

الفصل الأول

الأحكام التشريعية لأوقات العمل
وأنماط تحديد مدتها القانونية

الإهداء

- إلى روح والدي طيب الله ثراها
- إلى جميع الأساتذة الكرام
- إلى جميع أفراد عائلتي
- وإلى جميع الأصدقاء

كلمة شكر

أقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الدكتور طيطوس فتحي على مساعدته لي، فرغم إنشغالاته وإلتزاماته الكثيرة فقد قبل الإشراف على هذا العمل ، ومراجعتة من جديد ، مع تقديمه لملاحظات قيمة أنارت لي طريق البحث والتقصي ، فله كل عبارات الشكر والتقدير .

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل رب زدني علما"

صدق الله العظيم

مقدمة:

إن المهتمين من ال دارسين بتطور حقوق العمال في العالم لا يمكن إلا أن يكونوا أعجبوا بما تناوله المؤلفون من خلال كتبهم التي تناولوا فيها ولو قليل من الواقع وطنيا ودوليا ، ضمن المناهج الشاملة التي أعطتنا معرفة محددة من قانون العمل الجزائري ، مع تذكيرنا وتبسيط الخطوات المعروفة في القانون المطبق على علاقات العمل في الجزائر في السنوات الخمسين الماضية، وإعطائنا رؤية حقيقية من التحول والاتجاه الحالي المقترح ، بعد التخلي عن الطريق الاشتراكي والإصلاح الليبرالي لعام 1990 على جميع العقود ، وقد تماشى هذا جنبا إلى جنب مع رفع القيود الانتقائية في سياق الانتقال من تفرد القانون إلى إمكانية التدخل من الحكم الذاتي الجماعي.

بحيث تم اتخاذ إجراءات وراء الإصلاحات ووقت العرض والتغيرات أنجزت فعلا أشياء في طريق التتقدم لغرض ازدهار مجتمع على أسس سليمة وليس فقط لتسليط الضوء على الصفات من حيث الأسلوب وممارسة تحقيقها .

إن الإصلاحات التشريعية التي جاء بها المشرع الجزائري في مجال قانون العمل الجزائري ، لا تترك لنا مجال الخ طأ أمام التأكد من الخلفية الدولية لع -ولمة الاقتصاد، وتحرير السوق وطلب المرونة في القانون الداخلي.

ونحن نرى أن هناك حاجة لإعطاء الوقت، على وجه الخصوص، للتغلب على الصعوبات وطفرات الجهات الفاعلة ، سواء في إدارة الشركة والنقابات و مفتشي العمل أو القضاة. ومن المشجع نوعا من طفرة جهات الحكمة . قد تظهر مخاطر تنمية المناطق التي ينعلم فيها القانون في سياق تحرير الاقتصاد وإضعاف القواعد القانونية والمؤسسية. وتذكيرا بالطريق لغرض حماية قانون العمل.

مدة العمل كانت ولا تزال من أهم المطالب العمالية ، وإن ظروف العمل في الوقت الحاضر تجعل هذا التخفيض أكثر ضرورة وذلك لتمتيع العمال بوقت للراحة وبوقت للمتعقة.

إن تدخل المشرع في مختلف الدول لتنظيم أوقات العمل من الإجراءات ذات الأهمية الكبيرة بالنسبة إذ ترك أمر تحديد تلك المدد إلى السلطة التقديرية لطرفي العقد على أساس حرية التعاقد. (1)

كما يمثل وقت العمل بالنسبة للعامل محورا جوهريا في العلاقة التعاقدية كونه يمس بحياته من جهة ومن جهة ثانية يظل في الغالب هو المعتمد في قيام الأجر مما يستدعي بصورة حتمية تدخل الدولة بهدف تنظيم أوقات العامل والمحافظة على استقرار علاقات العمل. مما يعني أن وقت العمل ينتقل من العامل للمستخدم ويصبح حقا له طالما أنه يدفع مقابله أجرا.

نتيجة لهذا الانتقال ستتضارب مصالح العمال وأرباب العمل من زاويتين متعاكستين ، إذ يطالب العمال بتقليص وقت العمل بينما يتمسك أرباب العمل بمطالب معاكسة للحصول على أكبر قدر ممكن من جهد العمال خلال أطول فترة زمنية.

ومع ازدياد الصراع وتطور المجتمع وسوق العمل واعتماده على اليد العاملة ومسايرته للمفاهيم الحضارية والاجتماعية تم الكشف عن جوانب أخرى لمشكلة وقت العمل.

(1) - أمحمد نصر الدين قريش - قانون العمل - التحولات في قانون العمل الجزائري بين القانون والعقد - جزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، طبعة 2009 ، ص.3.

كان من نتيجة هذه التطورات أن تقلص نفوذ مبدأ سلطان الإرادة وتنظيم وقت العمل عن طريق تدخل المشرع وترشيده بهدف تحديد الأطر والأساليب التنظيمية لتمكين المستخدم من الاستفادة من وقت العامل من جهة وتحقيق قدر كافي لراحة العامل من جهة أخرى أي تحقيق التوازن بين المطالب.

وعليه ، يعد تنظيم المشرع لأوقات العمل أمرا ضروريا وفعالا دعت إليه دوافع اقتصادية واجتماعية وطغت عليه المصلحة العامة، وليس غريبا أن تعتبره الطبقة العمالية من أكبر المكاسب المحققة في هذا الشأن، غير أنه تم حينما اجتمعت تلك الدوافع وساهمت بمجملها في الاهتمام بوقت العمل واعتباره أحد الركائز في بناء سوق الشغل.

كما تبين جراء دوافع التحديد الزمني لأوقات العمل أن العامل مهتد صحيا واجتماعيا، فمن جهة ،تكتسي دوافع المواطنة طابعا هاما ذلك أن من حق كل مواطن المشاركة في القضايا العامة، الشيء الذي حتم على المشرع التدخل من أجل توفير وقت فراغ كاف لتطويع مداركه وثقافته ومشاركته في المظاهر الاجتماعية ومن ذلك جاءت أهمية الأعياد مثلا.

وفي نفس السياق تبدو أهمية تحديد وقت العمل للعامل الرشيد كضرورة صحية إذ لا بد أن يترك له وقت للراحة والاستجمام تتمثل فترات يومية وأسبوعية وسنوية، ومن هنا كانت راحة العامل مطلبا دستوريا تبنته كثير من الدول.

ففي البداية لم تكن ساعات العمل خاضعة لأي تحديد وكان العامل يعمل منذ طفولته إلى العجز أو إلى الممات في أيام طويلة بدون راحة وبدون عطلة أحيانا.

وننتج عن ذلك أن ساهمت الكثير من الاتفاقيات الدولية في افتكاك حق الراحة والأجر للعامل، ومن أهمها الاتفاقية الدولية رقم 152 سنة 1936 المتعلقة بالعتلة والاتفاقية الدولية رقم 132 المعدلة سنة 1970 المتعلقة بأجر العتلة كما بذلت هذه المنظمة لتخفيض عدد ساعات العمل في الصناعة من 48 إلى 40 ساعة وكذا تحديد السن الأدنى بـ 16 سنة ضمن الاتفاقية رقم 138 الصادرة سنة 1973. (1)

كما ظهرت إلى العفن مطالب تنادي بضرورة تعاون دولي يخص تشغيل الأطفال والنساء وتحديد ساعات العمل والعدالة في الأجر إلى أن تم إنشاء منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة.

وتم بهذا الخصوص إقرار حق العامل في فترة عمل معقولة ضمن نصوص دولية حيث نصت المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10/12/1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة على أن: "لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطل دورية بأجر".

كما نصت المادة 7 فقرة 4 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر بتاريخ 16/12/1966 بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة على أن: "تعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل شخص في التمتع بظروف عادية ومواتية للعمل تكفل بوجه خاص: الراحة ووقت الفراغ وحد معقول لساعات العمل والعطل الدورية بأجر وكذلك مكافأة للعطل العامة".

(1) - د/ مهدي بخدة، "التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة - طبعة 2013، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 6.

أما تطور موضوع وقت العمل في الجزائر فيظهر من خلال التكفل بتحسين ظروف العمل بدء بأعلى الهرم القانوني ، فنص المادة 52 من دستور 1989 على الحق في الراحة وجاء في دستور 1996 نصوص تبين الحق في العمل والراحة والحماية في أثناء العمل ويدخل تحت هذا الحق الأخير وقت العمل الذي تبينه المادة 55 : " لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كفايات ممارسته".

وعلى غرار معظم التشريعات العمالية مر التشريع الجزائري بكثير من المراحل ليعاصر التطورات ويواجه المستجدات التي حدثت في عقود محدودة منذ الاستقلال إلى اليوم. ففي بداية الاستقلال ظل العمل على ما كان عليه الحال إبان الاستعمار بتطبيق التشريع الفرنسي المتمثل آنذاك في أمر 4 فيفري 1959 الذي يجعل مدة العمل 40 ساعة في الأسبوع ريثما يتم إصدار تشريعات وطنية.

وبقي الأمر على حاله في مجال وقت العمل إلى بداية السبعينات حيث صدر إلى الوجود أول نص قانوني يتعلق بفترات العمل المتمثل في قانون 30-75 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الأسبوعي الذي حدد فترة العمل 44 ساعة في الأسبوع لكافة العمال.

تلاه بعد ذلك ، قانون 03-81 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الذي أبقى على نفس المدة التي بقيت ثابتة بدورها حتى في ظل قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل.

ومع تسارع وتيرة الإصلاحات وتدهور مستوى العمل وتزايد البطالة ، صدر قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث حدد مدة العمل بـ 44 ساعة في الأسبوع قابلة للتخفيض والزيادة في حالات معينة تم تلاه بعد ذلك أمر 97-03 الذي ألغى المواد 22-23-24-25-26 من قانون 90-11 الخاصة بمدة العمل ، حيث حدد فترة العمل ولأول مرة 40 ساعة في الأسبوع.

ولإثراء هذا الموضوع الذي هو تحت عنوان : " وقت العمل والراحة بين النصوص الداخلية والدولية " التطرق له من خلال وجهتين التشريعية والاتفاقية رغبة في الجمع بين القواعد القانونية وما يدلي به الاتفاق حيث الاعتماد على النصوص الدستورية والتشريعية والاتفاقات الدولية والعربية مبينا بعض المسائل المثارة المتعلقة بوقت العمل حيث قسمت الموضوع إلى فصلين اثنين ، في الفصل الأول الأحكام التشريعية لأوقات العمل حيث سلطت الضوء بداية على عناصر علاقة العمل ببيان وبين الزمن المستغرق لأداء العمل ، ثم التحديد الذي أقرته النصوص التشريعية والمدة التي اعتمدها لكي يتم على أساسها تنفيذ كل من العامل وصاحب العمل التزاماتهما وانتهاء بالفصل الثاني الخاص بتنظيم وقت الراحة وما مدى حجم الساعات التي يتمتع بها الموظف بين إجبارية العطل وضرورة الظروف الاقتصادية والاجتماعية وهل يستطيع الموظف أن يتنازل عن عطلته الأسبوعية وغيرها في ظل التراكمات المهنية؟ وهل نجح العامل في تخفيض قدر ممكن من المدة القانونية أم لازال في صراع مع رب العمل؟ كل هذا سأحاول التطرق إليه وإزالة الغموض قدر المستطاع.

المبحث الأول: التطور التاريخي لتنظيم الوقت :

إن الإفصاح عن وقت العمل والراحة بسبب الحاجة للتداخل الاقتصادي والاجتماعي، من منظور عالمي، إذ لا يمكن الحد من ضوابط الشراكة . لأنه لا يمكن التفكير في واحد دون الآخر، حتى لو كان الترتيب من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية ولا نستبعد في الجزائر المستقلة، التكامل الاقتصادي والاجتماعي كأساس لتنظيم الوقت ، قد ورد صراحة في النظام القانوني نفسه وقد تناوله الأمر رقم 75-30 من 29 أبريل 1975 الذي وضع أسبوع العمل القانوني حتى 44 ساعة ، بحيث أنه يستجيب إلى الحاجة الملحة لتوسيع وتعزيز ، وورد أيضا أن ساعات العمل كعامل للطاقة الإنتاجية للبلاد لتلبية متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وضمان نجاح الثورة الاشتراكية في تعبئة العمال لتحسين الإنتاج، والإنتاجية قادرة على ضمان استمرار التنمية في البلدان المستقلة وضمان تقدمها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. بعد ست سنوات، (1) القانون رقم 81-03 من 21 فبراير 1981 تحديد وقت العمل القانوني، في ظل الوضع العام للعامل، ويحافظ على ساعات العمل الأسبوعية إلى 44 ساعة. فإنه ينص في مقاله أن " يرتبط مدة العمل لضرورات التنمية والأهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية للأمة ، تنص على أن هذا المصطلح "يتحدد من قبل النظام لتطوير الإنتاج، وتحسين إنتاجية العمل والتقدم العلمي والتقني ". في حين أن الكفاءة الاقتصادية ليست هي المعيار الوحيد. في نفس المادة، فإن القانون تضمن بشكل فعال أنه "في جميع الحالات، فإنه (ساعات العمل) يجب أن تسمح بتطوير العامل ".

