان مختصين يتمثلون في مفتشية العمل، الذين يقومون بإجراء زيارات تفتيشية دورية إلى أماكن العمل ضمن مجال اختصاصهم. وتستهدف هذه الزيارات التأكد من مدى الالتزام بالتشريعات المعمول بها، حيث يمكن للمفتشين، عند رصد مخالفات، اتخاذ عدة إجراءات قانونية، تشمل توجيه ملاحظات كتابية، تقديم إعدارات، أو تحرير محاضر مخالفة وفقا لما تقتضيه طبيعة الخرق القانوني².

3- دور مفتشية العمل في مراقبة العمال الأجانب

يعد الاشراف على مراقبة مدى الالتزام بالأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب من بين المهام الجوهرية المخولة لمفتشية العمل، وتدرج هذه المهمة ضمن إطار الرقابة القانونية على علاقات العمل، حيث تسهر المفتشية على ضمان احترام الضوابط المحددة لتشغيل العمالة الأجنبية، بما يتوافق مع التشريعات الوطنية والمعايير الدولية ذات الصلة، وذلك للحفاظ على التوازن في سوق العمل وضمان حماية الحقوق الأساسية لجميع العمال دون تمييز³.

¹ انظر المادة 2 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية عدد 06 مؤرخة في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يونيو 1966، ج ر عدد 36 لسنة 1996.

² انظر المادة 4 من نفس القانون.

³ انظر المادة 7 من القانون 90-03 السالف الذكر.

أ- الرقابة على المؤسسة المستخدمة

تتولى مفتشية العمل، بالإضافة إلى مهامها المتعلقة بالرقابة على مدى احترام التشريعات والتنظيمات السارية في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية، وشروط وظروف العمل، والصحة والسلامة المهنية، مراقبة مدى التزام المؤسسات التي توظف عمالا أجانب بالأحكام القانونية الخاصة بتشغيل الأجانب. ويتم ذلك من خلال الزيارات الميدانية التي تنفذها المفتشية، حيث يتم تحرير محاضر المخالفات عند تسجيل أي تجاوزات، مع إحالة هذه المخالفات إلى الجهة القضائية المختصة للنظر فيها.

ومن أبرز المخالفات التي يتم ضبطها خلال هذه الزيارات:

1- تشغيل عامل أجنبي دون حيازة جواز عمل مؤقت أو رخصة عمل سارية المفعول: وتعد هذه الممارسة مخالفة صريحة للقانون، سواء تعلق الأمر بعدم امتلاك العامل الأجنبي لأي من الوثيقتين المطلوبتين قانونا، أو إذا كانت الوثيقة التي بحوزته منتهية الصلاحية، أو في حالة تشغيله في منصب غير المنصوص عليه في تلك الوثائق¹.

2- تشغيل عامل أجنبي في جهة غير مصرح بها في جواز العمل: حيث يمنح جواز العمل المؤقت أو رخصة العمل للعامل الأجنبي لمزاولة نشاط مدفوع الأجر لدى هيئة مستخدمة محددة، ولا يجوز ممارسة هذا النشاط لدى جهة أخرى غير المذكورة في الوثيقة².

3- عدم اشعار مصالح مفتشية العمل إقليميا بفسخ عقد عمل عامل أجنبي خلال المدة القانونية المحددة: إذ يوجب القانون على الجهة المستخدمة إعلام مصالح العمل المختصة إقليميا بكل فسخ لعقد عمل يخص عاملا أجنبيا، وذلك في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ حدوثه³.

تهدف هذه الإجراءات إلى ضمان الامتثال للقوانين المنظمة لسوق العمل، والحفاظ على التوازن بين حاجيات المؤسسات الاقتصادية واحترام حقوق العمال الأجانب ضمن إطار قانوني منظم.

¹ انظر المادة 19 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

² انظر المادة 4 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

³ انظر المادة 21 من نفس القانون.

ب- الرقابة على العامل الأجنبي

بالإضافة إلى الأعمال الرقابية التي تمارسها متفشية العمل على الهيئات المستخدمة، فإنها تضطلع كذلك بمهمة رقابية على العمال الأجانب أنفسهم، وذلك ضمانا لاحترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل هذه الفئة من العمال.

ويعد قيام العامل الأجنبي بمزاولة نشاط مهني مدفوع الأجر دون حيازة جواز عمل مؤقت أو رخصة عمل سارية المفعول، مخالفة صريحة لأحكام القانون المنظم لتشغيل العمال الأجانب¹. وتندرج ضمن هذه المخالفة أيضا الحالات التي يكون فيها العامل حائزا على وثيقة منتهية الصلاحية، أو وثيقة تخوله ممارسة النشاط لدى جهة مستخدمة غير تلك التي يعمل بها فعليا.

كما تعتبر مخالفة الأحكام ذات القانون، امتناع العامل الأجنبي عن تقديم الوثائق أو المستندات التي تثبت وضعيته القانونية عند طلبها من قبل الأعران المؤهلين للرقابة. تعد هذه المخالفات خرقا صريحا للضوابط القانونية التي تهدف إلى تنظيم سوق العمل وضمان شفافيته، لاسيما فيما يتعلق بتشغيل اليد العاملة الأجنبية في إطار قانوني منظم وواضح².

الفرع الثاني: الرقابة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تأسست في سنة 1962، الهيئة الوحيدة المكلفة حصريا بخدمة التشغيل في الجزائر، حيث جاءت لتحل محل "أونامو" (المكتب الوطني لليد العاملة)، التي كانت تخضع في السابق لعدد من النصوص التشريعية والتنظيمية الصادرة وفقا للسياسات العمومية المعتمدة في مجال التشغيل.

وقد تم تأسيس "أونامو" بموجب المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في نوفمبر 1962، والذي حدد مهامها في إطار تنفيذ السياسة الحكومية المتعلقة بالتشغيل، لاسيما إدارة وتشغيل اليد العاملة بالخارج، خصوصا في

¹ انظر المادة 2 من نفس القانون.

² انظر المادة 25 من القانون 81-10 السالف الذكر.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

كل من فرنسا وجمهورية ألمانيا الديمقراطية سابقا¹. كما نص المرسوم رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 الملغى على تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته.

ومع مطلع التسعينات، ونتيجة للانسحاب التدريجي للدولة من النشاط الاقتصادي في سياق الانتقال نحو اقتصاد السوق، برزت الحاجة الملحة إلى تكييف الهيئات العمومية مع المتطلبات الجديدة الناجمة عن هذا التحول، لاسيما في مجال ضبط سوق العمل. وفي هذا الإطار، شكلت الوكالة الوطنية للتشغيل كأداة استراتيجية للدولة، تسند إليها مهمة مركزية في مراقبة وتسيير سوق العمل، بما يخدم المصلحة العامة ويحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد حددت مهام الوكالة وتنظيمها وسير عملها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006²، حيث تركزت أبرز وظائفها حول تنظيم سوق العمل، وتوفير المعلومات الدقيقة حول وضعه وتطوره، فضلا عن ضمان استقبال طالبي العمل، جمع البيانات ذات الصلة، وتوجيههم وتوظيفهم. كما تسند إليها مهمة التنسيق بين العرض والطلب في سوق الشغل، بما يسهم في تقليص معدلات البطالة وتعزيز فرص الإدماج المهني³.

وتتكون الوكالة الوطنية للتشغيل من عدة مديريات متخصصة، من بينها مديرية اليد العاملة الأجنبية والتتصيب في الخارج، التي تتولى متابعة تطور العمالة الأجنبية داخل الجزائر في إطار التشريعات والتنظيمات المعمول بها، إضافة إلى تنظيم وتسيير البطاقة الوطنية للعمال الأجانب، وفقا لما نصت عليه المادة 5 (فقرة ج) من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

وعلى صعيد آخر، يخول القانون رقم 04-19⁴ في المادة 23 منه، والمتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، لمفتشي العمل صلاحية معاينة وتحرير المخالفات المرتكبة ضد أحكام هذا القانون. وفي هذا الإطار، تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دورا محوريا في عمليات التتصيب، من خلال تسهيل العلاقات

¹ تقرير صادر عن هيئة مديرية التشغيل، دراسة تحليلية للنصوص المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب.

² المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، المتعلق بتحديد مهام وتنظيم وسير الوكالة الوطنية للتشغيل، جريدة رسمية عدد 15 مؤرخة بتاريخ 16 مارس 2006.

³ معاشو نبالي فطة، شروط تشغيل الأجانب في الجزائر، مرجع سابق، ص 576.

⁴ انظر المادة 23 من القانون رقم 04-19، مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، جريدة رسمية عدد 84 المؤرخة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

التعاقدية بين طالبي العمل والمستخدمين، بما يضمن إبرام عقود عمل مطابقة للأحكام القانونية والتنظيمية النافذة، كما ورد في المادة 5 من القانون نفسه. ومع ذلك، فقد أنيطت مهمة الرقابة والردع الميداني بشكل أساسي بمفتشية العمل، وهو ما يعكس التكامل الوظيفي بين المؤسستين في ضبط سوق العمل وضمان امتثاله للمعايير القانونية¹.

المطلب الثالث: عقوبات انتهاك الضوابط المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

يترتب على مخالفة الضوابط المتعلقة بتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر، سواء من قبل العمال الأجانب أو المستخدمين الجزائريين، إلى إعمال نظام عقابي خاص يهدف إلى ردع المخالفين وضمان احترام القواعد المنظمة لهذا المجال الحساس.

وانطلاقاً من الأهمية البالغة لهذا الموضوع، تناولنا في هذا المطلب دراسة العقوبات المقررة في حالة انتهاك الضوابط المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب في الجزائر، وذلك من خلال فرعين رئيسيين، الفرع الأول (العقوبات الموقعة ضد العامل الاجنبي)، أما الفرع الثاني تطرقنا إلى (العقوبات الموقعة للهيئة المستخدمة).

الفرع الأول: العقوبات الموقعة ضد العامل الأجنبي

لم يعف المشرع العامل الأجنبي من المسؤولية القانونية بل أقر بحقه مجموعة من الجزاءات التي تطبق في حال مخالفة أحكام النصوص القانونية السارية، ولاسيما تلك المتعلقة بتنظيم وتشغيل اليد العاملة الأجنبية ويمكن حصر أبرز المخالفات التي قد يرتكبها العامل الأجنبي، وما يترتب عنها من جزاءات، فيما يلي:

1- حالة الإدلاء بمعلومات غير صحيحة:

نصت المادة 14 من القانون رقم 81-10² على أن تقديم معلومات غير صحيحة يؤدي إلى تعرض مرتكب هذا السلوك لعقوبة سحب رخصة العمل أو جواز العمل المؤقت، باعتبارها جزءاً منسجماً مع طبيعة وخطورة المخالفة المرتكبة. إذ أن الإخلال بصدق البيانات المقدمة يشكل مساساً جوهرياً بالثقة التي يفترض أن تقوم عليها إجراءات تشغيل العمالة الأجنبية.

