

القانون العام للعامل والقوانين الأساسية المنبثقة عنه

1. القانون العام للعامل

أ- تعريفه

هو القانون 78-12 المؤرخ في أول رمضان 1398 الموافق ل 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل .

ب- الهدف من هذا القانون

يهدف هذا القانون إلى تحديد حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه ويتكون من أحكام تمهيدية وسبعة أبواب و 217 مادة تلخيصها فيما يلي :
الأحكام التمهيدية : تحدد الهدف من صدور هذا القانون وتبرز أهمية العمل كشرط أساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد كما تشير إلى ضرورة استحاء القوانين الأساسية الخاصة والنموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من روح هذا القانون .

الباب الأول

ويتكون من فصلين :

الفصل الأول منه يحدد حقوق العامل المتمثلة فيما يلي :

- الحق في العمل .
- تقاضي أجور متماثلة إذا تساوا في التأهيل .
- حماية العامل من كل أشكال الإهانة والقذف والتهديد والضغط والتعويض على الأضرار .
- الحماية الاجتماعية من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل .
- الاستقرار والأمن .
- حماية الحقوق الخاصة بالمرأة في العمل .
- شروط الوقاية الصحية والأمن .
- الحق في الراحة والتقاعد والأجر بعد أداء الخدمة .
- حق الإضراب والممارسة النقابية .

الفصل الثاني يحدد الواجبات المتمثلة فيما يلي :

- القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل .
- دعم الاقتصاد الوطني .
- التنفيذ السليم للمهام المسندة إليه .
- الحفاظ على وسائل العمل .
- الانضباط واحترام القانون .
- أن يقاوم بشدة كل أشكال التغيب والتبذير ويساهم في إنشاء العلاقات المهنية السليمة ودعم وحدة الإدارة .

الباب الثاني : يتكون من خمسة فصول تحدد في مجموعها شروط التوظيف وكيفياته وبعض حالات النشاط وكذا مدة العمل والغيابات والعطل والمصالحة والظعن ، وإنهاء علاقة العمل وغيرها من الوضعيات الأخرى التي تضبط علاقة الموظف بصاحب العمل .

الباب الثالث : ويتكون من أربعة فصول تتناول تعريف منصب العمل وترقيمه وتحديد رتبة العامل وكذا الأحكام الخاصة بالمناصب والإطارات العليا للدولة .

الباب الرابع : ويتكون من أربعة فصول تحدد المبادئ العامة لتحديد الأجور وعلاقة الأجر بالمنصب وتعويض المنطقة وغيرها من الأحكام الأخرى والمتعلقة بسياسة الأجور .

الباب الخامس : ويتكون من ثلاثة فصول تتناول الترقية والحماية الاجتماعية للعمال .

الباب السادس : يحدد العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على العامل إذا صدرت منه مخالفات مهنية تتنافى مع قواعد الانضباط أو روح النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول .
الباب السابع : يحدد الأحكام المختلفة المتعلقة بإنشاء لجنة وطنية للأجور وسياسة إدماج العمال المغتربين وكذا موقف هذا القانون من العمال الأجانب .

ملاحظة : تجدر الإشارة إلى أن مستجدات الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية التي طرأت على الجزائر بداية من 1988 ، شكلت حافزا لإعادة النظر في مضمون هذا القانون بإصدار قوانين جديدة أكثر ملائمة ومسايرة للنظام الشمولي (العولمة) ومتطلبات " اقتصاد السوق " منها القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 90 والمتعلق بعلاقات العمل ، والذي نص في المادة 157 صراحة على إلغاء المواد من 1 إلى 179 من القانون 78-12 من بين 217 مادة اشتمل عليها .

ومع ذلك أحكام هذا القانون سارية المفعول بالنسبة للمستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني والقضاة والموظفين والأعوان المتقاعدين في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، وذلك من خلال تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة والمنبثقة من القانون 78-12 .

2. القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

أ- تعريفه

هو المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

ب- مرجعية صدور هذا المرسوم 85-59

صدر هذا المرسوم طبقا لمقتضيات المادة 2 من القانون 78-12 المؤرخ في أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل . ويحدد القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات والإدارات العمومية كما يحدد القواعد القانونية التي تطبق على العمال الذين يمارسون عملهم في المؤسسات والإدارات المذكورة .

ج- مجال التطبيق

يشتمل القطاع الذي تعمل المؤسسات والإدارات العمومية على المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة ، وتتبع هذا القطاع أيضا الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية كما تنطبق أحكام هذا المرسوم أيضا على الموظفين الآتيين:
رجال القضاء مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة المتعلقة بتعيينهم وحركة نقلهم وانضباطهم ومسار حياتهم المهنية.

الهدف من هذا المرسوم: يهدف هذا المرسوم إلى تحديد القواعد القانونية النموذجية التي تنطبق على العمال الذين يمارسون عملهم في المؤسسات والإدارات العمومية ، ويتكون من عشرة أبواب و150 مادة يمكن تلخيصها فيما يلي :

الباب الأول : يتناول تحديد الهدف ومجال التطبيق وتعريف الموظف ومناصب العمل وكذا إنشاء لجان الموظفين ولجان الطعن .

الباب الثاني : ويحدد الحقوق والواجبات وهي تقريبا كما جاءت في القانون 78-12 مع بيان بعض الضوابط القانونية المتعلقة بممارسة هذه الحقوق أو أداء الواجبات .

الباب الثالث : ويتكون من ثلاثة فصول تحدد في مجموعها كيفية تطبيق الشروط العامة للالتحاق بمناصب العمل في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المدة التجريبية والتنشيط وغيرها من الوضعيات الأخرى التي يكون عليها الموظف .

الباب الرابع : يتكون من ثلاثة فصول تحدد كيفية تصنيف مناصب العمل والأجر وتعويض الخبرة والترقية في الدرجات طبقا للجدول أدناه :

الترقية	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الالتحاق بالمنصب إلى الدرجة 1	3	3	3 سنوات
من الدرجة 1 إلى الدرجة 2	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة 2 إلى الدرجة 3	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة 3 إلى الدرجة 4	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة 4 إلى الدرجة 5	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة 5 إلى الدرجة 6	2	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة 6 إلى الدرجة 7	3	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة 7 إلى الدرجة 8	3	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة 8 إلى الدرجة 9	3	3	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة 9 إلى الدرجة 10	3	3	4 سنوات
المجموع	25 سنة	30 سنة	35 سنة

الباب السادس : يتكون من خمسة فصول تتناول حالات العمال وحركات تنقلهم وكذا الخدمة الفعلية وكيفيات الانتداب أو الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية مع بيان الإجراءات القانونية التي تخضع لها كل الحالات المذكورة .

الباب السابع : يتناول العقوبات التأديبية التي يمكن أن تسلط على الموظفين في حالة ارتكاب مخالفات أو أخطاء مهنية ، وقد صنفها المادة 124 من هذا المرسوم إلى :

عقوبات الدرجة الأولى وهي :

- الإنذار الشفوي .
 - الإنذار الكتابي .
 - التوبيخ .
 - الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام .
- عقوبات الدرجة الثانية وهي :
- الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام .
 - الشطب من جدول الترقية .

عقوبات الدرجة الثالثة وهي :

- النقل الإجباري .
- التنزيل .
- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات .
- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات .

الباب الثامن : يحدد كيفيات إنشاء علاقة العمل بين الموظف والمستخدم .

الباب التاسع : يحدد الأحكام الانتقالية المتعلقة بكيفيات تطبيق ترتيبات هذا المرسوم وطرق الإدماج والترتيب في الدرجة لغاية 1984 /12/31 .

الباب العاشر: ويتعلق بالأحكام الختامية التي تحدد تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم والنصوص الملغاة بمقتضاه .