في الواقع، لقد كان عليه أن يعترف بأن تعبئة العمال المتوقعة لم تحدث،

(1) - أحمد نصر الدين قريش - المرجع السابق ، ص. 45.

وعلى التنمية التي من شأنها أن تؤدي إلى أفضل توازن بين وقت العمل والأوقات الأخرى لم تنجح، ولم تكن ذلك شعار في السياق الاجتماعي والسياسي في ذلك الوقت، بل انعكاس ظاهرة الغياب التي وصلت إلى نسب مقلقة. ومختلفة، تم إعطاء تفسيرات لهذه الظاهرة، دلالة قاطعة على الصعوبات التي يواجهها العمال من أصل ريفي على التكيف مع الأنشطة الصناعية الناشئة؛ عدم كفاية الرواتب، قادت العمال للتركيز على الأنشطة التكميلية لتحقيق تكملة الدخل، أو بصورة أعم، ونحن نعتبر أنه من البيئة الاقتصادية والاجتماعية للشركة التي تلزم العمال وسيلة للحياة تتعارض مع احترام انضباط العمل . (1)

يعتقد عالم الاجتماع سعيد الشخي (2) أنه في بعض الحالات "أصبح الغياب شكل من أشكال المطالبة منه مثل الإضراب"، في حين أن عالم الاجتماع علي كرز كتب: "العامل غائبا في معظم الحالات للوقت، عدم العمل جزء لا محالة إليه، لا يكفي لإنتاج عملا جماعيا، وبالتالي يحول الوقت المنتج في الوقت غير المنتج. ولكن أعطت إحساسا عاما في ذلك الوقت غير- العمل بعيدا لتنظيم وظيفة أو في المراسلات مع وقت العمل، يتجلى في شكله الخاص التي تفرض في نهاية المطاف معاييرها على هذا الأخير". وهكذا، في علاقة الترابط بين ظروف العمل والحياة خارج العمل، وتنظيم وقت العمل، بموجب القانون، وهزم رغم كل الواقع مع لوائح العقوبات، فإن طاقة وقوة العامل في العمل في المصنع وليس ذلك بكثير على المنطق الاجتماعي والتنظيمي الذي تقدمه مديرية المصنع، وإنما وفقا لاهتماماتها الاجتماعية ذات الصلة التي هي له ."

(1) - محمد نصر الدين قريش - المرجع السابق ، ص. 46.

(2) - Saïd Chikhi, la classe ouvrière aujourd'hui en Algérie ,Revue Temps Modernes ,1982,n°432-433 P.74 , Le sociologue Saïd chikhi estime que dans certains cas « l'absentéisme est devenu une forme de revendication au même titre que la grève » ,

منذ السنوات 1988-1990، والاضطراب الاقتصادي والسياسي الجديد تسبب في الاقتصاد والاضطراب تدرجت في النشاط الاجتماعي والاقتصادي بشكل عام، والهيكل التنظيمي للشركة على وجه الخصوص، لم يكن له تأثير في جعل قضية وقت العمل، وهو موضوع له أهمية كبيرة في النقاش الاجتماعي للنقابات - للعمال الجزائريين على وجه الخصوص - لا يصلح في مطالباتهم، ومنظمات أرباب العمل ليست معروفة في هذه المسألة. للعمال وأصحاب العمل وممثلي السلطة العامة موقف يبدو أنه راض على نظام ساعات العمل وفترات الراحة التي أنشأها المشرع الجزائري بالأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، وأسسها بموجب القانون رقم 03/81 الصادر في 21 فبراير 1981. المتعلق بالمدة القانونية للعمل، بغض النظر، لم يرافق الإصلاح الليبرالي في قانون العمل من عام 1990 تغييرات كبيرة فيما يتعلق بهذه المسألة. من حيث الأسلوب، هو دائما الخيار المفضل لاعتماد وتطبيق قواعد لتنظيم وقت العمل والراحة، وعندما تدخل الدولة تصاميم السلطة التشريعية دورا مكمل للجهات الفاعلة الاجتماعية، أنها تعطيهم مهمة ضيقة لمسح على بعض النقاط، حلول لحالات العمل خاصة، ومع ذلك، حتى لو أنها ليست حرجة ويحتاج إلى وصفها، وضع المعايير مستقلة عن الشركاء الاجتماعيين على الرغم من كل مسبق، وبالتالي يستحق أن يعفى. من حيث القانون الموضوعي، والقواعد في الوقت المحدد وبقية العمل ما زالت قائمة فقط على ثلاث قواعد: الجدول الأسبوعي الذي من المقرر عتبة عليها القانون، وهو يوم راحة أسبوعية وإجازة سنوية إلزامية. أي حل التكيف أو انتقاص من المفاوضات الجماعية أو عقد العمل الفردي لا يجوز اعتبار بالرجوع إلى هذه القواعد. المفاهيم الجديدة الوحيدة التي أدخلها التشريع من الإصلاح الليبرالي عام 1990 هي جزء من الوقت وتكافؤ ساعة. (1)

(1) - محمد نصر الدين قريش - المرجع السابق ، ص. 47.

في التصميم القانوني، وقت العمل لا يزال أساسا مجموعة متجانسة. يرتبط ارتباطا مباشرا في وجود تشريعات موحدة والعمل على أنماط من عدة أنواع ، لم يتم تأسيس العلاقة بين الفترات الزمنية وعطلة العاملين في النص نفسه؛ حتى تنظيم وقت العمل واستيعاب أيضا فترات الراحة. وبالتالي، يقوم على أساس نظام تنظيمي جديد، لأول مرة، القانون رقم 63 - 278 المؤرخ في 26 جويلية 1963، بصيغته المعدلة و المتتممة ، يحدد قائمة الأعياد القانونية الوطنية والدينية .⁽¹⁾ ، من ناحية أخرى، القانون رقم 90-11 من 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل؛ واحدة من هذه يكرس العديد من أحكامه على الإجازة السنوية والأوضاع الخاصة بالعمل (العمل الإضافي، العمل الليلي والعمل في نوبات)، وكذا الأمر رقم 97-03 الصادر في 11 يناير 1997 بشأن ساعات العمل القانونية، تنظيم وقت العمل والراحة لديه تمييز من كونه قانون موحد تماما. القانون هو عام وينطبق على جميع حالات العمل، بغض النظر عن طبيعة النشاط، الوضع القانوني لصاحب العمل وفئة العمال، قواعد بشأن هذه المسائل وخاصة أن من وقت العمل لا يأخذ بعين الاعتبار الحالة الخاصة للعمال الذين قد تم شغلها عن طريق نظام رقابي محدد من مسار علاقة العمل. وفقا لأحكام المادة 4 من القانون رقم 90-11 وبالتالي، لا تحتوي على المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على نظام خاص لعلاقات العمل لمديري الشركات أو المرسوم التنفيذي رقم 97-474 إنشاء⁽²⁾ قواعد محددة تنظم علاقات العمل المتعلقة بالعاملين في المنزل، أحكام محددة في هذا الصدد. في ذلك، الأحكام القانونية المطبقة على جميع الموظفين هي تطبيق من حيث المبدأ أيضا. فقط للعمال بيت لقضاء العطل هو موضوع الأحكام الخاصة .

(1) القانون رقم 63/278 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية الوطنية والدينية ، الجريدة الرسمية عدد 53/1963.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 97/474 المؤرخ في 8 شعبان 1418 الموافق 8 ديسمبر سنة 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل ، الجريدة الرسمية عدد 82/1997.

المطلب الأول : التنظيم التشريعي لوقت العمل :

خضعت عقود العمل فترة طويلة لمبدأ سلطان الإرادة الذي يخول لصاحب العمل إملاء شروط العمل ومن بينها الحق في وضع أطول مدة عمل ممكنة ،مما ولد خلال القرنين الماضيين مطالب عمالية منادية بتقليصها من أجلها التفرغ للحاجات والانشغالات الشخصية والاجتماعية .

أما اليوم ، فلم يعد الأمر كذلك بعد الصفة القانونية التي اكتسبها تنظيم وقت العمل من خلال تحديد المدة القانونية للعمل والمدة القصوى للعمل الفعلي بحيث يترتب على أساس تلك المدة قياس العمل واستحقاق الأجر ، واعـتبر ما تم الوصول إليه من أكـبر المكاسب العمالية على الإطلاق إذ يرى بعض الفقه أنه ليس من المبالغة القول أن شروط العمل المختلفة ترد في النهاية إلى موضوع ساعات العمل وموضوع الأجور وان مركز الشغل في موضوع ساعات العمل هو مسألة " الساعات القصوى ".⁽¹⁾

تختلف تشريعات العمل المقارنة لدى بحثها في موضوع ساعات العمل فمنهم من يقتصر على ساعات العمل اليومية أو الاسبوعية ، ومنهم من يوسع مجال البحث في هذا الموضوع إلى الراحة والعطل بأنواعها ، ومنهم من يوسعه أكثر ليشمل " العمل المهني " للعامل من حيث تحديد سن الدخول إلى العمل وموعد انتهاءه من العمل.⁽²⁾

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 56 ، مقتبس عن أمين عز الدين " المدخل في شؤون العمل وعلاقاته " ، مكتبة القاهرة الحديثة ، طبعة 1964 ، ص 70 .

(2) - د/ مهدي بخدة ، نفس المرجع ، ص. 56 ، مقتبس عن فتحي عبد الرحيم وأحمد شوقي محمد ، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، طبعة 2002 ، ص 165 .

المشرع الجزائري وسع في مجال ساعات العمل فلم يقتصر على تحديد المدة القانونية والساعات القصوى اليومية باعتبارها لب هذا التحديد وهو ما تبينه المادة 07 من أمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل " لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال ، اثنتي عشر (12) ساعة " ، بل امتدت قواعد قانون علاقات العمل (قانون 11/90 لتشمل تحديد سن العمل ومنح الحق في الراحة والعطل بمختلف أنواعها وكذا الحق في التقاعد ، وتعد كثير من هذه الأحكام من مسائل النظام العام .⁽¹⁾ (لايجوز الإتفاق على مخالفة الهدف) لذا واستيفاء لهذا الموضوع سنتناول صور وقت العمل وحدوده القانونية .

اقتصر تشريع العمل الجزائري منذ بداية التقنين لساعات العمل على تحديد المدة القانونية الأسبوعية في الظروف العادية للعمل من جهة، ومن جهة ثانية تنص النصوص القانونية على ضرورة التزام أطراف علاقة العمل بالحد الأقصى من العمل اليومي.

يتم العمل بالحدود القانونية التي أقرها تشريع العمل سواء ما تعلق منها بالمدة القانونية الأسبوعية أو مدة العمل اليومية في إطار العمل بالتوقيت الكامل.

أما العمل بالتوقيت الجزئي فمدة العمل تتصف بالصفة الاتفاقية أكثر من القانونية بحيث يكفي القانون بتحديد الحد الأدنى من ساعات العمل الأسبوعية، وسنتعرض لهذا الموضوع لاحقا. وعليه سنتناول في هذا المطلب المدة القانونية الأسبوعية والحد الأقصى لساعات العمل خلال اليوم ضمن فوعين منفصلين:

(1) - المادة 15 من قانون 11/90 التي تحدد سن التوظيف بـ 16 سنة ، ومن نفس القانون المادة 28 التي تمنع تشغيل العمال القصر في الأعمال الليلية والمواد 33 و 39 التي تتضمن حق الراحة والعطلة السنوية على الترتيب ، عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.57.