¹صالحى هاجر، المرجع السابق ص 27.

²انظر المادة 14 من القانون 81-10 السالف الذكر.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

غير أن المشرع الجزائري، بموجب القانون رقم 11-08، لم يتطرق إلى هذه المخالفة ضمن الحالات التي تستوجب الإبعاد، كما هو وارد في نص المادة 30 منه، مما يعكس توجهها تشريعيا يميز بين العقوبات الإدارية والجزاءات التي تبرر الإبعاد من التراب الوطني.

2- حالة إفشاء السر المهني:

يعد إفشاء السر المهني من الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من القانون رقم 90-11، والتي تبرر تسريح العامل تأديبيا وإنهاء علاقة العمل معه، وذلك دون الإخلال بإمكانية توقيع العقوبات الجزائية الأخرى المقررة بموجب التشريع الجنائي. وفي هذا السياق، نصت المادة 24 من القانون رقم 81-10 على إمكانية توقيع العقوبة المنصوص عليها في المادة 302 من قانون العقوبات الجزائري على العامل الأجنبي المرتكب لهذا الفعل¹.

غير أن ما يلاحظ على نص المادة 24 من القانون رقم 81-10 هو أنها تحيل إلى مخالفة أحكام قانون العمل رقم 78-12 الملغى، وهو ما يشكل مخالفة لمبدأ الاستمرارية القانونية الذي يقتضي الإحالة إلى القوانين السارية وقت ارتكاب الفعل، انسجاما مع متطلبات الأمن القانوني واستقرار المعاملات².

¹ انظر المادة 302 من قانون العقوبات الجزائري التي تنص على: "كل من يعمل بأية صفة في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10.000 دينار. وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 1.500.

ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة.

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر.

² انظر المادة 24 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

3- حالة مخالفة أحكام قانون تشغيل الأجانب:

ترتب مخالفة أحكام تشغيل الأجانب جزاءات جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 1000 دج إلى 5000 دج، والحبس لمدة تتراوح من عشرة (10) أيام إلى شهر واحد، أو بإحدى العقوبتين، وذلك دون المساس بالإجراءات الإدارية المقررة، التي تتمثل أساسا في سحب رخصة العمل أو جواز العمل المؤقت¹. وفي ذات السياق، لم يستثن المشرع الجزائري، بموجب الفقرة الخامسة من المادة 46 من القانون رقم 08-11، معاقبة الأشخاص الذين يتدخلون كوسطاء أو سماسرة، ويتواطؤون مع العمال الأجانب أو المستخدمين، بما يعرض هؤلاء الأجانب لظروف معيشية أو نقل أو عمل أو إيواء لا تحترم الكرامة الإنسانية. وقد قرر القانون لهؤلاء المتواطئين عقوبة مشددة تتمثل في السجن لمدة تتراوح بين خمس (5) سنوات وعشر (10) سنوات، بالإضافة إلى غرامة مالية تتراوح بين 300.000 دج إلى 600.000 دج، وتشدد العقوبة أكثر، فتصل إلى عشرين (20) سنة سجن وغرامة مالية تتراوح بين 2.250.000 دج إلى 3000.000 دج، إذا اقترنت الأفعال المرتكبة بالظروف المشددة المنصوص عليها في الفقرات المحددة بذات المادة².

الفرع الثاني: العقوبات المقررة للهيئة المستخدمة

تعد الشروط والالتزامات والإجراءات المنصوص عليها في هذه القوانين جزءا لا يتجزأ من النظام العام، ويترتب على مخالفتها التعرض للعقوبات الجزائية، وأحيانا للعقوبات التأديبية، بحسب طبيعة المخافة وجسامة الفعل المرتكب. وتتعدد صور المخالفات التي قد تقع على النحو التالي:

أ- حالة تشغيل عامل بدون جواز عمل أو سقطت صلاحياته أو العمل في منصب غير ما هو مصرح

به:

يعاقب بموجب أحكام المادة 19 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر، كل من يخالف أحكام هذا القانون من خلال تشغيل عامل أجنبي ملزم بحيازة رخصة عمل مؤقتة أو جواز عمل، بغرامة مالية تتراوح بين 5000 دج و 10000 دج، وذلك في الحالات التالية:

¹ انظر المادة 14 والمادة 25 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

² انظر المادة 46 من القانون 08-11 السالف الذكر والتي تنص على "كل شخص طبيعي أو معنوي، استفاد من الامتيازات الممنوحة في إطار هذا القانون، وقدم تصريحاً كاذباً أو استعمل وسائل تدليسية للحصول على هذه الامتيازات، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات، دون الاخلال باسترجاع الامتيازات الممنوحة".

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

- عدم حيازة العامل الأجنبي على إحدى الوثيقتين المطلوبتين.

- حيازة العامل الأجنبي على وثيقة عمل انتهت صلاحياتها.

- اشتغال العامل في منصب يختلف عن المنصب المحدد في وثيقة الترخيص أو الجواز.

ومن جهة أخرى نص القانون رقم 08-11 المشار إليه أعلاه، في المادة 49 منه على أن: "دون المساس بأحكام التشريع المنظم لتشغيل الأجانب في الجزائر، فإن تشغيل مؤسسة لأجنبي في وضعية إقامة غير قانونية يعرضها لدفع غرامة من 200.000 دج إلى 800.000 دج"¹.

يلاحظ وجود تفاوت كبير في مقدار الغرامتين المفروضتين، على الرغم من أن المخالفة موضوع العقاب واحدة. ويثير هذا التناقض إشكالية عدم انسجام النصوص القانونية وتعارضها، لاسيما أن أحكام القانون رقم 81-10 لاتزال سارية ولم يتم الغاؤها. كما أن وجود عقوبتين مختلفتين لمخالفة واحدة في إطار قانونين منفصلين يتنافى مع المبادئ الأساسية للمنطق القانوني ويؤدي إلى خلل في اتساق المنظومة التشريعية، مما يستدعي التدخل التشريعي لتوحيد الأحكام وتحقيق الأمن القانوني.

ب- حالة تشغيل عامل أجنبي بناء على أوامر عامل لمؤسسة أو هيئة:

إذا قام عامل لدى مؤسسة أو هيئة، سواء كانت عمومية أو خاصة، بإصدار أوامر أو تعليمات إلى الأشخاص أو المصالح الخاضعة لإشرافه أدت إلى الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز على جواز عمل أو رخصة عمل مؤقتة، فإنه يتعرض لعقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و5000 دج، مع تطبيق هذه الغرامة عن كل مخالفة على حدة. كما يخضع المخالف بالإضافة إلى ذلك إلى عقوبات تأديبية. وفي حالة الرجوع، يتابع العامل المخالف قضائيا ويعاقب حسب عدد المخالفات المثبتة، إما بالحبس لمدة تتراوح بين شهر وستة أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط، وذلك وفقا لظروف وجسامة المخالفة المرتكبة².

¹انظر المادة 49 من القانون رقم 08-11 السالف الذكر.

²معاشو نبالي فطة، شروط تشغيل الأجانب، المرجع السابق، ص 589.

الفصل الأول : النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

ج- حالة مخالفة الهيئة المستخدمة الالتزام بإشعار مصالح العمل المختصة إقليميا بإلغاء أو نقض العقد في ظرف 48 ساعة أو عدم إعادة جواز العمل لمصالح العمل في ظرف 15 يوما بعد تاريخ النقض، وكذا عدم تبليغها بالقائمة السنوية لأسماء المستخدمين:

تتعرض الهيئة المستخدمة التي ترتكب إحدى هذه المخالفات لعقوبة مالية تتمثل في غرامة تتراوح قيمتها بين 1000 دج و2000 دج، مع مضاعفة مبلغ الغرامة في حال تكرار ارتكاب المخالفة¹.

¹ انظر المادتين 22، 23 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

خلاصة الفصل الأول:

بالنظر إلى المنظومة القانونية المنظمة لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر، يتبين من خلال هذه الدراسات أن الإطار التشريعي المعتمد يتسم بالتعدد والتداخل بين عدة نصوص قانونية وتنظيمية. ومن أبرز هذه النصوص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16، القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب والمرسوم رقم 86-276 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية بالنسبة للعمال العاملين لدى الدولة.

كما تبين من خلال الدراسة، فإن تشغيل العامل الأجنبي في الجزائر يخضع لاحترام إلزامي لجملة من الشروط تنقسم إلى شروط موضوعية وأخرى شكلية.

وقد بينت النصوص القانونية ذات الصلة أن عمل الأجانب في الجزائر، لاسيما في المؤسسات والإدارات العمومية، يخضع لقيود قانونية دقيقة تهدف إلى ولوج الأجانب إلى سوق العمل الوطني. وفيما يتعلق بممارسة المهن، فإن المشرع أتاح للأجانب إمكانية ممارستها شريطة الالتزام بالضوابط والإجراءات القانونية المعمول بها.

كما أن دخول العامل الأجنبي إلى التراب الوطني وتنقله ومباشرة للعمل يمر عبر مسار إداري محدد يخضع لإشراف هيئات مختصة، ويترتب عن مخالفة هذا المسار سواء من قبل العامل أو من قبل المستخدم، التعرض لعقوبات قد تكون جزائية أو إدارية، وفقا لما تنص عليه القوانين والتنظيمات الجزائية النافذة.

الفصل الثاني

الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

الفصل الثاني: الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

يشهد سوق العمل الجزائري في السنوات الأخيرة تزايدا ملحوظا في استقطاب العمالة الأجنبية، نتيجة للانفتاح الاقتصادي وحاجة بعض القطاعات الحيوية الى خبرات وكفاءات لا تتوفر دائما محليا، وقد ترتب على هذا الواقع الجديد آثار متعددة، سواء على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي او القانوني، مما فرض على المشرع ضرورة التدخل لتنظيم هذا المجال، من خلال وضع إطار قانوني يضمن التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية و حماية اليد العاملة الوطنية، من جهة، وضمان حقوق العمال الأجانب و احترام المعايير الدولية من جهة أخرى.

وعليه سنخصص هذا الفصل لدراسة الجوانب القانونية المترتبة على توظيف العمالة الأجنبية في الجزائر من خلال مبحثين رئيسيين، سنتناول في المبحث الأول الآثار المترتبة على توظيف العمالة الأجنبية في الجزائر سواء كانت اثار إيجابية او سلبية، على الاقتصاد الوطني، وعلى سوق العمل المحلي، وكذا على المستوى الاجتماعي، اما المبحث الثاني فسنخصصه لدراسة الحماية التشريعية و القضائية للعامل الأجنبي، سواء من حيث التشريعات المنظمة لعلاقات العمل الخاصة بهم، او من خلال الدور الذي تلعبه الجهات القضائية في ضمان احترام حقوقهم بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر في هذا المجال.

