

علاقة العمل: تنشأ علاقة العمل بموجب عقد كتابي أو غير كتابي. بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة. يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة. يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه: عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه، عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، ويبين بدقة عقد العمل، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة، وفي حالة ما إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال. - لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة وتضر بصحته أو تمس بأخلاقياته. - يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم. - يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، - يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه اثر إنتهاء الفترة التجريبية. - يمكن فسخ علاقة العمل في أي وقت كان من أحد الطرفين أو من الآخر دون تعويض ولا إشعار مسبق. حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الإضراب، عطلة بدون أجر، 1-4 إنهاء علاقة العمل: - البطلان أو الإلغاء القانوني، كما ورد تحديده في التشريع، - التسريح للتقليص من عدد العمال، - إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، - التقاعد، - يسلم للعامل، حالات خاصة: على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم إستقالته كتابة. التسريح التأديبي: ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه. كل تسريح فردي، يتم خرقا لأحكام النظام الداخلي والقانون، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به. في هذه الحالة تمنح المحكمة للعامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا. * تسديد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء وتبعات مماثلة. 01/01/2004: 10. 01/01/2012: 18. 000 دج العقوبات: والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 قد شدد العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل في مجال دفع الأجور التي تقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون حيث ارتفعت من 1000 إلى 2000 دج لتصل إلى 10. 000 دج إلى 20. وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 20. 000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين ” (المادة 149 من القانون رقم 90-11 المعدل). 2-3 : الضمانات في مجال الأجور: - لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها. كما تحدد الأجور عن طريق المفاوضة الجماعية بين المستخدم والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا. 2-4: أجور الإطارات المسيرة: تؤطر بأحكام المنشور رقم 001 المؤرخ في 30 غشت 2015، حقوق العمال الأجراء وواجباتهم: 3-1: ماهي الحقوق الأساسية للعمال الأجراء؟ المشاركة في الهيئة المستخدمة (عن طريق لجنة المشاركة)، الضمان الإجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، التشغيل الفعلي في إطار عملهم، إحترام السلامة البدنية والعقلية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الإجتماعية، يخضع العمال للواجبات الأساسية التالية: أن يؤدوا، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم، - أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم، - أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير داخل الهيئة المستخدمة، 4-1 المدة القانونية للعمل: المدة القانونية للعمل أربعون (40) ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية، تتوزع المدة القانونية للعمل على خمسة أيام كاملة على الأقل، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، 4-3 العمل الليلي: * لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي، * يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا برخصة خاصة من مفتش العمل المختص إقليميا. 4-4 العمل التناوبي:

يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو "عمل تناوبي" إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة، * للعامل الحق في الراحة يوم كامل في الأسبوع، لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب خاصة بدنية أو عصبية، حيث يمول هذا الصندوق بواسطة اشتراكات المؤسسات التابعة لقطاع البناء والأشغال العمومية والري. وقد أدت وضعية العمال في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، 3-5 الغيابات: دون فقدان الأجر، لتأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، بمناسبة حدث من الأحداث التالية: ولادة مولود للعامل، زواج احد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة تقدر 14 أسبوع، 4-5 الأعياد القانونية: المولد النبوي يوم واحد، أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد، وتعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر، كل سنة، بالنسبة للمستخدمين الجزائريين والأجانب معتنقي الديانة المسيحية في الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والفلاحية الأيام الآتية: * الإثنين الموافق لعيد الفصح، * يوم صعود العذراء، * قداس يوم ميلاد المسيح. * يستفيد المستخدم المعتنق لديانة أخرى غير الديانة المسيحية من العطلة المدفوعة الأجر تطبيقا لأحكام هذه المادة، كل سنة، بالنسبة للمستخدمين الجزائريين أو الأجانب معتنقي الديانة اليهودية في الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والزراعية الأيام الآتية: * يوم الفصح. * يستفيد المستخدم المعتنق لديانة أخرى غير الديانة اليهودية من العطلة المدفوعة الأجر تطبيقا لأحكام هذه المادة، * القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 (الجريدة الرسمية الجزائرية للجمهورية الجزائرية رقم 68-1991)؛ الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو سنة 1996 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 43-1996)؛ والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23-1990)، المعدل والمتمم: - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، لقد جعل التشريع الجديد من الحوار الاجتماعي فضاء مفضلا بين الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين ، بالإضافة إلى ذلك، وتشكل المفاوضات الجماعية الطريقة المفضلة بالنسبة للتشريع الجديد للعمل، والساعي إلى عقد اجتماعات دورية بين الشركاء الاجتماعيين قصد دراسة العلاقات الاجتماعية المهنية وظروف العمل، وقد سمحت هذه اللقاءات لكل الأطراف بالتعبير عن انشغالاتهم الاجتماعية والاقتصادية. وإلى غاية شهر مارس 2017، تم عقد 14 لقاء ثنائيا و20 لقاء ثلاثيا، حيث سمحت هذه اللقاءات بالتكفل بعدد من الانشغالات المطروحة من طرف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين. تجدر الإشارة إلى اللقاء الثنائي الذي جمع أرباب العمل والإتحاد العام للعمال الجزائريين والذي أسفرت نتائجه عن توقيع اتفاقية جماعية إطار بالنسبة للقطاع الخاص في سنة 2006. إعادة تنشيط المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية؛ إعادة تأهيل مفتشية العمل. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في سنة 2006، تم التوقيع، وللمرة الأولى في تاريخ البلاد