الفروع الأول : المدة القانونية الأسبوعية

تعريف : المقصود بها الفترة المحددة قانونا التي يلتزم أثناءها العامل بوضع جهده تحت تصرف رب العمل.

اقتصر التشريع الجزائري الحالي على الأحكام المتعلقة بالمدة القانونية دون أن يعطي لها تعريفا محددًا على خلاف ما سبق . (1)

أما الجانب الفقهي ، فيعرفها الأستاذ مسعود منتري بان المقصود بها: " تلك المدة المحددة التي يقضيها العامل إلزاميا في المؤسسة ويتقاضى عليها أجرا". (2)

كما يعرفها الأستاذ أحمية سليمان بأنها " تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل، أو بمعنى آخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العامل ". (3)

(1) - ولقد عرّفها المشرع الجزائري في المادة 02 من قانون 03/81 المؤرخ في 1981/02/21 المحدد للمدة القانونية للعمل الملغي : " يقصد بها الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة صاحبة العمل ، إما في مكان العمل نفسه وإما في مكان آخر من أجل إعداد أو أداء المهام المترتبة عن منصب عمله " ن - ق - لا عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ص. 57 .

(2) - MENTRI MESSAOUD , essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie, o.p.u. Alger, édition 1986, p.67 .

(3) - أحمية سليمان ، أحمية سليمان ، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، طبعة 1992 ، ص. 145.

بمقتضى المادة الأولى من أمر 03/97 المتضمن للمدة القانونية للعمل التي تنص على أن : " يحدد هذا الأمر المدة القانونية للعمل المطابقة ضمن الهيئات المستخدمة التي يحكمها القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 والمتعلق بعلاقات العمل، وكذا ضمن المؤسسات والإدارات العمومية "، تطبق المدة القانونية الأسبوعية المحددة ب 40 ساعة أينما وجدت علاقة عمل أو علاقة وظيفية.

تفريعا لذلك ، تطبق مدة 40 ساعة خلال الأسبوع في الشركات المدنية والصناعية والتجارية مهما كانت طبيعتها عامة أو خاصة وكافة الهيئات المستخدمة متى قام عمالها بتقديم عمل مقابل مرتب في إطار تبعيتهم لصاحب العمل. (1)

من جهة ثانية يتم تطبيق تلك المدة ضمن الإدارات العمومية والمؤسسات ذات الطابع الإداري والبلديات والولايات والدواوين العامة والوزارات وإدارتها اللامركزية بكل الولايات ورئاسة الجمهورية ومصالح رئاسة الحكومة.

انطلاقا من المادة الأولى من أمر 03/97 فإن مجال تطبيق تلك المدة يشمل العمال داخل الهيئات المستخدمة المنضوية تحت أحكام قانون العمل وكذا مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية.

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري من خلال أمر 03/97 قد وحد في مجال المدة

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ص 80 ، طبقا للمادة 2 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر. عدد 90/17) ، التي تبين المجال الذي يحكمه قانون العمل بالاعتماد على عناصر عقد العمل.

القانونية بين العمال الأجراء الذين يشتغلون لحساب شخص آخر والموظفين. ويشكل إلحاق الموظفين بالعمال في مجال المدة القانونية. استثناء لهذه الطائفة دون غيرها حيث قضت المادة 03 من قانون 11/90 بأن: "يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة".

نلاحظ أن لفظ المؤسسات والإدارات العمومية ورد على إطلاقه في المادة 01 من أمر 03/97 مما يفهم منه أن المدة القانونية تطبق على المستخدمين المدنيين التابعين للدفاع الوطني والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات، أما القضاة والمستخدمون العسكريون التابعون للدفاع الوطني فلا يخضعون لهذه المدة. من جهة أخرى تقضي المادة 04 من قانون 11/90 بما يلي: "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به".

ومن منطلق هذه المدة القانونية الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة لا تطبق على مسيري المؤسسات وعمال الملاحة البحرية والملاحة الجوية والعمال داخل السفن التجارية وعمال الصيد البحري والعمال في المنازل والصحافيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت. (1)

(1) - د/مهدي بخدة، المرجع السابق، ص. 81.

إن خروج هذه الطوائف من العمال عن نطاق قانون علاقات العمل يعود إلى الطبيعة الخاصة للنشاط الذي يقوم به هؤلاء إذ تنظم علاقات العمل لديهم في إطار قوانين خاصة. وفي المقابل تستثني المادة 05 من أمر 03/97 عمال الفلاحة بسبب الطبيعة الخاصة للعمل الفلاحي حينما تقضي بتحديد مدة العمل خلال ال سنة وليس الأسبوع: " تحدد مدة العمل المرجعية بالنسبة للاستثمارات الفلاحية بألف و ثمانمائة (1800) ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو النشاط ".

وتمثل آخر التعديلات التي طرأت في هذا المجال حيث خضعت المدة للتقليص عدة مرات بدء بالأمر 30/75 الذي حددها ب 2400 ساعة في السنة وفق المادة 24 الملغاة من قانون 11/90. (1)

ينحصر استعمال وقت العمل لدى تشريع العمل الجزائري في صورتين : المدة القانونية للعمل وتمثل الفترة الزمنية المرجعية التي يحددها القانون، ومدة العمل الفعلي وتعني عدد ساعات التشغيل الفعلي التي يقضيها العامل تحت تصرف الهيئة المستخدمة بصفة عامة.

تنص المادة 02 من الأمر الرئاسي 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل: " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية " بالنظر إلى هذه المادة فإن تحديد المدة القانونية في التشريع الجزائري تقوم على ثلاثة عناصر: (مدة أسبوعية ، مدة محددة للظروف العادية وثالثا مجال التطبيق)، فالمدة الأسبوعية تحسب على أساس عدد ساعات العمل المقررة قانونا خلال الأسبوع بحيث تمثل الساعة وحدة زمنية لقياس الوقت المستغرق لإنجاز العمل.

(1) - المادة 24 من القانون 90-11 الملغاة بالأمر رقم 03/97.

ويمثل الأسبوع مجالا لحساب عدد ساعات العمل في غالبية التشريعات المقارنة ، وفي البعض منها نجد إلى جانب المدة الأسبوعية ، تحديد عدد ساعات العمل اليومية كما هو الشأن في تشريع العمل المصري أو تحديد لعدد ساعات العمل خلال السنة كما ينص على ذلك التشريع الفرنسي.

فالمشرع الفرنسي حدد المدة القانونية للعمل بـ 35 ساعة في الأسبوع⁽¹⁾ باعتبارها عتبة قانونية على أن لا تدخل ضمنها الساعات الإضافية، ولا يتجاوز الحد الأقصى 10 ساعات في اليوم في الظروف العادية ويمكن أن يصل إلى 12 ساعة في غيرها.

وقبل ذلك حدد أمر 1982/1/16 المدة القانونية الأسبوعية للعمل بـ 39 ساعة، لكن تجب الإشارة إلى رزنامة تطبيق المدة الجديدة (35 ساعة) التي أخذت بعين الاعتبار العامل العددي داخل المؤسسة.

(1) - المادة (1 - 212. من القانون الفرنسي ، المعدلة بقانون 2000/01/19 ، عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 74.

فحسب المادة (212 في القانون الفرنسي) يسري مفعول المدة القانونية المحددة بـ 35 ساعة في الأسبوع ابتداء من 2000/01/01 داخل كل المؤسسات والوحدات الاقتصادية والاجتماعية التي تشغل أكثر من 20 عاملا.

أما إذا تجاوز عدد العمال 20 عاملا داخل المؤسسة في فترة أكثر من 12 شهرا متتابة وقبل تاريخ 2000/01/01 فإن العمل بفترة 35 ساعة يبدأ من 2002/02/01.

في حالة ما قل عدد العمال عن عشرين عاملا فإن تاريخ تطبيق تلك المادة يبدأ من 2002/01/01.

وفي التشريع الجزائري تحدد المادة 2 من أمر 03/97 المدة القانونية الأسبوعية بأربعين (40) ساعة في الظروف العادية وهو ما يعادل 173 ساعة و 33 دقيقة في الشهر (1) بعدما كانت طوال سائر التشريعات السابقة محددة بـ 44 ساعات في الأسبوع.

إضافة إلى ذلك ، نلاحظ أن مدة 40 ساعة تمثل الحد الذي أقرته منظمة العمل الدولية في الاتفاقية الدولية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل التي جاء فيها:

(1) - المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 467/03 المؤرخ في 2003/12/2 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ج.ر 2003/76 ص 4 .تابعت في السنوات الأخيرة المراسيم الرئاسية التي تحدد الأجر الأدنى المضمون وآخرها الصادر سنة 2011 دون أن يغير في التوقيت شيئا والتغيير الموجود فيه هو اعتماد 18000.00 د.ج كأجر وطني أدنى مضمون. (SNMG) ، عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.75.

" على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الإتفاقية أن تعلن موافقتها على مبدأ العمل أربعين ساعة في الأسبوع وتطبقه بطريقة لا تؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة ". (1)

ومن جهة أخرى يحدد القانون الحد الأدنى من أيام العمل إذ تنص المادة 2فقوة 2 من أمر 03/97 على أن : "توزع المدة القانونية على خمسة (5) أيام عمل على الأقل".

ونشير هنا إلى أن تحديد المدة القانونية وفق الأسبوع وتعيين عدد الأيام التي يمكن أن توزع عليها تلك المدة مع تحديد المدة اليومية القصوى ،يظهر بوضوح حرص المشرع على توفير يوم الراحة الأسبوعية.

ذلك أن توزيع هذه المدة 40 ساعة على 5 أيام على الأقل مع تحديد أكبر فترة زمنية فعلية خلال اليوم الواحد 12 ساعة كحد أقصى في أي حال من الأحوال يوفر على الأقل يوما يخلد فيه العامل إلى الراحة ، ولن يتحقق ذلك إلا باحترام المدتين القصويين اليومية والأسبوعية فلا يجوز الاكتفاء بتطبيق أحدهما دون الآخر. (2)

(1) - المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم 47 ، بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع ، الموقعة في 4 جوان 1935 والتي بدأ تطبيقها منذ 23 جوان 1957. منشورات منظمة العمل الدولية، 1991.

ملاحظة : وتجدر الإشارة أن الجزائر لم توقع على هذه الإتفاقية.

(2) - أحمية سليمان، المرجع السابق 147.

إن مقارنة التشريع الجزائري بالتشريع الفرنسي في مجال تحديد المدة القانونية الأسبوعية يجعلنا نلاحظ الفرق بين التشريعين إذ اقتصر المشرع الجزائري على مدة 40 ساعة خلال الأسبوع في الظروف العادية للعمل بالإضافة إلى زيادة 8 ساعات إضافية في حالة الضرورة المطلقة للخدمة وأكثر من 8 ساعات في حالتي الوقاية من الحوادث وإصلاح الأضرار.

بيد أن راعي تشريع العمل الفرنسي توزيع المدة القانونية على عدة أسابيع لغرض إضفاء فعالية أكثر لمدة عمل تختلف باختلاف الأسابيع ، إذ ليس من الضروري أن تبقى مدة 35 ساعة في الأسبوع ثابتة كما هو الحال في التقنين الجزائري.

وفي ذلك تبين المادة (L.212-7) مدة العمل خلال 12 أسبوعا متتالية بأن لا تتعدى 44 ساعة في الأسبوع الواحد، ويمكن أن تصل إلى 46 ساعة إذا نص اتفاق ذلك.

أما بحساب الساعات الإضافية فمدة العمل خلال الأسبوع لا تتعدى 48 ساعة.

كما يمكن مخالفة تلك الحدود بحيث لا يجب أن تتعدى 60 ساعة في الأسبوع مهما كانت الظروف الاستثنائية غير أنه يستثنى من مخالفة الحد الأخير ، الأعمال المنزلية ذات نوع من الأهمية التي تؤدي للأقارب، بعض الأعمال الفكرية(العلمية الأدبي و الفنية) والأشغال المستعجلة للوقاية من الحوادث الوشيكة أو لتنظيم تدبير الإنقاذ.⁽¹⁾

⁽¹⁾ - *Durée, réduction et aménagement du temps de travail* ministère de l'emploi et de la solidarité 2000. 17 نقلا عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ص77.