المبحث الأول: الآثار المترتبة على توظيف العمالة الأجنبية في الجزائر

تشئ علاقة العمل بين العامل الأجنبي وصاحب العمل في الجزائر اطارا قانونيا يرتب جملة من الحقوق التي سنتناولها من خلال (المطلب الأول) و الواجبات المتبادلة عليه من خلال (المطلب الثاني)، مع مراعاة خصوصية وضعية العامل الأجنبي، تكفل هذه العلاقة بموجب التشريعات الوطنية، لاسيما القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981، الذي ينظم شروط تشغيل العمال الأجانب، بالإضافة الى المراسيم التنظيمية ذات الصلة، كما يمكن ان تنتهي علاقة العمل ببعض الطرق الخاصة و المتميزة وهذا ما سنتناوله خلال (المطلب الثالث).

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

المطلب الأول: حقوق العامل الأجنبي

كرست الجزائر من خلال منظوماتها التشريعية جملة من الحقوق للأجانب بصفة عامة، و للعمال الأجانب على وجه الخصوص، وذلك بإقرار مجموعة من الحقوق للصيقة بوضعية العامل الأجنبي، بما ينسجم مع المبادئ الدستورية و التزاماتها الدولية في مجال حقوق الإنسان، لاسيما تلك المرتبطة بالحق في العمل، و الضمانات الاجتماعية، و المساواة في المعاملة مع العمال الوطنيين ضمن الشروط التي يحددها القانون، وهذا ما سنتطرق اليه

الفرع الأول: الحقوق المالية

1- حق العامل الأجنبي في اجر مناسب و عادل

اقرت الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بالتمييز في مجال العمل و التمهين على عدم التمييز بين العمال الوطنيين و العمال الأجانب، وعرفت المادة 1 فقرة 1 التمييز على انه: "أي تميز او استثناء او تفضيل يتم على أساس العنصر او اللون او الجنس او الرأي السياسي او الأصل الوطني او المنشأ الاجتماعي ويسفر عن إبطال او انتقاص المساواة في الفرص او في المعاملة على صعيد الاستخدام او المهنة، غير انه لا يعتبر تمييزا، أي ميز او استثناء او تفضيل بصدد عمل معين، اذا كان مبنيا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل، وفي هذه الاتفاقية تشمل كلمتا "الاستخدام" و "المهنة" مجال التدريب المهني و الالتحاق بالعمل و بالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام و شروطه¹.

والحق في الأجر هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، ويدفع للعامل نقدا كلما حل اجل دفعه، مقابل العمل المؤدي ، مع العلم ان العامل الأجنبي المقيم في الجزائر يخضع لأحكام قانون العمل الجزائري رقم 90-11 المدل و المتمم بموجب القانون 22-16 و ان المشرع الجزائري لم يمنع تسديد الأجر بالعملة الأجنبية بل ترك ذلك لاتفاقية كل من صاحب العمل و العامل الأجنبي على كيفية التسديد².

¹بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب و دار الجسور للتوزيع و النشر، ط2، الجزائر، سنة 2003، ص188.

²بن عزوز بن صابر، القيود الواردة على تشغيل العمال الأجانب، مجلة قانون العمل والتشغيل جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 06/العدد 1 (جانفي 2021) ص51.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

اما في ما يخص العامل الأجنبي فقد نصت المادة 06 فقرة 03 من المرسوم رقم 85-23 الصادر في مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في مجال الحقوق: "ان العمال الأجانب يستفيدون من الحقوق التي تخولها الأحكام القانونية السارية المفعول على الوظيفة التي يشغلونها"¹ كما كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة في الأجر بين العمال، حيث اقر بضرورة منح العامل الأجنبي مماثلا لما يتقاضاه العامل الوطني، متى تساوت الوظائف و المؤهلات المهنية.

وتتدرج هذه القاعدة ضمن توجهات التشريعات الحديثة التي اولت حماية خاصة للأجور باعتبارها من الحقوق الأساسية المرتبطة بعقد العمل، مما يستوجب تأمينها بضمانات قانونية صارمة² حسب المادة 25 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و افراد اسرهم " يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر"³ فيمثل الأجر استحقاقا مشروعاً يمنح للعامل نظير ما يقدمه من جهد وعمل، دون اعتبار لجنسية العامل، اذ لا يجوز قانون التفرقة بين العامل الوطني و الأجنبي في هذا الحق، ولا يملك صاحب العمل سلطة حرمان العامل الأجنبي منه مادام قد قام بالعمل المتفق عليه.

2- حق العامل الأجنبي في الضمان الاجتماعي:

أكدت الاتفاقية رقم 101، لسنة 1958، الخاصة بالتميز في مجال العمل و التمهين السالفة الذكر على مبدأ عدم التمييز في مجال الحماية الاجتماعية، حيث نصت صراحة على حق العمال الأجانب في الاستفادة من مختلف صور الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين ضد المرض، و العجز و الشيخوخة، إضافة الى التأمين ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية.

و في هذا الاطار أضفى المشرع صبغة النظام العام على الزامية التصريح بالعمال الأجانب لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الأمر الذي يحول دون إمكانية الاتفاق على مخالفة هذا الالتزام.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 187.

² الاتفاقية رقم 45/158، المؤرخة في 18 كانون الأول/ديسمبر 1990، المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و افراد أسرهم، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي، رقم 04-441 المؤرخ في 29 ديسمبر 2004، جريدة رسمية عدد 2 المؤرخة بتاريخ 5 يناير 2005.

³ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ص 51.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

وبهذا ، يتوجب على المستخدمين التصريح بهؤلاء العمال وأجورهم بذات الكيفية و الشروط المطبقة على العمال الوطنيين، بما يكرس مبدأ المساواة ويعزز من الحماية القانونية لهم في اطار علاقات العمل¹، فأهم ما يتميز به قانون العمل الطابع الاجتماعي فهو يوفر الحماية القانونية للعامل الأجنبي، من مختلف المخاطر التي قد تترتب على العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل.

اما في ما يتعلق بالضمان الاجتماعي، فإن العمال الأجانب بغض النظر عن جنسياتهم او طبيعة و قيمة اجورهم هم ملزمون بالانتساب الى نظام الضمان الاجتماعي الجزائري الا اذا نصت الاتفاقيات الثنائية المتعلقة بالضمان الاجتماعي الموقعة بين الجزائر و بلدانهم الأصلية على خلاف ذلك، فهاته الاتفاقيات هي التي تحدد أليات و شروط انتسابهم الى نظام الضمان الاجتماعي في بلد الجنسية.²

الفرع الثاني: الحقوق الغير مالية

1- الحق في الراحة:

نصت المادة 13 من المرسوم رقم 86-276 على ان العامل الأجنبي يستفيد من العطل حسب التشريع و التنظيم المعمول بهما³

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للجانب الاجتماعي و الصحي للعامل، إدراكا منه لأهمية توفير بيئة عمل ملائمة تحفظ كرامته وتضمن له التوازن النفسي و البدني، ولهذا الغرض، سن مجموعة من النصوص القانونية التي تنظم فترات الراحة، و تكفل توازنا بين الحياة المهنية و الشخصية للعامل الأجنبي.

و من أبرز هاته الفترات الراحة الأسبوعية التي لا تقل عن 24 ساعة متتالية، فقد أقر المشرع على منح جميع العمال راحة أسبوعية، منها نص المادة 33 من قانون علاقات العمل الحالي، والتي قضت بمنح العمل يوم كامل للراحة في الأسبوع يتجدد بصفة دورية، وحدد يوم السبت بموجب مرسوم رئاسي الصادر في 2009 للتمتع بالراحة الأسبوعية كمبدأ عام.

¹نبيل صقر وفرح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا و تطبيقا، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا، ط، دار الهدى للنشر، 2009، عين مليلة، ص188.

² بشير هدفي، المرجع السابق، ص 154.

³انظرالمادة 13 من المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 1986/11/11 المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية. السالف الذكر.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

لكن هناك حالات استثنائية تجيز تأجيل يوم الراحة الى يوم آخر¹، كحالة العمل التناوبي، فتندمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح راحة تناوبية، حسب المواد36 و 37 من قانون 90-11 المعدل و المتمم بموجب القانون 22-16 بالإضافة الى العطل السنوية ، والأعياد الدينية و الوطنية، فالمشرع اعتبرها أيام راحة مدفوعة الأجر تمنح لكافة العمال²

2- حق العامل في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل:

يعد حق العامل في الوقاية الصحية و السلامة المهنية داخل بيئة العمل من الحقوق الأساسية التي كرستها المعايير الدولية، لاسيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذا الدستور الجزائري، الذي أكد على حماية العامل من المخاطر المرتبطة بمزاولة نشاطه المهني. وفي هذا الإطار، أصدرت مجموعة من النصوص التشريعية و التنظيمية التي تهدف الى ضمان أمن العمال و صحتهم، و الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية. وتلقى المسؤولية الرئيسية على عاتق صاحب العمل، الذي يلتزم قانونا بتوفير كافة وسائل الحماية المنصوص عليها في التشريعات و التنظيمات ذات الصلة، بما يضمن بيئة عمل آمنة و صحية³.

3- الحقوق الممتدة إلى اسرة العامل الأجنبي:

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

أما العمال الذين يعملون لدى مصالح الدولة فإن أسرته تستفيد من العديد من الحقوق من بينها: مصاريف نقل زوجته و أولاده القصر الذين تحت كفالته في حدود إثنتين وأيضا فوائض أمتعته و زوجته في حدود 20كغ و لكل طفل في حدود إثنتين 20كغ بالإضافة على مصاريف تنقله و تنقل زوجته و أطفاله في حدود إثنتين بمناسبة العطلة السنوية و كذلك مصاريف نقله من مقر إقامته في الجزائر⁴

¹ صالحى هاجر، المرجع السابق، ص 19 .

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 233.

³ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 245.

⁴ خيضر محمد أمين، المرجع السابق، ص 32.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

نصت الاتفاقية الدولية السالفة الذكر، المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و افراد أسرهم، على مجموعة من الحقوق الأخرى التي منحت لأسر العمال الأجانب منها ما يتعلق بحقوق الإنسان، نصت عليها المادة 10 و11، كالعقوبة القاسية أو الاستبعاد¹، ومنها حقوق أخرى متعلقة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين للوثائق اللازمة، ومن بين هاته الحقوق نجد:

- حقهم في الحصول على المعلومات الكاملة بجميع الشروط المنطبقة على دخولهم وخاصة الشروط المتعلقة بإقامتهم و الأنشطة التي يجوز لهم مزاولتها مقابل أجر.