وأخيرا نشير إلى ضرورة مراجعة المرسوم 85-60 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي يحدد إجراءات التطبيق الفوري للمرسوم 85-59 الذي سبقت دراسته والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

3. القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية

أ- تعريفه

هو المرسوم 90-49 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المتضمن القانون الأساسي الخاص الذي يحدد الأحكام النوعية المتعلقة بعمال قطاع التربية.

ب- مرجعيته القانونية

صدر هذا القانون الأساسي الخاص طبقا لما جاء في المادة الرابعة من المرسوم 85-59 التي تطالب بتبيان القانون الأساسي النموذجي بالقوانين الأساسية الخاصة التي تطبق على عمال المؤسسات والإدارات العمومية لتوضح بدقة الأحكام النوعية التي تطبق على بعض أصناف العمال تبعا لخصوصيات الوظيفة أو القطاع.

ج- مجال التطبيق

يبين هذا المرسوم الأحكام الخاصة المطبقة على أسلاك التربية والتكوين ويحدد قائمة مناصب العمل وشروط الالتحاق بها والوظائف المطابقة لهذه الأسلاك.

ويخضع لأحكام هذا المرسوم:

- الموظفون المعلمون.
- موظفو إدارة المؤسسات المدرسية والمعاهد التكنولوجية (معاهد التكوين أثناء الخدمة حاليا).
- موظفو الحراسة .
- موظفو التفتيش والمراقبة.
- موظفو المصالح الاقتصادية.
- موظفو التوجيه المدرسي والمهني.
- موظفو التغذية المدرسية.

ويتكون هذا القانون الأساسي الخاص من خمسة أبواب يمكن أن نلخصها فيما يلي:

الباب الأول : يتكون من ثمانية فصول تحدد بمجموعها الأحكام النوعية المتعلقة بشروط التوظيف وقواعد الانضباط والإلزامية المشاركة في تنظيم الامتحانات والمسابقات وكذا فترة التجربة ووتيرة الترقية ، وحركات التنقل والعقوبات التأديبية وإنهاء علاقة العمل بالإضافة إلى أحكام نوعية أخرى تخص الإدماج .

الباب الثاني : يضبط قائمة أسلاك الموظفين في قطاع التربية ويحدد مهامهم وشروط تعيينهم.

الباب الثالث : يحدد تصنيف العمال والوظائف والأسلاك الخاصة بالتربية والتكوين (يمكن الرجوع على الجدول لمعرفة تصنيف كل فئة).

الباب الرابع : يحدد تصنيف العمال والوظائف والأسلاك الخاصة بالتربية والتكوين (يمكن الرجوع إلى الجدول لمعرفة تصنيف كل فئة) .

الباب الخامس : يحدد الأحكام الخاصة والختمية ويبين النصوص الملغاة بمقتضى هذا القانون الأساس الخاص.

4. القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك المشتركة

وهناك أيضا ما يسمى بالقوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك المشتركة وهي :

- المرسوم التنفيذي رقم 89-224 المؤرخ في 07 جمادى الأولى عام 1410 الموافق لـ 05 ديسمبر 89 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة للمؤسسات العمومية .

- المرسوم التنفيذي 90-229 المؤرخ في 03 محرم 1411 الموافق لـ 25 جويلية 1990 يعدل ويتمم المرسوم 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

- المرسوم التنفيذي رقم 91-79 المؤرخ في 07 رمضان عام 1411 الموافق لـ 23 مارس 1991 يعدل ويتمم المرسوم رقم 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية .
 - المرسوم التنفيذي رقم 89-225 المؤرخ في 07 جمادى الأولى عام 1410 الموافق لـ 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب .
- ويمكنك الرجوع إلى هذه المراسيم في الجرائد الرسمية أو كتاب النصوص الخاصة بتنظيم وتسيير المسار المهني لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادر عن وزارة التربية الوطنية في ماي 1992 .