الفرع الثاني : قيد وتوزيع وقت العمل

تقضي المادة 02 من أمر 03/97 بأن المدة الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة والموزعة على الأقل في فترة 05 أيام لا تخص سائر النشاطات بل فقط تلك التي يتم إنجازها في الظروف العادية. وهذا ما ركزت عليه المادة 02 في فقرتها الأخيرة حيث نصت على: " تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بـ 40 ساعة في ظروف العمل العادية".

تعريف الظروف العادية :

المشروع الجزائري وفي مختلف تشريعات العمل لم يعرف الظروف العادية رغم أن هذا المفهوم تداول كثيرا في نصوصه ، لكن ذلك لم يمنع الفقه من الحديث في هذا الشأن . يعرفها عبد الحكيم فودة بأنها : استمرار الحالة على أصلها دون أن تتأثر بقيام ضرورة أو تدخل القوة القاهرة". (1)

وعليه فالمقصود بالظروف العادية الأحوال التي لا تتطلب استثناءات خارجة عن المعتاد وتنظمها أحكام مخالفة وترتب آثارا جديدة.

نستنتج مما سبق أن الظروف العادية هي الأصل والظروف غير العادية هي الاستثناء الذي يستدعي مخالفة القاعدة العامة سواء بصفة إرادية أو بصفة غير إرادية.

(1) - عبد الحكيم فودة ، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية،

طبعة 1999، ص.362.

فالخروج الإرادي عن تطبيق القاعدة العامة لا يكون إلا نتيجة قيام ضرورة تستدعي مخالفة القاعدة العامة ، أما تدخل القوة القاهرة فينتج عنه الخروج اللاإرادي. يعرف الفقيه زكي إبراهيم أخنوخ ⁽¹⁾ حالة الضرورة بأنها: "مخالفة القاعدة القانونية لتفادي خطر أو ضرر جسيم يمكن من اختيار أخف الأضرار".

ويعرف حالة القوة القاهرة بأنها : " قوة الطبيعة التي تعدم إرادة الشخص فيستحيل عليه مقاومتها وتكون نتيجتها الطبيعية ارتكاب فعل مخالف للقاعدة القانونية ".

تنظيم وقت العمل مسألة مهمة، سواء من وجهة نظر تنظيم العمل داخل الشركة لتحقيق الأهداف الاقتصادية، أو من وجهة نظر المصالح الشخصية للأجراء ، الأساس القانوني لتنظيم وقت العمل من قبل صاحب المشروع هو الحد القانوني لوقت العمل الأسبوعي. هذا التأسيس في التشريع المتوالي للجزائر المستقلة لم يجعل أي تغييرات كبيرة حتى الآن، بقيت جذوره التاريخية في القانون الفرنسي من 21 يونيو 1936، والمعروفة باسم نظام أربعين ساعة. والعدد القانوني الذي يتطلب العمل أيضا المعايير الواجب توافرها في تقسيم الوقت بين أيام مختلفة من الأسبوع وخلال اليوم، لضمان العمل بخطى ثابتة ، ومع ذلك، يجب الإشارة إلى أن لتشريعات عام 1990 منشأ قانوني ، يمكن الاتفاقيات والمعاهدات الآن أن تحتل بقعة حتى لو أنها ليست هامة في تنظيم وقت العمل .

(1) - زكي ابراهيم أخنوخ ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1975 ،

ص. 22 و 23 ، عن د/ مهدي بخدة ،المرجع السابق ، ص.78.

الفرع الثالث: عناصر المدة القانونية

يفهم من التعريفات السابقة أن المدة القانونية هي التزام زمني محدد قانونا يقدمه العامل للمستخدم وضع له القانون قرينة الخضوع لإرادة المؤسسة صاحبة العمل كشرط جوهري لتقييم ما إذا كان الوقت المهياً لأداء العامل يدخل ضمن قانونية المدة أم لا. (1)

بالنظر إلى قانون علاقات العمل (11/90) تقضي المادة 6 منه بأنه : " يحق للعمال في إطار علاقة العمل التشغيل الفعلي " .

كما تضيف الفقرة الثالثة من المادة 7 من نفس القانون : " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم ، أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة" .

من جهتها تبين الفقرة الأخيرة أن من واجباتهم أيضا : "أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل " .

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 58 .

يتبين من خلال هذه المواد استبيان التشغيل الفعلي المرتبط بالوقت وأداء العمل الواجب على العامل في ظل تبعيته للمستخدم، ومن ثم فإن النتيجة المستخلصة مفادها أن المدة القانونية تتكون من ثلاثة عناصر تشكل هويتها الأساسية وهي : الوقت- التبعية - أداء العمل. كما تعتبر المطالبة بتخفيض مدة العمل من بين المطالب الأساسية للعمال المعبر عنها في أول ماي 1890.

وبدأت مدة العمل تخفض وبدأت مدة العمل تخفض من 12 ساعة إلى 10 ساعات بفرنسا التي أصدرت مرسوما بتاريخ 2 مارس 1848 المحدد لمدة العمل.

وتم تحديد مدة العمل بثمانى ساعات في الدول الأوروبية والولايات المتحدة بفضل ضغوطات التنظيمات العمالية خلال مؤتمر برن المنعقد سنة 1917. (1)

لذلك شكلت مدة العمل القانونية إحدى المبادئ التي كرستها منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها.

(1) - VALTICOS,Nicolas « Droit international du travail et souverainetés étatiques » in RIT,VOL.1979,p338 (RIT-Revue internationale du travail)

وقام مؤتمر العمل الدولي سنة 1919 بإقرار الاتفاقية رقم 1 حول مدة العمل في الصناعة.

تنطبق هذه الاتفاقية على عمال المؤسسات الصناعية العمومية والخاصة وهي تقرر في المادة 2 أن مدة العمل محددة بثمان ساعات يوميا وثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. كما أنها تقرر استثناءات على تطبيق هذه المدة على بعض الفئات من العمال وهم العمال الذين يشغلون مناصب المراقبة أو الإدارة وإذا كانت مدة العمل ليوم واحد أو عدة أيام من الأسبوع تقل عن ثماني ساعات فإنه يجوز للسلطة المختصة أو بناء على اتفاقية جماعية الترخيص بتجاوز مدة ثماني ساعات في اليوم بشرط أنها لا تفوق ساعة يوميا والحالة الأخيرة هي عندما يجري العمل بأفواج على أن لا يفوق معدل عدد ساعات العمل خلال ثلاثة أسابيع 8 ساعات يوميا.

وتنص المادة 3 على جواز زيادة عدد ساعات العمل ما هو محدد في المادة 2 في حالة حادث طارئ أو قوة القاهرة وكذلك في حالة العمال التي تتطلبها بعض مناصب العمل بشرط أن لا تتجاوز معدل 56 ساعة في الأسبوع.

وتنص الاتفاقية على أن يقوم أرباب العمل بنشر مواقيت العمل والراحة لكي يتعرف عليها العمال وتسجيل الساعات الإضافية للعمل في سجل خاص.

وجاءت الاتفاقية رقم 30 لسنة 1930 محددة لمدة العمل في التجارة والإدارة وهي تنطبق على عمال المؤسسات التجارية والإدارات.

وعرفت المادة 2 مدة العمل على أنها الفترة التي يكون فيها العامل تحت تصرف رب العمل.

وتحدد هي الأخرى مدة العمل الأسبوعي بثمانى وأربعين ساعة طبقا للمادة 3 و تجيز المادة 4 توزيع المدة الأسبوعية للعمل على أن لا تتجاوز 10 ساعات يوميا.

وتشير المادة 7 إلى أن تحديد الاستثناءات يخضع للسلطة العمومية بعد استشارة تنظيمات العمال وأرباب العمل.

وأخيرا تنص المادة 10 على أن تطبيق هذه الاتفاقية متوقف على عدم تعارضها مع أي اتفاق أو عرف يحدد مدة عمل أقل.

واعتمد مؤتمر العمل الدولي سنة 1935 الاتفاقية رقم 47 التي جاءت مكرسة لمبدأ أسبوع ذي 40 ساعة.

إن إقرار مبدأ التخفيض التدريجي لمدة العمل لغاية الوصول إلى القاعدة الاجتماعية المحددة بأربعين ساعة متوقف على مستوى التقدم الاقتصادي الذي وصلت إليه كل دولة وهذا طبقا لنص التوصية رقم 116 لسنة 1962.

ينص الميثاق الاجتماعي الأوروبي في المادة 2 فقرة 1 على التزام الدول المتعاقدة بتحديد مدة عمل معقولة والتخفيض التدريجي لمدة العمل الأسبوعية.

المطلب الثاني: تحديد ساعات العمل

الحد من وقت العمل الناتج عن القانون، فإنه يؤسس العمل القانوني. يتم تقليل هذه الفترة، التي أنشئت في عام 1975 من 44 ساعة في الأسبوع إلى 40 ساعة في الأمر رقم 03-97 في 11 يناير، 1997 وكان من المفترض تخفيض. هذا للمساعدة في تقليل البطالة. وهذه هي المرة الأولى التي تحد من وقت العمل، يظهر كعنصر من سياسة ضد البطالة. تقليل وقت العمل من أولئك الذين يعملون بدوام كامل يمكن اعتباره بداية كإجراء لضمان أن كل شيء، إن لم يكن الأغلبية، والحق في العمل تكفله المادة 55، الفقرة 2 من دستور 1996 " لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة...⁽¹⁾). المنطق هو رياضي بحت: عدد الساعات الناتجة عن تخفيض وقت العمل يجب أن يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة. لكن الواقع هو أكثر تعقيدا. هذا القرار، الذي يأتي في وقت يشهد تفاقم الأزمة الاقتصادية، لا يمكن بالطبع في حد ذاته يؤدي إلى نتائج هامة في الوقت الذي كان الاتجاه القوي نحو التقليل؛ عندما لا يكون ذلك الإغلاق. يبقى صحيحا أن ساعات العمل المنصوص عليها في القانون يلزم صاحب العمل لتلبية متطلبات الإنتاج، والنظر في البدائل أن زيادة عدد ساعات العمل وخاصة تعيين موظفين جدد .⁽²⁾

يتم تعيين أسبوع العمل القانوني بموجب القانون، من حيث لا يسمح للطبقة العاملة أن تقول كيف ينبغي أن يحسب الوقت، ومن المؤكد، مع ذلك، أن هذه الفترة ليست كحد

1 - أنظر المادة 55 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996.

المادة 55 " لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته).

(2) - أحمد نصر الدين قريش، المرجع السابق، ص.48.

أقصى ولا كحد أدنى ، قد تكون هناك حاجة الموظف للعمل أكثر من الحد القانوني إذا تم السيطرة عليه من قبل رب العمل للعمل الإضافي ، ويمكن على العكس، أن تكون مدفوعة للعمل أقل، بفعل وجود اتفاق أو اتفاق العمل الجماعي أو عقد عمل ، لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف مدة العمل الفعلي صراحة إلا في إطار اعتبار أن المدة القانونية تشكل جزءا من مدة العمل الفعلي.

في حين يذكر المشرع الفرنسي بأن وقت العمل الفعلي هو " الوقت الذي يكون فيه العامل تحت سلطة وإدارة المستخدم دون القدرة على التفرغ بحرية لأنشطته الشخصية " هذا التعريف يفرق بين العمل الفعلي والأوامر التي تمكن العمال خلالها من التحرر لأداء انشطاتهم. ولما كانت عناصر مدة العمل الفعلي هي نفسها العناصر التي سبق ذكرها أثناء الحديث عن المدة القانونية مما يغني عن إعادتها، سنكتفي فقط ببيان التفرقة بين المدتين مع التركيز على التطبيقات الواردة على كل عنصر من هذه العناصر.

الفرع الأول : مدة العمل

يقصد بها الوقت الذي يقضيه العامل في عمله لإعداد وأداء المهام المترتبة عنه ولو لم تسمح له ظروف التشغيل بتسيير العمل. (1)

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص. 65 ، نقلا عن عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني ، مكتبة دار الثقافة، للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة ، 1998، ص. 155.