- الإعفاء من رسوم الاستيراد و التصدير و ضرائبها فيما يتعلق بأمته الشخصية و المنزلية فضلا عن المعدات اللازمة لمزاولة النشاط الذي يتقاضى عنه أجر².

المطلب الثاني: الالتزامات المترتبة على العامل الأجنبي

يعد توظيف العمال الأجانب في الجزائر عملية منظمة تخضع لضوابط قانونية صارمة تهدف إلى تنظيم سوق العمل المحلي و حماية حقوق جميع الأطراف المعنية، اذ يتحمل العامل الأجنبي مجموعة من الالتزامات القانونية و الإدارية لضمان قانونية إقامته و عمله في الجزائر، و هذا ما سنتطرق اليه:

الفرع الأول: الالتزامات القانونية

نصت المادة 02 من القانون 81-10 على أنه يجب على كل أجنبي أن يكون حائزا جوازا على رخصة العمل المؤقتة المسلمة من طرف المصلحة المختصة إقليميا³.

* يجب على العامل الأجنبي أن ينفذ العمل المكلف به لدى صاحب العمل المعين في الرخصة التي يحملها .

* يترتب عن تسليم جواز او رخصة العمل المؤقت إصاق طابع جبائي على نفقة العامل الأجنبي.

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

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

³ أنظر المادة 02 من قانون، 81-10، السالفة الذكر.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

*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 رقم 81-10).

*يجب على صاحب جواز العمل الذي يرغب في ترك عمله، أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا في غضون (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 الوقت للهيئة صاحبة العمل في حالة نقض علاقة العمل. (المادة 21 من قانون رقم 81-10).¹

الفرع الثاني:الالتزامات المهنية

بجانب الالتزامات القانونية التي مصدرها القوانين والنصوص التنظيمية، هناك التزامات أخرى تفرضها الاتفاقيات الجماعية و الفردية للعمل المبرمة بين العامل الأجنبي و المؤسسة المستخدمة المتمثلة في: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد، و الامتثال لأوامر و توجيهات المستخدم. فعقد العمل هو من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل، و من أجل تنفيذه لا بد من توفر بعض الشروط:

-التنفيذ الشخصي للعمل،

-القيام بالعمل يكون بكل عناية،

-الحفاظ على جميع الوسائل الموجودة في العمل وعدم إتلافها

إلى جانب التزامات أخرى و التي سوف نتطرق إليها:

¹انظر المواد 13، 18 و 21 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

1- الالتزام بمراعاة تدابير الوقاية و الأمن والخضوع للرقابة الطبية

لا يوجد تعريف محدد الأحكام الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في القانون المنظم لعلاقات العمل، لكن المشرع الجزائري من خلال القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، والذي وضع تدابير خاصة تلزم المؤسسة المستخدمة باحترامها وذلك من خلال توفير شروط ضرورية و مناسبة للعمل.

2- الالتزام بالمشاركة في التكوين.

هو حق و التزام في نفس الوقت، فقد أقر المشرع ضرورة خضوع العامل لبرامج التكوين و التأهيل المهني التي تهدف إلى تطوير كفاءاته و تحسين مردوديته داخل المؤسسة، وهو ما تضمنه المادة 57 من القانون 11-90 المعدل و المتمم بموجب القانون 16-22. فالعامل الذي يرفض الانخراط في هذه البرامج دون أي تبرير يعد مخالفة موجبة للمتابعة التأديبية وفق الضوابط المعمول بها.

كما هناك التزامات أخرى تقع على عاتق العامل الأجنبي خارج العمل تتمثل في:

3- الالتزام بالسري المهني

يتيح أداء العامل الأجنبي لمهامه ضمن إطار علاقة العمل مع صاحب العمل إمكانية اطلاعه على عدد من المعطيات و المعلومات التي تتدرج ضمن أسرار المهنة، والتي يمكن تسريبها للغير، لاسيما المنافسين إلى إلحاق ضرر بالغ بمصالح صاحب العمل.

وانطلاقا من خطورة هذا الاحتمال، اعتبر المشرع الجزائري واجب المحافظة على السري المهني و عدم افشائه من الالتزامات الأساسية و الجوهرية التي تقع على عاتق العامل الأجنبي، والتي تتبع مباشرة من طبيعة عقد العمل، ومن ثم فهو التزام عام يسري على جميع العقود المختلفة¹. فقد نصت المادة 07 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بموجب القانون 16-22 على هذا الالتزام في الفقرة السابعة بقولها "أن لا يفشو المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها

¹ ابن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 154.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية"، كما أقرت المادة 302 من نفس القانون على إعطاء عقوبة مالية و جسدية لكل من يقوم بإفشاء المهني.¹

4- الالتزام بعدم المنافسة

حسب المادة 07 من القانون 90-11 المعدل و المتمم بموجب القانون 22-16 فإنه يجب أن لا تكون هناك أي علاقة بين العامل و مؤسسة أخرى تنافس رب العمل في نشاطه، سواء كانت مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، حيث يجب على العامل أن لا يكون منحازا لطرف دون الطرف الأخر، وهذا الالتزام يبقى ساريا خلال طيلة علاقة العمل، وبعدها يصبح العامل محرر من هذا الالتزام.²

المطلب الثالث: إنهاء تشغيل العمالة الأجانب

يقصد بانتهاء عقد العمل انتهاء الرابطة العقدية بين العامل و رب العمل، وهذا الأمر طبيعي باعتبار عقد العمل من العقود المؤقتة³، أما في ما يخص عقد العمل بالنسبة إلى العامل الأجنبي، فهو ينتهي بانتهاء المدة المحددة للعقد المتفق عليها أو ببعض الطرق الخاصة، اذ يمكن فسخ العقد بطلب من أحد الطرفين أو يمكن أن يفسخ العقد بقوة القانون.⁴

الفرع الأول: فسخ العقد بإرادة الطرفين

يحق لأي من الطرفين المتعاقدين إنهاء العقد، شرط إشعار الطرف الأخر قبل مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر. إلا أنه و في حال قيام الهيئة المستخدمة بفسخ العقد مع عامل أجنبي لأسباب لا تعود إلى إخلال تأديبي أو مهني من جانبه، يحق لهذا الأخير المطالبة بتعويض مالي يعادل أجر شهر واحد عن كل اثني عشر شهرا متتالية من الخدمة الفعلية، على ألا يتجاوز هذا التعويض ما يعادل أجر ثلاثة أشهر.⁵

¹ انظر المادة 302، من قانون العقوبات السالف الذكر .

² بخدة مهدي، الالتزام بالسّر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد1، ص 87.

³ قدور خليلي، عبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أدرار 2017-2018.

⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 187-188.

⁵ انظر المادة 05 الفقرة 02 من المرسوم 86-276، السالف الذكر.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

الفرع الثاني: فسخ العقد بقوة القانون

يمكن فسخ عقد العامل الأجنبي تلقائيا و دون حاجة إلى توجيه إنذار مسبق في الحالات التالية:

*إخلاله بأحد التزاماته التعاقدية.

*قصور مهني بالغ يتجلى بعدم قدرة العامل على أداء مهامه، أو ارتكاب أخطاء جسيمة و متكررة .

*تخليه عن منصبه دون أي مبرر مشروع، بما في ذلك الهجر المفاجئ لمقر العمل أو الامتناع عن

أداء واجباته.

*عدم التحاقه بمنصبه في التاريخ المحدد له أو عدم التزامه بالشروط المتعلقة بالأجر أو غيرها من

البنود المتفق عليها عند توقيع العقد أو أثناء تنفيذه .

في هذه الأحوال، يصبح فسخ العقد نافذ المفعول بقوة القانون دون الحاجة إلى إجراءات تأديبية أو

إشعارات مسبقة¹.

المبحث الثاني: الحماية التشريعية و القضائية للعامل الأجنبي

يعد العامل الأجنبي جزءا مهما من القوى العاملة في العديد من الدول، حيث يساهم في تحقيق التنمية

الاقتصادية و سد النقص في سوق الشغل، غير أن وضعية هذا العامل تظل غالبا هشة نظرا لكونه لا

يتمتع بنفس الحقوق التي يحظى بها العامل الوطني، سواء من حيث الاستقرار الوظيفي أو الحماية القانونية

و الاجتماعية.

ومن هذا المنطلق برزت الحاجة إلى وضع إطار قانوني يحمي حقوق العامل الأجنبي، سواء من خلال

التشريعات الوطنية أو عبر الضمانات القضائية التي تضمن إنصافه في حالة حدوث أي انتهاك لحقوقه.

وتترجم هاته الحماية على مستويين، المستوى الأول يتمثل في الحماية التشريعية التي تكرسها القوانين

المنظمة لعلاقات الشغل والتي تضمن للعامل الأجنبي حقوقا أساسية مثل الأجر، الراحة، التأمين، أما

المستوى الثاني فيتجلى في الحماية القضائية التي توفر للعامل الأجنبي من خلال تمكينه من اللجوء إلى

القضاء للدفاع عن حقوقه و المطالبة بجبر الأضرار التي تلحق به وعليه سنتناول الحماية التشريعية للعامل

¹انظرالمادة 05 من المرسوم 86-276، السالف الذكر.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

الأجنبي في الجزائر في (المطلب الأول) و الحماية القضائية للعامل الأجنبي في الجزائر من خلال (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحماية التشريعية للعامل الأجنبي في الجزائر

يشكل احترام شروط تشغيل العمال الأجانب من قبل الهيئات المستخدمة في إطار قانوني و تنظيمي أحد الضمانات الأساسية لحماية حقوق العامل الأجنبي، و تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري يكرس مبدأ المساواة بين العمال الجزائريين و الأجانب، سواء من حيث الحقوق أو الواجبات، وذلك من خلال تطبيق أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بموجب القانون 22-16 على جميع الفئات دون تمييز. ويعد هذا النهج تجسيدا لمبدأي عدم التمييز و المساواة في المعاملة، اللذين يمثلان ركيزتين أساسيتين في السياسة التشريعية المتعلقة بتنظيم سوق العمل في الجزائر¹.

الفرع الأول: الحماية التشريعية على المستوى الداخلي

أقر المشرع الجزائري من خلال مختلف النصوص القانونية المنبثقة عن الدستور و التشريعات المنظمة لعلاقات العمل، مبدأي الحرية المهنية و حرية العمل كمبدأين عاميين تنفرع عنهما مجموعة من الحقوق و الالتزامات القانونية. ويعد هذان المبدأين من الركائز الأساسية التي أسس عليها النظام القانوني للتشغيل، إذ يترتب عنها نتائج قانونية هامة، من أبرزها حرية التعاقد، و التي أسهمت بدورها في إدماج الأجانب كعناصر فاعلة ضمن المجتمع الوطني.