عرفها الدكتور عبد الواحد كرم بأنها: " الوقت الذي يكون فيه العامل مهياً للعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، حتى ولو لم يؤد العمل فعلاً ".
ورد في "معجم التوقيف على مهمات التعريف" (1) "أن الوقت هو المقدر المحدود من الزمن ، وقيل الوقت هو الحد الواقع بين أمرين أحدهما معلوم سابق والآخر معلوم به لاحق ذكره. وقيل أيضا أن الوقت هو نهاية الزمان المفروض للعمل ، ولهذا لا يكاد يقال إلا مقيدا كقولهم وقت كذا.

قال الرازي : وقت يوقت وقتا وميقاتا ، والميقات هو الوقت المضروب للفعل ، والميقات أيضا الموضع ، يقال ميقات أهل الشام ومصر وأهل المغرب الجحفة أي الموضع الذي يحرمون منه لأداء فريضة الحج.

والتوقيت تحديد الأوقات فنقول وقته بالتخفيف من باب وعد إذا بين له وقتا متواعدا عليه .

أما وقته ليوم كذا بتشديد القاف فمعناه أجله ومنه قوله تعالى: (* وإذا الرسل أقتت (2) *) أي أجلت وقرئ ووقتت بالتشديد ووقتت بالتخفيف. (3)

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص. 59 ، عن محمد عبد الرؤوف المناوي ، التوقيف على مهمات التعريف ، دار الفكر المعاصر، بيروت 1410 هـ/1989.

(2) - الآية 11 من سورة المرسلات .

(3) - محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي مختار الصحاح ، تحقيق محمود خاطر ، ج 1، مكتبة لبنان ، طبعة 1995 ، ص.304.

وفي الاصطلاح يقصد بوقت العمل عموماً الوقت الذي يكون فيه العامل مهيناً للعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل ، وتتفق غالبية القوانين على اعتبار ذلك ولو لم يؤد العمل فعلاً. (1)

وتعرف الاتفاقية الدولية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج وقت العمل بأنه : الوقت الذي يكون فيه المستخدمون تحت صاحب العمل ولا يشمل فترات الراحة التي لا يكونون فيها تحت تصرفه". (2)

كما تعرفه التعليمة الأوروبية رقم 104/93 " كل فترة يخضع خلالها العامل لأحكام المستخدم في إطار ممارسته لعمله أو وظائفه طبقاً للتشريعات والممارسات الوطنية". (3)

(1) - عبد الواحد كرم ، قانون العمل في القانون الأردني ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ،الأردن ، طبعة 1998

ص. 155

(2) - المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 61 لسنة 1938 بشأن تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج التي بدأ نفاذها في 1965/09/01. منشورات منظمة العمل الدولية سنة 1990. نفس التعريف نجده في كل من المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 51 بشأن تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة المبرمة سنة 1936 والمادة 2 من الاتفاقية الدولية 30 المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب المتوقعة سنة 1930 ، منشورات منظمة العمل الدولية، سنة 1991 و 1989.

ملاحظة : الجزائر لم توقع على أي من هذه الاتفاقيات.

(3) - المادة 02 من التوصية الأوروبية ، رقم 104/93 ، الصادرة بتاريخ 1993/11/23.

أما قانون العمل العراقي فسلك نفس النهج في تعريفه لوقت العمل: "الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل بالتزاماته الإنتاجية المحددة في عقد العمل". (1)

وعليه يلاحظ أن وقت العمل بصفة عامة هو تلك الفترة المكرسة من طرف العامل لبذل الجهد في إطار التنظيم الذي يضعه صاحب العمل فتضم الساعات التي ينص عليها القانون (المدة القانونية) والتي تقتضيها بنود العقد (مدة اتفاقية) . وكذا التي يطلبها المستخدم.

استنتاجا مما تقدم ، فإن الوقت الذي يحدده القانون هو الذي يمثل وحده المدة القانونية للعمل التي تتسم بالصفة القانونية باعتبارها نتيجة لتدخل التشريع وتمثل قياسا للعمل الفعلي.

(2) أما باعتبار قانونيتها فإن تشريعات العمل هي التي تحدد ساعاتها إما باليوم أو بالأسبوع وتمثل تلك الساعات التزاما قانونيا لكل أطراف علاقة العمل ، يستوجب عللا العامل القيام بعمل مقابل التزام صاحب العمل بتقديم الأجر ، وبالتالي فإن تحديدها من صلاحيات القانون إذ لا يحق لعقود العمل الفردية والجماعية النص عليها ابتداء إلا وفق ما تجيزه القوانين الوطنية.

وأما القول بأنها تمثل قياسا لوقت عمل فعلي ، فتحديد المدة القانونية ليس من النظام العام إذ يمكن الإتفاق على مخالفتها.

(1) - د/عدنان العابد ويوسف إلياس قانون العمل وزارة التعليم العالي ط1/دار المعرفة، العراق، طبعة 1980 ص88 .

(2) - غالبا ما تحدد المدة القانونية حسب الأسبوع كما في التشريعين الجزائري والفرنسي ، أما باليوم فتحدد الساعات القصوى،، عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 61.

وفي إطار ذلك أشارت محكمة النقض المصرية إلى أن الحد الأقصى اليومي للتشغيل هو (8) ساعات ، ويجوز لصاحب العمل تشغيل عماله ساعات أقل ، فإذا سار العمل في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحددة قانونا ورأى صاحب العمل أن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر قانونا ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق.(1)

وطالما أن المدة القانونية ينص عليها القانون ولا تعكس سوى مرجعية زمنية فهي لا تعني بالضرورة الحد الأقصى الذي لا يمكن تجاوزه ولا الحد الأدنى الذي لا يقبل بأقل منه بل تشكل عتبة تضمن الحقوق بحيث يتسنى للعامل إما استحقاق مقابل الساعات الإضافية فيما زاد عن هذه المدة أو الحصول على تعويض عن الفراغ الجزئي فيما قل عن تلك المدة.(2)

كما يتسنى من خلالها معرفة الحد الأقصى المنصوص عليه قانونا وساعات العمل بالتوقيت الجزئي وغيرها.

(1) - نقض رقم 236 ، جلسة 1973/5/5 سنة 1973 القاهرة.

(2) - Durée .réduction et aménagement du temps de travail ministère de l'emploi et de la solidarité France 2000 p.15 .

" بأنها أقل حد لجزء من الوقت الأسبوعي من هذا الجانب ، يقول الفقيه الفرنسي جون بيليسيبي ، " بأنها أقل حد لجزء من الوقت الأسبوعي للعامل يكرس للعمل الفعلي إذ تمثل المقياس والمرجع ، ليست الحد الأقصى ولا توافق الحد الأدنى المضمون لوقت العمل"⁽¹⁾ ويعتبرها الفقيه أنطوان جومود أيضا بأنها "قياس لوقت عمل فعلي خلال الأسبوع ".⁽²⁾

الفرع الثاني: تبعية العامل لأحكام المستخدم:

يعتبر الخضوع لإرادة المستخدم بت تنفيذ أوامره ووضع العامل لجهده تحت تصرفه قرينة للدلالة على أن تلك الفترة تمثل مدة قانونية، ويمثل عنصر التبعية شرطا جوهريا في مدى اعتبار الوقت المستغرق وقت عمل أم لا.

يعتمد المشرع الجزائري في نصه على التزام قيام العامل بواجباته على ضرورة أن يتم ذلك وفق تبعية العامل لأحكام صاحب العمل.

فمن أجل انتساب أي وقت للمدة القانونية تأخذ غالبية التشريع والفقه والقضاء بمعيار التبعية، أو بالأحرى ما يصطلح عليه في التشريع الجزائري النافذ بإطار التنظيم.⁽³⁾

وفي هذا الصدد يظهر عنصر التبعية أكثر إلحاحا في قانون العمل الفرنسي حين يعرف المدة القانونية بالرجوع إلى العمل الفعلي بأنها :

(1) - Jean pélassier .Alain supiot Antoine jeaumaud , Droit du travail, 20 édition, DALLOZ

2000.p.921. نقلا عن مهدي بخدة ، المرجع السابق ص 62.

(2) - النص الفرنسي يقول:

« mesure du temps de travail effectif pendant la semaine »

A.jeaumaud,la notion de durée légale du travail revue dr.soc n6 1981.p.441.

(3) -المادة 02 من قانون 11/90 ،المؤرخ في 21/04/1990،المتعلق بعلاقات العمل ،المعدل والمتمم ،ج.ر عدد 17 /1990

، ص 562.

" الوقت الذي يكون فيه العامل خاضعا لأحكام المستخدم ويلتزم بتعليماته دون القدرة على التفرغ بحريته لحاجاته الشخصية". (1)

واضح من هذا النص أن المشرع الفرنسي لا يكتفي بعنصر الخضوع لأحكام المستخدم إذ يظهر التعريف أكثر اتساعا بإضافة المعيار السلبي (دون القدرة على التفرغ بحرية لحاجاته الشخصية) المستثنى من المعيار الإيجابي (يخضع لأحكام المستخدم). (2)

مقتضى ذلك يؤدي إلى القول بأن اعتبار أي وقت ضمن العمل الفعلي يعني أن العامل لا يمكنه باي حال أداء عمل خارج ما يطلبه منه صاحب العمل وما يتطلبه عقد العمل وأي وقت يتفرغ فيه العامل لأمواره الشخصية دون ترخيص من مستخدمه لا يعد من قبيل العمل الفعلي. وفي هذا الشأن ، استقر القضاء الفرنسي على وضع قرينة يكون العامل بمقتضاها في ساعات عمل متى كان في حالة من التبعية لصاحب العمل ولولم يؤد عملا وتنتهي تلك الساعات بمجرد خروج العامل من محل العمل واعتبر في تكييفه بأن حضور العامل لمقر العمل في الوقت المحدد واستعداده لمباشرة العمل في حكم العمل ولو لم يقم به لسبب لايعود إليه. (3)

(1) - Art .1 212 – 4,al.1,code du travail français du 13/06/1998.

(2) - Maurice verdier Alain coeuret marie-armelle Souriac droit du travail 12 èd DALLOZ France 2002.p.246.

3: - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ،ص.63،نقلا عن عدنان العابد ويوسف إلياس ، قانون العمل وزارة التعليم العالي ،ط1،/دار المعرفة ، العراق ،طبعة 1980،ص.88 .

لقد سبقت الإشارة أن أي وقت عمل مشروط بعنصر التبعية القانونية التي تجسد تصرف العامل تحت سلطة صاحب العمل .

تباعا لذلك ، يشترط المشرع الفرنسي عدم التفرغ العامل لحاجاته الشخصية ، و هنا تثار مسألة ساعات الإرغام وهي فترات يكون فيها العامل خارج مكان العمل بمنزله أو بمكان قريب من الزبون ويتوجب عليه أن يتدخل استجابة لمؤسسة العمل .

يعتبر كل من التشريع الفرنسي و القضاء الفرنسي أن فترات الإرغام ليست عملا فعلياً لأم العامل أثناءها يستطيع التفرغ لحاجاته الشخصية ،وكيفت فترة التدخل فقط كوقت عمل فعلي ،⁽¹⁾ مادام أن العامل في هذه الفترة خاضع لأحكام المستخدم ويتدخل من أجل تنفيذ عمل لصالح المؤسسة⁽²⁾ وهو ما جاءت به العبارة الأخيرة من المادة : (L.212-4,bis):

Al.4.« La durée de cette intervention étant considérée comme un temps du travail effectif ».

عملا بعنصر التبعية الذي تفرضه التشريعات وتستقر عليه أحكام القضاء تنعكس تطبيقاته في مجالات عدة ، فالوقت اللازم لارتداء الملابس و نزعها يعتبر وقت عمل فعلي إذا كان الالتزام بالعمل يتطلب تلك العملية ويجب أدائه في مكان العمل .

(1) - محكمة العدل الأوروبية المشتركة التي قضت بأن فترة الإرغام لا تعد عملا فعلياً وإنما فترة راحة. CE 3oct2000.