وفي هذا الإطار، تحتفظ الدولة بحقها السيادي في سن القوانين و التنظيمات التي تضبط شروط و إجراءات قبول و تشغيل الأجانب، كما يكرس مبدأ حرية الفرد في تغيير نوع العمل و مكانه، وحرية البحث عن فرصة عمل تتلاءم مع مؤهلاته العلمية و المهنية، وكذا حرية اللجوء إلى تشغيل اليد العاملة الأجنبية وفقا للضوابط القانونية المعمول بها، ومن ثم فإن الأساسيين الجوهريين المعتمدين في تنظيم علاقات العمل

¹ معاشو نبالي فطة، رخصة عمل الأجانب شرط و التزام، مجلة قانون العمل و التشغيل، جامعة تيزي وزو، العدد الأول، ص 203.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

لاسيما في مجال التشغيل، يتمثلان في الحرية المهنية و حرية العمل باعتبارهما يضمننا مرونة سوق العمل واستيعابه لمختلف التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية¹

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

أولاً: مبدأ حرية العمل و التشغيل

يعود مبدأ حرية العمل و التشغيل إلى الجهود الدولية التي هدفت إلى ترسيخ حقوق الإنسان الأساسية، وخاصة من خلال منظمات مثل الأمم المتحدة و منظمة العمل الدولية، التي أكدت على ضرورة الاهتمام بالفرد و تلبية متطلباته للعمل²، فنجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 10 ديسمبر 1948 في المادة 23 والتي نصت على:

1- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة و مرضية، وفي الحماية و البطالة.

2- لجميع الأفراد دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.

3- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة و مرضية تكفل و لأسرته الكرامة البشرية.

4- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين و الانضمام إليها من أجل حماية مصالحه أخرى للحماية الاجتماعية³.

ثانياً: مبدأ المساواة المهنية

يعد هذا المبدأ من المبادئ الجوهرية التي أصبحت تشكل الركيزة الأساسية للعلاقات القانونية و التعاقدية في القوانين الحديثة، ولا سيما في قانون العمل. ويتجلى هذا المبدأ في ضمان المساواة بين جميع العمال، دون أي تمييز على أساس الجنس(رجالاً أو نساء) أو الجنسية (وطنيين أم أجانب)، وذلك في مختلف

¹مسعودي هشام، الأطر القانونية لإبعاد الأجانب من الجزائر في ظل القانون 08-11، مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد 02، ص 842.

²نعيج محمد، الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، القانون الخاص، 2018-2019 ص 24.

³انظر المادة 23، من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادرة بتاريخ، 1948/12/10.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

مجالات العمل، بما في ذلك التوظيف، وظروف العمل، و المعاملة، وكذا المساواة في الأجور، متى كان العمل من طبيعة واحدة أو من نفس المستوى. وقد كرست مختلف التشريعات الوطنية و الأجنبية، إلى جانب اتفاقيات العمل الدولية، جملة من الأحكام التي تؤكد هذا المبدأ و تمنع أي شكل من أشكال التمييز بين الجنسين، لاسيما فيما يتعلق بالتوظيف و الأجور و مختلف الحقوق الأخرى¹. حيث نصت المادة 07 من القانون 90-11 المعدل و المتمم بموجب القانون 22-16 على أنه "يضمن القانون حقوق العمال، والعمال سواسية في الحقوق و الواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور مماثلة، ويتمتعون بمزايا واحدة، اذا تساوا في التأهيل و المردودية.

فلاحظ أن جميع العمال يخضعون لهذا المبدأ سواء كانوا وطنيين أم أجانب و تطبق عليهم نفس الأحكام السالفة الذكر.

ثالثا: مبدأ عدم التمييز

نصت المادة 28 من الدستور على أن جميع المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن التمييز بينهم بأي سبب كان سواء كان بسبب الود أو العرق أو الجنس أو رأي، أو أي ظرف أو شرط آخر. فهاته المادة جاءت تدعيما لمبدأ عدم التمييز بين المواطنين.

و كذلك نصت المادة 16 من قانون 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 الأجر على الإقليم الجزائري وفق حلول الأجل".

ومن هنا نستطيع القول أن المشرع الجزائري أقر حماية قانونية للعامل الأجنبي من خلال مبدأ المساواة، و عدم التمييز بينه و بين الوطنيين و لم يخصص بنصوص خاصة بأجنبييتهم فيما يتعلق بهذا المجال².

الفرع الثاني: الحماية التشريعية على المستوى الدولي

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

¹أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ط 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.

²صالحى هاجر، المرجع السابق، ص 17.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

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

أولاً: الاتفاقيات الثنائية

الاتفاقيات الدولية الثنائية لها أهمية بالغة في ميدان العلاقات المهنية، لاسيما في ما يتعلق بتنظيم تشغيل العمالة الأجنبية و حمايتها القانونية.

وفي هذا الإطار تبرز الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين الجزائر و كل من فرنسا و تونس كأدوات تنظيمية حيوية تسهم في تسيير حركة العمال و ضمان حقوقهم. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقيات تمنح امتيازات خاصة للعمال الفرنسيين و التونسيين في الجزائر، من خلال إعفائهم من القيود المرتبطة بالحصول على رخصة العمل أو الترخيص المؤقت، وذلك بما يتماشى مع أحكام القانون 10-81 المتعلق بتشغيل الأجانب و المرسوم 82/510 المتعلق بكيفية منح تصاريح العمل للفرنسيين و التونسيين، وقد تم إبرام ثلاث اتفاقيات ثنائية رئيسية بين الجزائر و فرنسا عام 1664 و عام 1968 و عام 1971¹.

ثانياً: الاتفاقيات الدولية

تسعى منظمة العمل الدولية إلى تدويل وتوحيد قواعد قانون العمل، وبالتالي، فإن جميع الاتفاقيات الدولية التي تبرمها المنظمة أو تشارك في توقيعها تتم المصادقة عليها من قبل الدول الأعضاء وتصبح مصدراً للقانون الداخلي، وقد ساهمت المنظمة في وضع وتوحيد لعديد من الأحكام والمبادئ الأساسية في مجال العمل.

تضطلع منظمة العمل الدولية بوضع التشريعات المتعلقة بالعمل، الأمر الذي يستدعي دراسة معمقة لهيكلها التنظيمي وأليات عملها و أهدافها الاستراتيجية، لاسيما أن الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق العمل و ظروفه تعتمد غالباً في إطار هذه المنظمة، بهدف توحيد معايير العمل و تعزيز التنسيق بين الدول الأعضاء في هذا المجال².

تلعب منظمات العمل الدولية بفروعها وأجهزتها، وخاصة مكتب العمل الدولي، دوراً محورياً في توحيد و تطوير السياسات التشريعية ذات الطابع الاجتماعي. و يبرز هذا الدور في تعزيز التعاون الدولي و تنسيق

¹ خليفي عبد الرحمان، مظاهر العولمة في التشريع الاجتماعي الجزائري، المؤتمر الدولي حول عولمة النص القانوني، كلية الحقوق جامعة خنشلة، 2016. ص 23.

² خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه. ص 24.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

الجهود بين الدول، بما في ذلك الجزائر، من أجل تبادل الخبرات و الاستفادة من التجارب المقارنة في مجال التشريع العمالي و النصوص القانونية ذات الصلة .

ثالثا: 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 الأجانب، مثل الاتفاقيات الموقعة مع فرنسا وتونس، التي تعفي العمال الجزائريين من إجراءات ترخيص العمل وتقديم تصريح بسيط، مع التزام البلدين بتوفير نفس التسهيلات¹.

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 الدولي².

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 لتوظيف 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 مساواة 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 الجماعي³.

رابعا: 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.

¹أبوجمعة خيرة، حمي لمية، اليد العاملة و انعكاساتها على سوق العمل دراسة حالة ولاية تيارت 2018-2019، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، 2019-2018، ص 44.

² اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي.

³ قانون العمل، نصوص تشريعية و تنظيمية، المعهد الوطني للعمل، ط4، 2015، ص 38.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

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 المهاجرين¹.

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

¹دليل بشأن وضع سياسات فعالة في مجال هجرة الأيدي العاملة، طبعة منظمة البحر الأبيض المتوسط، حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية و منظمة الأمن و التعاون في أوروبا و المنظمة الدولية للهجرة، ط1، 2007، ص 2.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

- 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.
- تشمل الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية منظمة لعمل 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.

المطلب الثاني: الحماية القضائية للعامل الأجنبي في الجزائر

تعد حماية حقوق العمال من أبرز الالتزامات التي تقع على عاتق الدولة الحديثة، لاسيما في ظل الانفتاح الاقتصادي و تزايد حركة اليد العاملة عبر الحدود. والمراد 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 العامل الاجانب عند عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة، وهذا ما ورد في نص المادة 21 من قانون 90-11¹ المتعلق بعلاقات العمل الفردية المعدل و المتمم بموجب القانون 22-16 وإن كان تشغيل الأجانب محدد أصلا بموجب القانون رقم 10-81، والمتعلق بشروط التشغيل الأجانب والذي يمنع على المستخدم تشغيل أي شخص أجنبي إلا بعد التأكد من توفر الشروط المحددة.

¹انظر المادة 21 من القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم السالف الذكر .

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

كرست اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذا المادة 6 من القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم بموجب القانون 22-16 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 شغيلهم للأحكام العامة للنفاذ للشغل.

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 المختصة¹، 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 سواه². 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

الفرع الأول: الاختصاص القضائي

إن الدعاوى المقدمة ضد أجنبي أو من أجنبي بشأن التزامات تعاقد عليها في الجزائر مع جزائري وفقا لنص المادة 41 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية يجوز أن يكلف بالحضور كل أجنبي، حتى وإن

¹ القانون رقم 276-81 المؤرخ في 11/11/1981، و كذا المرسوم التنفيذي 510-82، المؤرخ في، 25/12/1982.

² انظر المادة 03، من القانون رقم 81-10، المرجع السابق.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

يكن مقيما في الجزائر أمام الجهات القضائية الجزائرية لتنفيذ الالتزامات التي تعاقدها عليها في الجزائر مع جزائري¹.

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 سببا يؤدي إلى فسخ علاقة العمل ومن هذا القبيل القوة القاهرة التي تنهي بدورها عقد العمل، فالقوة القاهرة لها محلا في عقد العمل ويختلف مضمونها بهذا المفهوم عن المفهوم الخاص في القانون المدني رغم أن دائرة تطبيقه ضيقة جدا في هذا المجال، وإن كان تجسيدها هو ألا تجعل من تنفيذ الالتزام مرهقا أو أكثر تكلفة على المستخدم، فإذا حدث وتحققت أعفت صاحب العمل من مهلة الإخطار وبالتالي إعفاه من التعويض عن مهلة الإخطار ولا مجال عندها للتعويض عن التسريح أو للحكم بإعادة الإدماج².

ويجوز تكليف الأجنبي بالحضور أمام الجهات القضائية الجزائرية بشأن التزامات تعاقدها عليها في بلد أجنبي مع جزائريين، كما أن 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 تعاقدها 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 عليه³.

كما أن الجزائر تحفظت على شرط التحكيم في الاتفاقية رقم 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين وأكدت على اختصاصها في حالة النزاع مع العمال الأجانب سواء المقيمين أو غير المقيمين من خلال تحفظها على الملحق الثاني من الاتفاقية⁴.

¹ انظر المادة 42 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المؤرخ في 25 فبراير 2008.

²قارة المولود، مكانة العامل الأجنبي من خلال قضاء المحكمة العليا الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 02، الجزائر، ص 123.

³ أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي، ج2، دار هومي، الجزائر 2003، ص 07.

⁴الاتفاقية 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين الأجانب الصادرة عن منظمة العمل الدولية، السالفة الذكر.

الفصل الثاني : الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر

الفرع الثاني: القانون الواجب التطبيق

يخضع عقد العمل في جانبه التعاقدى لقانون محل التنفيذ و ذلك في ظل غياب قانون الإدارة أي في حالة عدم اختيار الأطراف تحديد قانونا ما باعتباره القانون الواجب التطبيق، حيث أن من المتعارف عليه أن عقد العمل يخضع لقانون محل التنفيذ لكن الأصح أن تطبيق قانون محل التنفيذ على عقد العمل لا يرجع لاختيار الأطراف له و لا للتركيز الموضوعي من طرف المشرع للعقد.¹ حيث جاء في نص المادة 18 من القانون المدني الجزائري انه 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.²

و لقد حدد المشرع الجزائري أحكام تنظم هذا الجانب من خلال القواعد العامة الواردة في القانون لمديني 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 حسب المادة 18 من القانون المدني أو قانون مكان تنفيذ العمل تطبيقا للمادة 10 من نفس القانون، فاذا كان الخلاف ناشئا عن 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 فان القانون الجزائري هو الذي يعتد به استنادا الى مبدأ سيادة الدولة على اقليمها ما لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك أو معاهدة دولية نافذة في الجزائر.

¹قده حبيبية، حرية تجارة الأجانب في الجزائر، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، ص30.
²انظر المادة 18 من القانون المدني الجزائري عدلت بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يوليو 2005 ج.ر.ج.ج. العدد 44 ص20.

ملخص الفصل الثاني:

تعمل مختلف الدول في العالم على تضمين قوانينها الداخلية نصوصا تنظم بموجبها موضوع تشغيل الأجانب، قصد تنظيم سوق العمل و ذلك بوضع نظام قانوني معتدل و متوازن حاوات من خلاله حماية اليد العاملة الأجنبية. .

حيث توصلنا من خلال دراستنا أن المشرع الجزائري رتب مجموعة من الحقوق و الإلتزامات من أجل تنفيذ عقد تشغيل العمال الأجانب في الجزائر، فمن بين الحقوق التي يتمتع بها العامل الأجنبي نجد هناك نوعين من الحقوق. حقوق مالية هاته الأخيرة تتمثل في حق الحصول على الأجر بالإضافة إلى الحق في الضمان الاجتماعي باعتبار قانون العمل قانون إجتماعي بالدرجة الأولى، كونه يهدف إلى حماية العامل الأجنبي من كل الأخطار التي يمكن أن تنجم عن علاقة العمل بمختلف أنواعها و طبيعتها. أما النوع الثاني من الحقوق فهي الحقوق الغير مالية، إذ نجد هناك الخق في الراحة و الحق في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل، بالإضافة إلى الحقوق الممتدة إلى أسرة العامل الأجنبي .

كما تترتب عن تشغيل العمالة الأجانب إلتزامات يفرضها القانون و إلتزامات يفرضها العقد المبرم بين العامل الأجنبي و المؤسسة المستخدمة.

و في حالة إنتهاء عقد العمل أي فك الرابطة العقدية قبل المدة المحددة فإنه يمكن أن تنتهي بحالتين سواء بفسخ العقد بإرادة الطرفين أو فسخ العقد بقوة القانون.

بالإضافة إلى ذلك تمت الإشارة إلى الحماية التشريعية و القضائية المقررة للعامل الأجنبي، حيث تم تقسيم الحماية التشريعية إلى قسمين، الحماية التشريعية على المستوى الداخلي أقرها المشرع الجزائري من خلال مختلف النصوص القانونية المنبثقة عن الدستور و التشريعات المنظمة لعلاقات العمل. أما الحماية القضائية فتتمثل في الاختصاص القضائي والقانون الواجب التطبيق.

خاتمة

خاتمة

وفي ختام هذا البحث، يمكن القول أن المشرع الجزائري، من خلال سنه لمجموعة من النصوص القانونية المنظمة لتشغيل اليد العاملة الأجنبية في الجزائر، سعى إلى تحقيق توازن بين حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية وضمان انفتاح سوق العمل أمام الكفاءات الأجنبية.

ومما يلاحظ أن هذه النصوص لم تتضمن قيود تعسفية أو عراقيل غير مبررة تحول دون توظيف العمالة الأجنبية، بل على عكس من ذلك، فقد أقر المشرع إطاراً قانونياً مرناً يتيح للأجانب فرصة الولوج إلى سوق العمل الجزائري، شريطة استوائهم للشروط القانونية المنصوص عليها.

كما كرست المنظومة القانونية المنظمة لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر جملة من القواعد التي تنظم وضعية الأجانب ونشاطهم داخل الإقليم الوطني، حيث منحت لهم مجموعة من الحقوق وألزمتهم بواجبات تتسجم مع مبادئ القانون الدولي وتتوافق مع السياسات العامة للدولة، بما في ذلك حقهم في العمل ضمن أطر قانونية متنوعة.

ومع تعاقب التحولات الاجتماعية والاقتصادية وتغيير متطلبات سوق العمل، أصبح من الضروري على المشرع الجزائري إدخال قدر من المرونة على هذه المنظومة القانونية، وذلك لضمان استمرارية ملاءمتها للتطورات الراهنة ومواكبتها للتغيرات المتسارعة، في إطار من "الحرية المقيدة" التي توازن بين السيادة الوطنية والانفتاح على الكفاءات الأجنبية.

ولقد اتضح لنا من خلال البحث ما يلي:

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

- النصوص القانونية المعمول بها في مجال تشغيل الأجانب لم يتم مراجعتها ومراجعة فقط النصوص المتعلقة بتشريع العمل فهاته الأخيرة غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات اقتصاد السوق.

- نظمت حقوق العمال عبر قانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط العمال الأجانب، والذي يحدد شروط دخول العامل الأجنبي إلى الجزائر وإقامته، وكذا حقوقه وواجباته

خاتمة

- اتفاقيات ثنائية تم إبرامها مع بعض الدول لتنظيم عملية تشغيل العمال الأجانب في الجزائر.
 - صعوبة الحصول على تأشيرة العمل، مما يعيق قدوم الأجانب إلى الجزائر للعمل.
 - عدم تملك الدولة لسيطرة فعالة على تنظيم تشغيل العمالة الأجنبية، ورغم وجود نصوص قانونية ذات الصلة إلا أن العديد منها ظل غير مفعّل وبقي حبيس الإطار النظري دون تطبيق فعلي على أرض الواقع.
 - لم يول المشرع عناية كافية لفئة العمالة غير المهيكلة، التي تشمل بالأساس اللاجئين الأجانب، إذ لم يدرجهم ضمن إطار قانوني خاص و لم يخضعهم لأي آليات رقابية فعالة، الأمر الذي فتح المجال أمام ممارسات استغلالية تعسفية في حقهم، مستغلة حاجتهم الماسة للعمل كوسيلة للعيش والاستمرار.
- لذلك لا بد من تقديم بعض التوصيات والتي تتمثل فيما يلي:
- ضرورة تعزيز الدور الرقابي على تشغيل العمالة الأجنبية.
 - وضع برنامج توعية للشباب وعقد ورشات ودورات لتدريبهم على الأعمال المهنية والمهارات التي تمكنهم من شغل مناصب العمل التي يشغلها الأجانب.
 - التوقيع على اتفاقيات دولية تلزم الجزائر بتوفير المزيد من الحماية للعمال الأجانب.
 - تعزيز التعاون بين مختلف الجهات المعنية مثل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ووزارة الداخلية ووزارة الخارجية، لضمان التطبيق الفعال للقوانين والتشريعات المتعلقة بحقوق العامل الأجنبي.
 - تشريع نصوص قانونية تضبط الفئة غير المقننة ونخص بالذكر اللاجئين الأجانب، إذ لم يجعل لها المشرع تنطوي تحته مما أدى إلى استغلال هذه الفئة في علاقات العمل تعسفياً.

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi
Et de la Sécurité Sociale
Direction Générale de l'Emploi
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المديرية العامة للتشغيل و الإجماع

نموذج 12

نموذج جواز العمل

<p>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي</p> <p>مديرية : ولاية :</p> <p style="text-align: center;">جواز العمل</p> <p>رقم الترتيب :</p>	<p>ممنطقتين من القانون رقم 81 - 80 المطروح في 01 رمضان 1401 الموافق في 21 يوليو 1981</p> <p>المادة 27 : يجب تقديم برزق لرخصة العمل الحزوت كلما طلبت ذلك السلطات المختصة .</p> <p>المادة 28 : يعاقب العامل الأجنبي الذي ينتهك أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 دج و 5000 دج و بالسجن لمدة تتراوح بين 10 أيام و شهر و بدو كونه إحدى المقترحتين نقط من الإسهال الإجراءات الإدارية التي قد تتخذ ضده .</p> <p>رقم السلسلة : 112</p>
---	--

الوجه :

<p>ويصح هذا القانون لصاحب هذا الجواز ممارسة مهنة مدفوع الأجر والجواز في منصب :</p> <p>المدة : إنتهاء من : أى : مكان التشغيل : إسم و عنوان الجهة المستفيدة :</p> <p>مقيم في : بتاريخ : عاطف و توقيع المسؤول</p>	<p style="text-align: center;">المحور</p> <p>اللقب : الإسم : تاريخ الإزدياد : مكان الإزدياد : الجنسية : التشغيل : تاريخ الحصول إلى أ - زائرة : توقيع : صاحب الجواز</p>
--	---

الظهر :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi
Et de la Sécurité Sociale

Direction Générale de l'Emploi
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المديرية العامة للتشغيل و الإدماج

المديرية الولائية للتشغيل لـ.....