عن مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.70 (CE - Conseil d'Etat)

(2) - Jean Pélissier, Alain Supiot ,Antoine Jeammaud, Droit du Travail , Ed.20 Dalloz 2000, p.920

بمعنى آخر تتم العملية لزوماً في إطار العمل التابع ، وهذا ما يشير إليه التشريع الفرنسي الحالي (L.212-4a12).⁽¹⁾

من جهته حدد المشرع المصري ⁽²⁾ ساعات العمل الفعلية بـ 8 ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع كتشغيل فعلي يدخل ضمنها وقوف العامل بالمحل التجاري في انتظار الزبائن و الوقت الذي يستهلك في إعداد آلات التشغيل و ليس من ساعات العمل الفعلية أوقات الاستعداد للعمل و الانصراف إلى المنزل وتغيير الملابس و الوقت اللازم للوصول إلى مكان العمل ولو كان رب العمل هو الذي غير مكان العمل بعيداً عن مسكن العامل .⁽³⁾

بينما يعتبر التشريع الجزائري الساعات الواقعة بين بداية العمل ونهايته وقت عمل فعلي فيدخل ضمن امتداد هذه الساعات إعداد الآلات ، وارتداء الملابس ونزعها ،⁽⁴⁾ وتنظيف الآلات وصيانتها و تنظيف مكان العمل طبقاً للمادة 12 من قانون 03/81 الملغى التي تنص على أنه : " لا يمكن أن تتجاوز الساعات الواقعة بين بداية العمل ونهايته بما في ذلك الوقت المخصص للراحة اثنتي عشرة ساعة بالنسبة لكل عامل ."

(1) - يمكن أن يعطي الوقت المستغرق لارتداء الملابس ونزعها الحق في مقابل مالي أو راحة إذا كان حمل الالتزام بالعمل يفرضه القانون او اتفاقية جماعية أو النظام الداخلي أو العقد ، وعمليات اللباس أو نزعها يجب أن تتم في مؤسسة العمل (L.212-4,a 13) تطبيق هذه القاعدة بدء من 2001 في المؤسسات التي تضم أكثر من 20 عاملاً و بدء من 2003 لكل المؤسسات .

(2) - أنظر المادة 80 من قانون 2003/12 قانون العمل المصري .

(3) - حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر "قانون العمل"الدار الجامعية مصر، طبعة 1987 .ص. 217 .

(4) - قضت المحكمة العليا بمصر أن الأوقات التي يقضيها العامل في الاستعداد لتسلم عماله وتغيير ملابسه لا تحتسب ضمن الساعات الفعلية للعمل .

يرى الفقيه محمد علي عمران وجوب إضافة وقت تغيير الملابس إلى أوقات العمل الفعلية قياساً على وقت إعداد الآلات للتشغيل بينما يرى الأغلبية الفقه عكس ذلك لأن قياس وقت تغيير الملابس على وقت إعداد الآلات هو قياس مع الفارق ، لأن العامل حين يغير ملابسه لا يعتبر قد بدأ العمل في حين أنه حينما يعد الآلات يبدأ في تنفيذ المهام المسندة إليه فعلاً .نقلاً عن حمدي عبد الرحمان، قانون العمل . الدار الجامعية ،مصر ، طبعة 1987 ،ص 217.

وهو نفس القدر والمحتوى الذي اعتمد عليه التشريع الحالي .

وتتجه مدلولات بداية العمل حسب رأي الفقه إلى ضم وقت الصعود و النزول للمنجم
على سياق العمل أيضا فيعد وقت عمل فعلي .(1)

يعد ذلك موافقة للاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (2) التي تقضي بأن المقصود
بساعات العمل في مناجم الفحم الواقعة تحت سطح الأرض : "الوقت الذي يقضي في منجم يقع
تحت سطح الأرض والذي يعني الفترة بين لحظة دخول العامل إلى المصعد للهبوط إلى المنجم
ولحظة مغادرته للمصعد بعد صعوده مرة أخرى".

الفرع الثالث : أداء العمل :

لا يكفي التشريع الجزائري يتم —يـهـز المدة القانونية عن غيرها بالعـنصرين
السابقين بل يضم إليهما القيام بالعمل أو الإعداد له ، وهذا ما تشير إليه الفقرة الأولى من
المادة 7 من قانون 11/90 السالف الذكر : " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات
الأساسية التالية : أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات ، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم
ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم " .

(1) - علي عوض حسن ، "الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري" دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة ، ط. 1975. ص. 204.

(2) - المادة 3 من الإتفاقية الدولية رقم 46 المعدلة سنة 1935 بشأن تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم التي بدأ سريان
مفعولها في 1 أوت 1981 ، منشورات منظمة العمل الدولية 1991. ملاحظة : الجزائر لم توقع على هذه الإتفاقية.

يترتب على هذا القول أن الوقت المكرس للاستعداد وتهيئة ما يتطلبه العمل وتنظيف وسائل وأدوات ومكان العمل وإعداد الآلات وارتداء ملابس العمل ونزعها يعتبر وقت عمل فعلي وبالتالي يدخل ضمن المدة القانونية بشرط إذا كان أداء العمل لا يتم إلا بذلك.⁽¹⁾ كما تجدر الإشارة إلى أن حساب المدة القانونية أو الفعلية عموماً لا يدخل فيه أوقات الانتظار التي يستهلكها العامل بمكان العمل قبل بدء العمل ولا الوقت الفاصل ما بين فترتي العمل طالما أن العامل لم يكن في حالة إعداد أو أداء لمهامه.⁽²⁾ ومن جهة أخرى فإن القيام بعمل يجب أن يتم في إطار منصب العمل، معنى ذلك أن العامل يتفرغ خلال هذه المدة لتنفيذ التزامه تجاه صاحب العمل، وليس بالضرورة أن يقوم العامل بعمل إيجابي. وفي هذه المسألة يتفق الفقه والقضاء الفرنسيان بأن العمل الفعلي ليس بالضرورة أن يكون إيجابياً وقضت محكمة النقض الفرنسية بتكليف بعض الفترات التي لا يمكن للعامل أن يتصرف فيها بحرية بسبب تنفيذه للعقد وأيضاً التي لا يظهر فيها كعامل منتج واعتبارها وقت عمل فعلي مثل: فترات الحراسة، الفراغ أو الحضور البسيط.

(1) - DANIEL MARCHAND le droit du travail en pratique 13 édition d'organisations paris 2000/2001.p.203

(2) - مهدي بخدة " المرجع السابق، ص 64. ، رقض مصري طعن رقم 874 جلسة 1984/2/627 القاهرة / و نقض مصري جلسة 1982/6/6، جزء 19 مدونة مصر، نقلاً عن محمد يحيى مطر، أساسيات قضايا عقد العمل الفردي، الدار الجامعية، بيروت، طبعة 1989 ص، 209 و 211.

استقرت تشريعات العمل المقارنة على اعتبار تنفيذ العمل كحق للمستخدم ، ويتفق الفقه على أن مجرد حضور العامل واستعداده لمباشرة عمله يعد عملا فعليا مأجورا ولو لم يتم عمله لسبب لا يعود إليه.(1)

ويدخل في ذلك تسلم مواد العمل وصيانتها وتنظيفها وانتظار استقدامها وكذا فترات الفراغ.

مبدئيا لا تعتبر الأوقات الخارجة عن إطار الاستعداد والأداء عملا فعليا، تنص المادة (R.232-2-4C, tra) فرنسي بأن الفترة المستهلكة للاستحمام داخل مؤسسة العمل في الأعمال القليلة أو المنعدمة النظافة لا تمثل وقت عمل فعلي إلا إذا نصت على ذلك اتفاقية أو اتفاق جماعي.

من جهة ثانية لا يعد الوقت المخصص للانتقال وقت عمل فعلي ، (2) بينما يقرر الاجتهاد القضائي الفرنسي الحالات التي تعد فيها مدة المسافة كوقت عمل فعلي وهي :

- إذا كان العامل يقود سيارة لنقل العمال أو المواد لغرض الاتجاه إلى مقر المؤسسة أو إلى مكان آخر.

- إذا كان العامل ملزم بالاتجاه إلى مقر المؤسسة قبل أن ينتقل إلى مكان العمل، في هذه الحالة الوقت المستغرق بين مقر المؤسسة ومكان العمل يعد عملا فعليا.

(1) - قررت محكمة النقض الفرنسية أن بقاء العامل في مداومة تحت تصرف مستخدمه في أماكن المؤسسة يعد عملا فعليا.. عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.72.

(2) - مهدي بخدة ، نفس المرجع ، ص.73 ، عن علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، طبعة 2001 ، ص. 374.

المبحث الثاني: الحد الأقصى لمدة العمل الفعلي

تنص المادة 7 من أمر 03/97 على ما يلي: " لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة (12) ساعة" ، واضح من هذه المادة أن أمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية الأسبوعية حدد ساعات قصوى من لعمل اليومي غير أن ذلك التحديد يعتمد على العمل الفعلي فقط بخلاف ما كان عليه الحال في القوانين السابقة التي أشارت إلى عدد الساعات القصوى للعمل اليومي.⁽¹⁾ ويمثل حد 12 ساعة من العمل اليومي القاعدة العامة في التشريع الجزائي تعمم على كافة الفئات العمالية دون تمييز.

وفي المقابل تلجأ الكثير من التشريعات المقارنة إلى التمييز بين العمال في مراعاتها لعنصر السن حيث تلزم العمل وفق حد أقصى من العمل لصغار السن يختلف عن الآخرين بغرض توفير الحماية الكافية لهم.

المطلب الأول: القاعدة العامة للحد الأقصى من العمل الفعلي :

يمكن تعريف الحد الأقصى بأنه السقف الذي لا يجب أن يتعداه العامل أثناء إنجاز عمله والذي يقاس بوحدة زمنية تسمى " الساعة " .

نتيجة لذلك يجب أن تخضع ساعات العمل الفعلية الواقعة بين بداية العمل ونهايته لحد أقصى لا يمكن تعديده في أي ظرف كان وعلى أية حالة تكون فيها تلك الساعات طبقاً لمدلول نص المادة 07 من أمر 03/97 التي تمنع قيام العامل بساعات تفوق 12 ساعة، وفي الظروف غير لعادية وساعات الاسترجاع هذا الحد، كما تنقيد ساعات العمل العادية والساعات الإضافية

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.82.

في حالة زيادة حجم العمل بالحد المذكور .

أما في إطار نظام الدوام المستمر فإن مجموع ساعات العمل بما فيها الساعات المخصصة للراحة ⁽¹⁾ لا ينبغي أيضا أن تزيد عن 12 ساعة في اليوم .

ونخلص القول هنا، أن منع بقاء العامل تحت سلطة المستخدم أكثر من اثنتي عشر 12 ساعة في اليوم الواحد من العمل الفعلي يمثل قاعدة عامة.

نص المشرع الجزائري على الحد الأقصى من العمل الفعلي حيث قدره ب 12 ساعة ، وهو ما تبينه المادة 07 من أمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشر 12 ساعة. ⁽²⁾

ونلاحظ أن الحد الأقصى للعمل الفعلي اليومي يدخل ضمن اختصاصات السلطات العامة ومجال التشريع ⁽³⁾ لكونه يتعلق بحق من لحقوق الفردية والجماعية للمواطن وله تأثيرات عامة وخاصة ، على المجتمع وعلى الفرد معا.

وتفصيلا لذلك تتفيد الظروف العادية للعمل والظروف غير العادية على حد سواء ضمن المادة 07 من أمر 03/97 بوجوب احترام الحد الأقصى المقرر بنص أمر يتصل بالنظام العام الاجتماعي الذي لا يجوز الاتفاق على خلافه أو تعديله ولو باتفاق الأطراف على عكس ما يتصل بالنظام العام الحمائي. ⁽⁴⁾

(1) - لم ينص أمر 03/97 سوى على نصف ساعة من وقت الراحة التي تعد عملا فعليا بشرط أن تتم ضمن نظام الدوام المستمر.

(2) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.83.

(3) - أحمية سليمان، " المرجع السابق ، ص. 149 .

(4) - همام محمد محمود الزهران ، قانون العمل ، ديوان الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط. 2003 ، ص.466.

ذلك أن تحديد المدة القانونية الأسبوعية يدخل ضمن النظام الحمائي وبالتالي يمكن الخروج عنه متى تغيرت ظروف العمل مما يجعل أمر تحديد المدة القانونية لا يفي بالغرض دون أن يستتبع بتحديد الحد الأقصى من العمل الفعلي.

وتظهر الحاجة إلى إقرار نصوص أمرة تتعلق بالحد الأقصى من العمل اليومي الفعلي لعدة أسباب ، فقد يقوم أرباب العمل بتشغيل العمال وتوزيع الساعات المقررة على أقل أيام الأسبوع ثم يستقدمون عمال آخرين في الأيام الأخرى الباقية من نفس الأسبوع وبنفس الحجم الساعي.