الطراز منصوص لمديرية التشغيل
تاريخ التسليم:
رقم الملف:

شليم جبار

ملحق 8

رخصة العمل المؤقت
رقم:..... في.....

الاسم :	اللقب :
تاريخ الميلاد:	مكان الميلاد:
الجنسية الحالية:	الجنسية الأصلية :
الطهيرة المهنية :	
تاريخ الدخول إلى الجزائر :	
مرخص له يشغل منصب العمل :	
رخصة العمل المؤقتة:	صالحة من
الهيئة المستفيدة:	إلى
عنوان الهيئة المستفيدة:	

حرر في.....يوم...../...../.....
المدير (ة) الولائي للتشغيل

أحكام المادة 8 من قانون 10-81 المزدح في 11 جويلية 1981 "سلم رخصة العمل المؤقت للفصل الأجنبي المدعوين لممارسة نشاط مدعوم الأجر لمدة تساري أو تقل عن 3 أشهر... لا يمكن تجديدها إلا مرة واحدة في السنة".
أحكام المادة 17 من المرسوم رقم 510-82 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 "يواج طلب تجديد رخصة العمل المؤقت قبل 8 أيام على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحية الوثيقة".

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi
Et de la Sécurité Sociale
Direction Générale de l'Emploi
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي
المديرية العامة للتشغيل و التوظيف

المديرية الولائية للتشغيل لـ :
الضمان :

ملحق 13

صورة شخصية

إطار مخصص لمديرية التشغيل

التاريخ:

رقم الملف:

وصل ايداع تصريح لعامل أجنبي منتدب(*)

(خاص بالعامل الأجنبي المنتدب لمدة تصوية اثنين بستة أشهر بصفة إستثنائية
من قبل مسند مقيم خارج الجزائر في إطار تنبذ عم مساعدة أو تأدية خدمات)

اللقب :
الإسم :
الجنسية : تاريخ الإزدياد :
مكان الإزدياد :
الجنس : ذكر أنثى
الحالة العقلية :
جواز سفر رقم : مسلم يوم : في :
العنوان في الخارج :
مستوى التأهيل (الديبلوم و الشهادات) :
الإسم أو الغرض الاجتماعي للهيئة المكلفة بتأدية الخدمات:
الإسم أو الغرض الاجتماعي للهيئة المستضيفة:
الأشغال التي ستجرى :
مكان العمل :
مهنة محددة بـ (يوم) ابتداء من : إلى :
حزر : في :
المدير الولائي للتشغيل

(*) - المادة 09 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981.

- المادة 20 من المرسوم رقم 510-82 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982.

- المادة 07 المضافة 07 المادة 5 مكررا 1 من المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 21 جويلية 2003.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi
Et de la Sécurité Sociale
Direction Générale de l'Emploi
Et de l'insertion

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المديرية العامة للتشغيل والإمماج



ملحق 10

المديرية الولائية للتشغيل ل:

العنوان:

إطار مخصص للمديرية التشغيل
التاريخ:
رقم الملف:

وصل ايداع تصريح لعامل اجنبي
غير خاضع لجواز عمل

الاسم:	اللقب:
تاريخ الميلاد:	مكان الميلاد:
الجنسية الأصلية:	الجنسية الحالية:
المسكن ب:	
التأهيل المهني:	
بشغل المنصب:	
عند الهيئة المستهدفة:	
في (مكان العمل):	الولاية:
ابتداء من:	إلى غاية:

حرر في

المدير الولائي للتشغيل

نموذج 2

نموذج لعقد العمل مدته محددة لفائدة عامل أجنبي

(أحكام إجبارية تدرج في عقد العمل للعامل الأجنبي المحرر وفقا لتشريع العمل المعمول به)
يقدم من طرف المستخدم عند طلبه سند عمل لتسهيل عامل أجنبي.
لا يمكن أن نفل مدة عقد العمل عن 3 أشهر أو تزيد عن 24 شهرا للحصول على جواز العمل ولا يمكن أن تزيد عن 3 أشهر للحصول على رخصة عمل مؤقتة
(- أحكام المادتين 10 و 8 من قانون 10-81 المؤرخ في 21 جويلية 1981 المنظم بشروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية)

(اسم الهيئة المستندة، الهاتف و الفاكس)

عقد عمل محدد المدة

ما بين:
1/المستخدم:

اسم الشركة:
العنوان:
الممثل من طرف:
بصفته:
قطاع النشاط:
رقم القيد في السجل التجاري:
رقم التعريف الجبائي:
رقم الإنساب في الضمان الاجتماعي:

2/الأجير:

الاسم:	اللقب:
تاريخ الميلاد:	مكان الميلاد:
الجنسية الحالية:	الجنسية السابقة:
الحالة العائلية:	<input type="checkbox"/> أعزب(ة) <input type="checkbox"/> متزوج(ة) <input type="checkbox"/> مطلق(ة) <input type="checkbox"/> أرمل(ة)
المساكن بـ:	
المهنة المهنية:	
التأهيل المهني:	
الشهادات أو الشهادات المتحصل عليها:	
تاريخ السفر إلى الجزائر:	
جواز سفر رقم:	الصادر في:

صفحة رقم 1:

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1. الاتفاقيات

- الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر بتاريخ 10/12/1940.
- الاتفاقية الدولية رقم 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين الصادرة عن منظمة العمل الدولية اعتمدت في 1 يوليو 1949 ، ودخلت حيز التنفيذ في 22 يناير 1952، المصادق عليها بموجب الامر 66-145 المؤرخ في 21 مايو 1966، جريدة رسمية عدد 41 المؤرخة في 24 مايو 1966.
- الاتفاقية رقم 158/45، المؤرخة في 18 كانون الأول/ديسمبر 1990، المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد أسرهم، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي، رقم 04-441 المؤرخ في 29 ديسمبر 2004، جريدة رسمية عدد 2 المؤرخة في 5 يناير 2005.

2. القوانين

- القانون 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية عدد 06 مؤرخة في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج ر عدد 36 لسنة 1996.
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد 02، صادر بتاريخ 13 جانفي 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16، جريدة رسمية عدد 49، المؤرخة في 20 يوليو 2022.
- القانون رقم 04-19، مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، جريدة رسمية عدد 84 المؤرخة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

قائمة المصادر والمراجع

- القانون رقم 04-31 المؤرخ في 26 نوفمبر 2004، المتعلق بعلاقات العمل في الجزائر، جريدة رسمية العدد 77، الصادرة بتاريخ 28 نوفمبر 2004

- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية عدد 83 مؤرخة في 26 ديسمبر 2004 معدل ومتمم بالقانون رقم 20-03 المؤرخ في 30 مارس 2020 ج ر عدد 20 سنة 2020.

- قانون رقم 08-11 مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق ل 25 يونيو 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 02 يوليو 2008.

- القانون رقم 20-03، المؤرخ في 30 مارس 2020، يعدل ويتمم القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة الرسمية عدد 8 مؤرخة في 05 أبريل 2020.

3. الأوامر

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 يتضمن قانون العقوبات جريدة رسمية العدد 09 الصادرة بتاريخ 28 جوان 1966 و المعدل و المتمم بالقانون رقم 24-06، المؤرخ في 28 افريل 2024، جريدة رسمية عدد 30.

- الامر رقم 71-60 المؤرخ في 5 أوت 1971 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، الجريدة الرسمية عدد 67 المؤرخة بتاريخ 10 أوت 1971 الملغى.

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية عدد 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05، الصادر بتاريخ 28 أبريل 2005، جريدة رسمية عدد 31، الصادرة في 13 مايو 2007.

4. النصوص التنظيمية

1. المراسيم الرئاسية

- المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 19 يوليو 2003 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-212 المؤرخ في 21 يوليو 1966 الذي يحدد كيفية تطبيق الأمر 66-211 المؤرخ في 21 يوليو 1966 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، جريدة رسمية عدد 43، الصادرة في 20 يوليو 2003 .

2. المراسيم التنفيذية

- المرسوم رقم 75-111 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتعلق بالمهن التجارية والصناعية والحرفية والحرّة الممارسة من طرف الأجانب على التراب الوطني، جريدة رسمية عدد 102 المؤرخة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.

- المرسوم رقم 82/510 المؤرخ في 1982/12/25، التي يحدد كيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج.ر عدد 56 مؤرخة في 1982/12/28.

- المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 8 ربيع الأول 1407 الموافق 11 نوفمبر 1986 المتعلق بتحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، جريدة رسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986، المعدل والنتم بالقانون 08-11، المؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق ل 25 يونيو 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 02 يوليو 2008.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فبراير 2006، المتعلق بتحديد مهام وتنظيم وسير الوكالة الوطنية للتشغيل، جريدة رسمية عدد 15 مؤرخة بتاريخ 16 مارس 2006.

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم التنفيذي رقم 06-454 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 الموافق ل 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطا تجاريا بين أو صناعيا أو حرفيا أو مهنة حرة على التراب الوطني، جريدة رسمية عدد 53 المؤرخة بتاريخ 30 أغسطس 2006.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أفريل 2008 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 22، مؤرخة في 30 أفريل 2008.

6. المنشورات

- المنشور الوزاري رقم 1364/ ا.ع الصادر بتاريخ 19-05-2014، المتضمن دليل إجراءات سير ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية.

6. التعليمات

التعليمات الوزارية رقم 10-334 المؤرخة في 17 فبراير 2010، الصادرة عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر، تتعلق بتنظيم توظيف العمال الأجانب في الجزائر.

ثانيا: المراجع

1. الكتب

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ط 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.

- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب و دار الجسور للتوزيع و النشر، ط2، الجزائر، سنة 2003.

- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، الجزائر 2009.

- طرابيب السعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، 2013، الجزائر.

- نبيل صقر وفرح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا و تطبيقا، النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا، د، ط، دار الهدى للنشر، عين مليلة.

2. المقالات العلمية

قائمة المصادر والمراجع

- بخدة مهدي، الإلتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1.
 - بن عمر عبد المنير، الاطار القانوني لحماية العمال الأجانب على مستوى منظمة العمل العربية، صوت القانون، المجلد الثامن، العدد 01، 2021، جامعة أحمد دراييرة أدرار، الجزائر.
 - بن عزوز بن صابر، القيود الواردة على تشغيل العمال الأجانب، مجلة قانون العمل والتشغيل جامعة 06/العدد 1 (جانفي 2021).
 - حارد محمد الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، مخبر الدراسات القانونية ومسؤولية المهنيين، جامعة طاهري محمد، العدد 02، 2021، بشار(الجزائر).
 - غنيم زهرة، تشغيل العامل الأجنبي ما بين الشرعية واللاشرعية في ظل القانون الجزائري، نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، محمد بن أحمد، المجلد 8، العدد 1، 2018، الجزائر.
 - قارة المولود، مكانة العامل الأجنبي من خلال قضاء المحكمة العليا الجزائرية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 02، الجزائر.
 - مسعودي هشام، الأطر القانونية لإبعاد الأجانب من الجزائر في ظل القانون 08-11، مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد 02.
 - معاشو نبالي فطة، رخصة عمل الأجانب شرط و إلتزام، مجلة قانون العمل و التشغيل، جامعة تيزي وزو، العدد الأول.
 - معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، العدد الثاني، 2008.
- ### 3. الاطروحات والمذكرات
- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2011-2012.
 - خيرة عبد المولى، عقد العمل محدد المدة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2008-2009.
 - بوجمعة خيرة، حمي لمية، اليد العاملة و انعكاساتها على سوق العمل دراسة حالة ولاية تيارت 2018-2019، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت، 2018-2019.

قائمة المصادر والمراجع

- خيضر محمد الأمين، بلحاج محمد، الاطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر تخصص المؤسسات الاقتصادية كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019.
- صالحى هاجر، (النظام القانوني للعمال الأجانب في الجزائر)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2020.
- عاشوري نصير، ضمانات الاستثمار في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج، المدرسة العليا للقضاء تيبازة، 2007-2008.
- قدور خليلى، عبد الكريم وانزة، عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أدرار 2017-2018.
- نعيم محمد، الحماية القانونية للعامل الأجنبي في ظل التشريع الجزائري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، القانون الخاص، 2018-2019.

4. الملتقيات والندوات

- الياس 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 مرياح ورقلة، 2012.
- خليفي عبد الرحمان، مظاهر العولمة في التشريع الاجتماعي الجزائري، المؤتمر الدولي حول عولمة النص القانوني، كلية الحقوق جامعة خنشلة، 2016.
- قدة حبيبية، حرية تجارة الأجانب في الجزائر، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة.
- معاشو نبالي فطة، أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر وفق قانوني 81-10 و 08-11، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأجانب في الجزائر، ط2، مطبعة جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2012.

5. المواقع الالكترونية

الفهرس

1	<u>مقدمة</u>
5	<u>الفصل الأول النظام المؤسس لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر</u>
6	<u>المبحث الأول: ماهية تشغيل العمالة الأجنبية في سوق العمل الجزائري</u>
6	<u>المطلب الأول: مفهوم العامل الاجنبي</u>
6	<u>الفرع الأول: تعريف العامل الأجنبي في القانون الجزائري</u>
7	<u>الفرع الثاني: تعريف العامل الأجنبي وفق القانون الدولي</u>
9	<u>الفرع الثالث: التمييز بين العامل الأجنبي والعامل الوطني</u>
14	<u>المطلب الثاني: مجالات تشغيل العامل الأجنبي</u>
14	<u>الفرع الأول: تشغيل العامل الأجنبي في القطاع العمومي</u>
15	<u>الفرع الثاني: تشغيل الأجنبي في القطاع الخاص</u>
19	<u>المطلب الثالث: الأسس المعتمدة لتنظيم وتشغيل سوق العمل</u>
19	<u>الفرع الأول: الاعتماد على مبدأ الحرية المهنية وحرية العمل والتشغيل</u>
21	<u>الفرع الثاني: مرونة سياسة التشغيل وحركة اليد العاملة</u>
22	<u>المبحث الثاني: الضوابط القانونية لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر</u>
23	<u>المطلب الأول: كيفية تشغيل العمال الأجانب في الجزائر</u>
24	<u>الفرع الأول: تنظيم شروط تشغيل العمال الأجانب في الجزائر</u>
32	<u>الفرع الثاني: إجراءات تشغيل العمال الأجانب في الجزائر</u>
36	<u>المطلب الثاني: الرقابة على العمالة الأجنبية في الجزائر</u>
37	<u>الفرع الأول: الرقابة عن طريق مفتشية العمل</u>
41	<u>الفرع الثاني: الرقابة عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل</u>
43	<u>المطلب الثالث: عقوبات انتهاك الضوابط المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب في الجزائر</u>
43	<u>الفرع الأول: العقوبات الموقعة ضد العامل الأجنبي</u>
45	<u>الفرع الثاني: العقوبات المقررة للهيئة المستخدمة</u>
48	<u>خلاصة الفصل الأول</u>

49	الفصل الثاني الجوانب القانونية لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر
49	المبحث الأول: الأثار المترتبة على توظيف العمالة الأجنبية في الجزائر
50	المطلب الأول: حقوق العامل الأجنبي
50	الفرع الأول: الحقوق المالية
52	الفرع الثاني: الحقوق الغير مالية
54	المطلب الثاني: الإلتزامات المترتبة على العامل الأجنبي
54	الفرع الأول: الإلتزامات القانونية
55	الفرع الثاني: الإلتزامات المهنية
57	المطلب الثالث: إنهاء تشغيل العمالة الأجانب
57	الفرع الأول: فسخ العقد بإرادة الطرفين
58	الفرع الثاني: فسخ العقد بقوة القانون
58	المبحث الثاني: الحماية التشريعية و القضائية للعامل الأجنبي
59	المطلب الأول: الحماية التشريعية للعامل الأجنبي في الجزائر
59	الفرع الأول: الحماية التشريعية على المستوى الداخلي
61	الفرع الثاني: الحماية التشريعية على المستوى الدولي
65	المطلب الثاني: الحماية القضائية للعامل الأجنبي في الجزائر
66	الفرع الأول: الإختصاص القضائي
67	الفرع الثاني: القانون الواجب التطبيق
69	ملخص الفصل الثاني :
70	خاتمة
72	قائمة الملاحق
77	قائمة المصادر والمراجع
83	الفهرس
85	ملخص

نتيجة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والانفتاح المتزايد على العالم، إضافة إلى التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبحت المؤسسات تسعى إلى استقطاب يد عاملة فنية ومختصة، بغض النظر عن موطنها، وذلك بهدف تعزيز قدرتها التنافسية وضمان استمراريتها في سوق العمل. وقد ترتب عن هذا التوجه لجوء العديد من المؤسسات إلى تشغيل اليد العاملة الأجنبية، وهو ما شهدته الجزائر أيضا.

غير أن المشرع الجزائري، ومن منطلق حرصه على حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية، تدخل من خلال تنظيم قانوني دقيق لتشغيل العمال الأجانب، واضعا جملة من الشروط والقيود القانونية التي يتعين احترامها، وتنقسم إلى شرط شكلية، أبرزها ضرورة الحصول على رخصة عمل مسبقة، وتحديد مدة علاقة العمل بين العامل الأجنبي والمؤسسة المستخدمة. وأخرى موضوعية تتمثل أساس في إثبات المؤهلات العلمية أو المهنية المطابقة لمتطلبات الوظيفة، وكذا التمتع بالسلامة البدنية والصحة الجيدة. كما ألقى المشرع على عاتق العامل الأجنبي جملة من الالتزامات القانونية التي يجب التقيد بها، ولضمان التطبيق السليم لهذه الأحكام، تم اسناد مهمة الرقابة إلى هيئات إدارية مختصة، وفي مقدمتها مفتشية العمل والوكالة الوطنية للتشغيل، كل في نطاق اختصاصه.

وفي حالة نشوء نزاعات ترتبط بعلاقة العمل التي يكون أحد أطرافها عاملا أجنبيا، فقد أوكل المشرع مهمة البت فيها إلى الجهات القضائية المختصة، سواء تعلق تلك النزاعات بتنفيذ عقد العمل أو بأي أسباب أخرى.

الكلمات المفتاحية:

العمالة الأجنبية - العامل الأجنبي - سوق الشغل - عقد العمل.

Summary

As a result of economic and social transformations, increasing openness to the world and the rapid evolution of technologies, companies are increasingly seeking to attract skilled and specialized workers, whatever their country of origin, in order to improve their competitiveness and ensure their long-term survival on the labor market. This trend has led many companies to employ foreign workers, a trend also observed in Algeria.

However, the Algerian legislator, keen to protect the national workforce from foreign competition, has intervened with precise legal regulations for the employment of foreign workers, setting out a set of legal conditions and restrictions that must be respected, and which are divided into formal conditions, the most important of which is the need to obtain a prior work permit, determining the duration of the employment relationship between the foreign worker and the employing institution. Other objective criteria include proof of academic or professional qualifications meeting the requirements of the position, as well as physical safety and good health.

The legislator also imposed a number of legal obligations on foreign workers that must be adhered to. To ensure the proper implementation of these provisions, the oversight task was assigned to specialized administrative bodies, primarily the Labor Inspectorate and the National Employment Agency, each within its own jurisdiction.

In the event of disputes arising from an employment relationship where one of the parties is a foreign worker, the legislator has entrusted the competent judicial authorities with the task of resolving them, whether these disputes concern the performance of the employment contract or any other ground.

Keywords:

Foreign labor – foreign worker – labor market – employment contract.

Résumé

Suite aux transformations économiques et sociales, à l'ouverture croissante sur le monde et à l'évolution rapide des technologies, les entreprises cherchent de plus en plus à attirer des travailleurs qualifiés et spécialisés, quel que soit leur pays d'origine, afin d'améliorer leur compétitivité et d'assurer leur pérennité sur le marché du travail. Cette tendance a conduit de nombreuses entreprises à employer des travailleurs étrangers, une tendance également observée en Algérie.

Cependant, le législateur algérien, soucieux de protéger la main-d'œuvre nationale de la concurrence étrangère, est intervenu par le biais d'une réglementation juridique précise pour l'emploi de travailleurs étrangers, en fixant un ensemble de conditions et de restrictions légales qui doivent être respectées, et qui sont divisées en conditions formelles, dont la plus importante est la nécessité d'obtenir un permis de travail préalable, déterminant la durée de la relation de travail entre le travailleur étranger et l'institution qui l'emploie. D'autres critères objectifs incluent la preuve de qualifications académiques ou professionnelles répondant aux exigences du poste, ainsi que la sécurité physique et la bonne santé.

Le législateur a également imposé aux travailleurs étrangers un certain nombre d'obligations légales à respecter. Pour garantir la bonne application de ces dispositions, la tâche de contrôle a été confiée à des organes administratifs spécialisés, principalement l'inspection du travail et l'agence nationale pour l'emploi, chacun dans son domaine de compétence.

En cas de litiges liés à une relation de travail dont l'une des parties est un travailleur étranger, le législateur a confié aux autorités judiciaires compétentes le soin de les résoudre, que ces litiges portent sur l'exécution du contrat de travail ou sur tout autre motif.

Mots-clés:

Travail étranger - travailleur étranger - marché du travail - contrat de travail.