ومن جهة ثانية يلجأ العمال الذين يقضون هذه المدة الأسبوعية للعمل لدى أصحاب عمل آخرين. (1) وحرصاً من المشرع على ألا تستطيل فترات إنجاز العامل لعمله فترة طويلة تستغرق يوم العمل بحجة اقتضاء ساعات العمل الفعلية بما يمثله من إرهاق وتضييع لوقت العمل، حددت نصوص تشريعات العمل الجزائرية المدة اليومية القصوى عند تنظيمها لأوقات العمل.

غير أن هذا التحديد سار وفق كفاءات مختلفة إذ تارة يحدد المدة القصوى للعمل اليومي وتارة المدة القصوى للعمل الفعلي مما يدفعنا إلى تعريف كل من المديتين على حدا :

الفرع الأول : تعريف مدة العمل اليومي

يقصد بها ساعات العمل المؤداة خلال اليوم فيدخل فيها ساعات العمل الفعلي وأوقات الراحة وأوقات الفراغ ، وكل إطالة لوقت العمل توجب على العامل البقاء تحت سلطة المستخدم .

(1) جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ج 1 د.م.ج.، الجزائر ، طبعة 1984، ص 95.

الفرع الثاني: مدة العمل الفعلي اليومي

يقصد بها ساعات العمل المؤداة خلال اليوم، فتخرج بهذا القيد أوقات الفراغ وأوقات الراحة ما عدا راحة التوقف المقررة قانونا ضمن نظام الدوام المستمر ، كما لا يدخل في هذا النطاق أي وقت لا شأن له بالعمل الفعلي ، انطلاقا من التعريفين فإن الحد الأقصى للمدتين يمثل السقف الأعلى الذي لا يمكن مجاوزته.

أما في ظل قبل قانون 11/90 فقد نصت المادة 26 الملغاة بما يلي " لا تتجاوز مدة العمل اليومي في أي حال اثنتي عشر 12 ساعة.

واضح من هذه المادة أن العامل لا يجبر على البقاء بمكان عمله منذ بداية العمل إلى نهايته بما في ذلك الأوقات المخصصة للراحة ولو طاللت كانت من العمل الفعلي أم لا أكثر من 12 ساعة. (1)

ونفس الحكم سار عليه أمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص وقانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل وقانون 03/81 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، حيث قضت هذه النصوص بأن لا يتجاوز متسع فترة العمل اليومي أكثر من 12 ساعة. (2)

(1) - د/مهدي بخدة ،المرجع السابق ، ص.85.

(2) - المادة 12 من قانون 03/81 المؤرخ في 1981/2/21 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الملغى ج.ر عدد 1981/8 ص 183.

المادة 68 من قانون 12/78 المؤرخ في 1978،/08/5 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى ،ج.ر، عدد 1978/32 ، ص. 729.

المادة 185 من أمر 31،/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ،ج.ر. عدد 1975/39 ،ص. 526.

ويمكن عند قراءتنا لنصوص التشريعات السابقة (الملغاة) استنتاج مدتين للعمل : تتمثل الأولى في مدة العمل اليومي التي لا يجب أن تتعدى 12 ساعة ، بينما تشمل المدة الثانية الحد الأقصى من العمل الفعلي المحدد ب 10 ساعات عمل في اليوم أثناء الظروف العادية وفي كل الاختيارات المخصصة لتوزيع المدة القانونية الأسبوعية على أيام الأسبوع.

ومن ناحية ثانية حينما نق ارن المادة 7 من أمر 03/97 بنظيراتها من النصوص السابقة ، نحصر الاختلاف في الهدف المراد تحقيقه من النصوص التشريعية السابقة وأمر 03/97.

فالقواعد القانونية السابقة بما فيها المادة 26 الملغاة من قانون 11/90 لم يكن لديها التحديد الذي يقوم على حساب ساعات العمل الفعلية لذا نجدها تهتم بإضفاء حماية واسعة للعامل حينما تراعي في مدة العمل اليومي فترة تواجد العامل بمكان العمل في إطار خضوعه لأوامر وتوجيهات مستخدمه وفي كافة الظروف. ويتجلى ذلك في منع المستخدم من التعسف في استغلال سلطة تنظيم الوقت، فقد يبالغ المستخدم في إطالة فترات الراحة أو تطول بشكل حتمي فترات الفراغ مما يجعل العمل لا ينتهي إلا في عدة أيام، الأمر الذي يرهق العامل ويجعله بعيدا عن محيطه العائلي والاجتماعي ويفرغ التشريع المحدد لأوقات العمل من محتواه. (1)

(1) - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص. 216.

في حين أن النصوص الحالية لا تعتبر سوى بالعمل الفعلي الذي لا ينبغي أن يتجاوز 12 ساعة في اليوم في ظروف العمل العادية وغير العادية.

وهذا يدل على مسايرة أمر 03/97 للإصلاحات التي تحتاج إلى نصوص قانونية تجمع بين متطلبات الإنتاج والحماية المقررة للعامل ، ذلك أن اعتماد التشريع الحالي على مدة العمل الفعلي في ظل توزيع المدة القانونية على 5 أيام ، وتقوييد اللجوء إلى الساعات الإضافية وإعطاء الطابع الإتفاقي لتنظيم وقت العمل كفيل بتوفير حماية لكل الأطراف على حد سواء.

وبذلك يكون العامل في مأمن من استنفاد وقته بحيث يستطيع التفرغ أكثر لحاجاته الشخصية ويمكن صاحب العمل من التحقق بأن العامل أنجز عملا فعليا في المدة التي يحسب على أساسها الأجر غالبا.

من جهة أخرى وبالنظر إلى الكم يتبين أن مدة أمر 30/75 إلى الوقت الحالي ، أضف إلى ذلك أن فترة 12 ساعة هي نصف اليوم في أقصى ساعات العمل ، قد ترك نصفه الآخر لفائدة العامل والمؤسسة والمجتمع.

تظهر تلك الفوائد في الحفاظ على صحة وإمكانيات العامل وسلامة جسده وتلبية حاجاته الشخصية والعائلية ورفع قدراته الذهنية والبدنية.

كما يجب ترك وقت فراغ في مختلف الظروف ليتمكن العامل من المشاركة في الحياة العامة والالتئام مع أفراد المجتمع وتنفيذ التزاماته الدينية والاجتماعية. (1)

(1) - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص. 149.

المطلب الثاني: الحد الأقصى لعمل الأحداث

هناك ظروف أخرى ترتبط بصفة مباشرة بأطراف علاقة العمل تقتضي من المشرع مراعاة سن العامل ليتم على أساسه تقليص الحد الأقصى من العمل خلال اليوم.

فإذا كان ضمان شروط وظروف عمل ملائمة في المؤسسة يحقق حماية لجميع فئات العمال، فإن حماية متميزة لبعض الفئات قد تقتضيها ظروف أو أسباب خاصة بها. (1)

ولهذا تتضمن التشريعات الوطنية والدولية حماية خاصة للأحداث تتمثل في استثناءات من التطبيق الفعلي للمدة القانونية للعمل لأن الطبيعة الجسدية للعمال البالغين من جهة والقصر من جهة ثانية تقتضي هذا التفاوت في ما يتعلق بالمدة التي يقضيها كل فرد في ميدان عمله.

تقضي الاتفاقية الدولية رقم 6 الصادرة في سنة 1919 المتضمنة تشغيل الأطفال في العمل الليلي في المجال الصناعي بمنع أي تشغيل للأحداث في العمل الليلي. (2)

من جهته ينص تشريع العمل الجزائري في المادة 15 فقرة 1 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " لا يمكن في أي حال من الأحوال ، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين ، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ".

(1) - د/يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، طبعة 1996. ص 193.

(2) - ويلاحظ أن الجزائر وقعت على هذه الإتفاقية في 19/10/1962.

إن تحديد السن الأدنى للعمل بـ 16 سنة هو في حقيقته تطبيقاً للاتفاقية الدولية

المتعلقة بالسن الأدنى للعمل. (1)

ومن هنا فإن المشرع الجزائري وإن لم يعرف الحدث فإنه حدد بلوغ سن 16 سنة كشرط لعمل الأحداث.

وهو نفس السن الذي أخذ به التشريع الأردني حين عرف الحدث بأنه: " كل شخص لم يتم السادسة عشر من عمره". (2)

واستثنى تشريع العمل الجزائري عقود التمهين ليترك مجال تحديد السن للقانون المتعلق بالتمهين الذي بين الحد الأدنى لسن الأحداث وهو 15 سنة على الأقل إذ ورد فيه: " لا يجوز قبول مترشح إذا لم يبلغ 15 عاماً على الحد الأقصى المحدد في الفقرة أعلاه على المعوقين جسدياً ، ويمدد الحد الأقصى السن المترشح للتمهين إلى 30 سنة بالنسبة للإناث في حالات استثنائية يحددها التنظيم". (3)

(1) - الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للعمل المبرمة سنة 1973 التي تحدده بـ 16 سنة ، صادقت عليها الجزائر سنة 1984، وطبقاً للمادة 132 من دستور 1996 والتي جاء فيها " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون " و انطلاقاً من هذا المبدأ الدستوري قررت المحكمة العليا بأنه: " لا يمكن و لا يجوز مخالفة نص اتفاقية أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر ". قرار اجتماعي ، ملف 119341 بتاريخ 1995/10/24 ، م. ق عدد 01، سنة 1996. عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.88.

(2) - المادة 1/2 من قانون العمل الأردني ونفس السن ينص عليه القانون اللبناني بشيء من التفصيل ، النشرة التشريعية رقم 32 قانون العمل الأردني، رقم 8/1996 ، إصدارات منظمة العمل العربية 1996 .

(3) - المادة 12 من قانون 07/81 المؤرخ في 1981/06/27، المتعلق بالتمهين، المعدل و المتمم بالقانون 34/90 المؤرخ في 90/12/25، والقانون 01/2000 المؤرخ في 2000/01/28. (ج . ر عدد 81/26 ج.ر - 90/65 - ج.ر 2000/03).

فالمشرع الجزائري لم يمل إلى طرح التفرقة في المدة القانونية أصلا لا في عقود العمل ولا في عقود التمهين بخلاف الكثير من التشريعات الأخرى.

غير أنه ألزم منع تشغيل العمال القصر (أقل من 19 سنة كاملة) في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقهم فقد جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 15 من قانون 11/90 " كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه ".

كما منع استخدام القصر من كلا الجنسين في أي عمل ليلي ورتب على الإخلال بهذه النصوص عقوبة تنص عليها المادة 141 من قانون 11/90 : " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية من 2000 إلى 4000 د.ج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة ".

وفي المقابل سمح للعاملات بالعمل الليلي إذا رخص لهم مفتش العمل و كانت طبيعة النشاط وخصوصية المنصب تستلزم ذلك . (1)

و في هذا الصدد يكون قانون العمل عندنا قد أخذ بمبدأ توحيد النصوص الخاصة بمدة العمل لكل العمال طالما أن الفترة التي يقضيها العامل تحت سلطة صاحب العمل تعد العنصر الأهم في ظروف العمل ، وأن إضفاء حماية أكثر للأحداث يمر عبر الحظر الكلي لتشغيل هؤلاء معتبرا ذلك من النظام العام .

(1) - المادة 29 من قانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل .ج.ر. عدد 90/17.

ويعاقب القانون كل من يخالف المدة القانونية و الساعات الإضافية و العمل الليلي لهذه الفئات حيث تقضي المادة 143 من قانون 11/90 : "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية و العمل الليلي ، فيما يخص الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 د.ج إلى 1000 د.ج و تطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة و تكرر بحسب عدد العمال المعنيين " ، و نتيجة لأحكام المادة 15 من قانون 11/90 التي تمنع تشغيل صغار السن الذين لم يبلغوا 16 سنة كاملة فإن مبررات وجود استثناءات تتعلق بتقليص مدة العمل اليومية أو الأسبوعية تنتفي بسبب إبعاد الحدث عن العمل كلية .

و على العكس من ذلك دأب تشريع العمل الفرنسي الصادر بتاريخ 2000/01/19 على تخفيض المدة القانونية للعمل بالنسبة للعمال الممتهنين و صغار السن الذين نقل أعمارهم عن 18 سنة بحيث يكون الحد الأقصى في اليوم 08 ساعات إلى استثناء (مقارنة بـ 10 ساعات عمل يومي للعمال الآخرين الذي يمكن أن تصل إلى حدود 12 ساعة).

الأكد أن من شأن تلك التفرقة في نظر المشرع الجزائري أن تثير التمييز بين العمال و هو ما يتعارض و نص المادة 17 من قانون 11/90 التي تقضي بالبطلان المطلق للأحكام التي تميز بين العمال : " تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية ، و القرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها " . (1)

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.91

بينما يرى بعض الفقه أن مراعاة اعتبار السن للأحداث و اعتبار الوظيفة الاجتماعية للمرأة
يوجب تمكين هؤلاء من أداء أعمالهم على الوجه الذي يتناسب و إمكانياتهم البدنية ومقتضياتهم
الخاصة في إطار نصوص قانونية توفر لهم الحماية كافية لاسيما في مجال مدة العمل وليس
من شأن ذلك بالضرورة إحداث أي تمييز. (1)

ووفق هذه التبريرات دأبت الكثير من التشريعات العمل المقارنة على تقليص أوقات
العمل لهذه الفئات لاعتبارات السن أحيانا و الجنس أحيانا أخرى مراعاة للقواعد الصحية و
الاجتماعية لهؤلاء العمال .

ففي الأردن تحدده المادة 56 من قانون العمل الأردني عندما تضع مدة 06 ساعات
كحد أقصى في اليوم للذين تقل أعمارهم عن 18 سنة. (2)

أما قانون العمل اللبناني فيذهب أبعد من ذلك حين يفرق بين الولد والحدث ، فبينما
يعتبر الولد في نظر هذا القانون من لم يبلغ الثالثة عشر من العمر، الذي يمنع استخدامه في
بعض الأعمال كالصناعات الميكانيكية ،يعرف الحدث بأنه:" من تجاوز سن الثالثة عشرة ولم
يبلغ السادسة عشرة (3) " والذي يمنع القانون تشغيله في بعض الصناعات والأشغال الشاقة
والخطيرة ، كما خفض سن التوظيف إذ تقضي المادة 22 من هذا القانون بأن لا يجوز تشغيل
من لم يبلغ السنة الثامنة من العمر.

(1) - إسماعيل غانم، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر ، طبعة 1976 ، ص. 152.

(2) - حسن كبيرة ، أصول قانون العمل، دار المعارف بالإسكندرية، مصر، طبعة 1979. ص. 86.

(3) - المادة 21 من قانون العمل اللبناني، معايير العمل العربية والدولية، إصدارات منظمة العمل العربية 1995.

وفي المقابل يضع مدة قصوى لعمل الأولاد والأحداث حيث تشترط المادة 24 بأن لا تتجاوز مدة عملهم أكثر من 07 ساعات في اليوم (غيرهم 08 ساعات) كما يمنع عليهم العمل الليلي.

من جهته يضع تشريع العمل الأردني حداً أدنى لسن العمل يتوقف عند سن السادسة عشرة من العمر بحيث يمنع تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن هذا السن.

ونشير إلى أن هذه الحدود في القانون الأردني تمثل حاصل (1) الاتفاقية الدولية الخاصة بالسن الأدنى للتوظيف التي صادقت عليها وعلى الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل الصادرة في سنة 1966 التي تحظر تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا سن الخامسة عشرة في الأعمال الصناعية فيما عدا المتدربين منهم. ولم تتوقف الحماية المقررة للأحداث في هذا القانون عند حد السن الأدنى للتشغيل، إنما تمتد إلى وضع أقصى فترة لا تتعدى 6 ساعات في اليوم (2) كما يمنع تشغيلهم في العمل الليلي إلا في حالات يقررها القانون.

(1) - د/ يوسف الياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط.1996، ص.196 .

(2) - المادة 3/48 لسنة 1996 ، قانون عمل أردني : " لا يجوز استخدام أي ولد في مؤسسة أكثر من 6 ساعات في اليوم " .

الفرع الأول: الساعات القانونية من وقت العمل الفعلي

المادة 2 الفقرة 1 من الأمر (03/97) الذي حدد أن " ساعات العمل الأسبوعية القانونية يجب أن تكون أربعين (40) ساعة في ظل ظروف العمل العادية ". هذا التعريف أن يأخذ في الاعتبار أن الجانب الكمي لا يسمح للتمييز بين الوقت الذي يقضيه الموظفون في الشركة، أو توافرها، والتي يتم خصمها من الفترة القانونية، ومرة أخرى أجبر من قبل العمل، ولا نفقة في الواقع وهذه واحدة. (1)

الرؤية الاختزالية تدعو النظر إلا في النشاط الإنتاجي بدقة ، فإنه تتناسب مع أسبوع العمل القانوني في وقت واحد ، خلالها يقوم الموظف بأداء واجباته الكامنة في وظيفته. في نظرة واسعة، فالمدة القانونية لا تعبر عن وقت العمل الفعلي ولكن تعبر على المدى لكل الوقت الذي يقضيه الموظف في الشركة حاضرا ، لأن وقت العمل وحضوره في الشركة كوقت من وقت العمل الفعلي لم تتجح حتى الآن وتبقى مرتبطة كأداء عمل إذا ما حسبنا في الساعات القانونية وقت (نزع الملابس، إرتداء الملابس ، الانتقال في ، الخ ..)، وهي فترة لدى الموظف وقت العمل دون أن يقوم بعمل ، يعتبر تحت إرادة صاحب العمل ، في حين لا قدرة للموظف في هذه المدة على حضور لأمر شخصية (ساعة مكافأة ، زمن توقف) والتي اعتمدت ، وجهة النظر الأكثر توسعية في التشريع عن التأمين الاجتماعي والحوادث العمل، الذي يغطي حتى رحلتي الذهاب والإياب من المنزل إلى العمل .

(1) - ملاحظة: الجزائر لم تصادق إلى حد الآن عن اتفاقية المنظمة الدولية للعمل رقم 47 الخاصة بأربعين ساعة عمل (1935) ،

ولا اتفاقية رقم 01 المتعلقة بمدة العمل في القطاع الصناعي (1919). عن / أمحمد نصر الدين قريش ، المرجع السابق ، ص 48.

هناك بالتأكيد فائدة لمنح بعض الحقوق، ولا سيما فرديا بالنسبة للتعويض، التمييز بين ساعات العمل الفعلية وتلك المماثلة لها، والتي ليست من المحتمل أن تكون مشحونة في ساعات العمل القانونية، في التشريعات السابقة لعام 1990، مفهوم وقت العمل القانوني كان تعريف مفيد لحل بعض مشاكل معينة. وفقا لأحكام المادة 2 من قانون 03/81 المؤرخ في 21 فبراير 1981،⁽¹⁾ ينبغي أن يفهم في وقت العمل القانوني باسم "الوقت الذي كان العامل تحت تصرف صاحب العمل المنظم، في مكان العمل أو في مكان آخر، من أجل إعداد أو أداء واجبات وظيفته".

والمشرع الجزائري بعد إصلاح 1990 لم يعتمد هذا التعريف، ولم يعطي بديلا له، في غياب وجود تعريف بديل، يأخذ الجانب النوعي من المدة القانونية للعمل، لا يمكننا إلا أن نجزم من حيث المبدأ أن الساعات الجماعية التي قضاها العامل في المؤسسة هو تحت تصرف صاحب العمل.

في بعض الحالات، كان تدخل المشرع صراحة استيعاب وقت الحضور مع إمكانية وجود الموظف خاملا بدون نشاط أثناء وقت فعلي للعمل (على سبيل المثال وقت مستقطع)، ويبقى من الصعب الحكم على بعض الحالات التي تخضع فقط إلى التنظيم الذاتي من قبل الشركة، خارج أي مصدر قانوني للدقة؛ يحين الوقت المعد قبل وبعد العمل، في التشريع أو قانون اتفاقي، مع بقاء تنظيم العمل من سياسة صاحب العمل حيث يسود وسيتم ترجمة متطلبات النظام الداخلي في الشركة.

(1) - المادة 2 من قانون 03/81 المؤرخ في 1981/02/21 الذي يحدد المدة القانونية للعمل ج.ر، عدد 08 لسنة 1981.

عندما نجد أن المشرع نفسه، يستخدم مفهوم العمل الفعلي، ولا يرافقه بأي تعريف مفصل. التفاصيل الوحيدة التي تجمع أحيانا تتعلق بإدراج الوقت غير المعمول فعليا . ولكن لا تفاصيل عن الحالات من باب استبعاد على ما يبدو، على أي حال، على النحو المحدد من قبل السلطة التشريعية لمفهوم العمل الفعلي ، وذلك باستخدام صفة عشوائية هنا وهناك لمصطلح "فعلي" في بعض الحالات وليس في غيرها، غير مؤكد .⁽¹⁾

المراهنة القانونية مهمة لـ " وقت العمل الفعلي" يجعل من الممكن تطبيق جميع القواعد على وقت العمل القانوني، وبالمقابل، منح الموظف كافة الحقوق المتعلقة به ، على العكس، سيتم استبعاد الوقت الذي لن يعتبر وقت العمل الفعلي من حساب الفترة القانونية، إلا أن تدخل اتفاقية أو قانون تشريعي صريح يسمح بذلك إرفاق ربما حالة بحالة حقوق خاصة .

(1) - **La convention n° 30** de l'OIT sur la durée du travail dans le commerce et bureaux(1930) ,**non ratifié par l'Algérie** ,définit la durée du travail comme étant le « temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur » ; alors **que la convention n° 153** sur la durée du travail et les périodes de repos dans les transports routiers (1979) , **non ratifiée** , précise dans l'article 4.2 que « les périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité ,passées sur le véhicule ou au lieu de travail et pendant lesquelles les conducteurs ne disposent pas librement de leur temps, peuvent être considérées comme faisant partie de la durée du travail dans une proportion à déterminer, dans chaque pays ,par l'autorité ou l'organisme compétent, par les conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale ». (OIT : Organisation Internationale du Travail) .

عن /أحمد نصر الدين قريش ، المرجع السابق ،ص. 50 .

ملاحظة: الجزائر لم تصادق على الإتفاقيتين رقم 30 و 153 لمنظمة العمل الدولية.

ومن المناسب أن تنظر في مسألة " تأهيل الوقت الفعلي " اعتمادا على ما إذا كانت في :

De temps d'équivalence معادلة الوقت

Le temps de pause الوقت المستقطع

De temps d'astreinte من زمن الانتظار والديمومة

De temps consacré à la formation الوقت الذي يقضيه في التدريب

وأخيرا إعداد وقت قبل وبعد العمل

Et enfin, de temps de préparation avant et après le travail .⁽¹⁾

الفرع الثاني : ضبط الوقت

تشريع العمل الجزائري لسنة 1990 بشأن المدة الأسبوعية للعمل، بصيغته المعدلة والمتمة في سنة 1997، يشير مرجعيا وللمرة الأولى، لـ " الشروط العادية للعمل ".
والمشرع هدف إلى التمييز بين حالات الشغل قصيرة المدى الأكثر شيوعا حتى يتم تعيين عتبة أسبوع العمل قانونيا في 40 ساعة، وبعض الحالات التي تتطلب ظروف العمل محددة مختلفة المدة بطريقة ودية ، يتم تعيين هذه بالرجوع إلى عتبة 40 ساعة من "معادلة الوقت"، رغم أن هذه الشروط ليست تلك المستخدمة من قبل السلطة التشريعية. فترة تعادل أو بالزيادة أو النقصان أثناء مرحلة المفاوضات الجماعية .

(1) - M. N. KORICHE ,Droit du travail « Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat » détermination des conditions de travail ,une déréglementation sélective, Tome 2 ,OPU édition 2009 ,Alger , p.50

وفقاً لأحكام المادة 4 من الأمر رقم 97-03، يجوز التنازل عن ساعات العمل الأسبوعية القانونية في حالتين . في الأولى، حسب القانون، لزيادة بعض الوقت " لبعض الوظائف التي تنطوي على فترات من الخمول ". لذا عندما طبيعة النشاط لا يسمح للموظف أن يأخذ أداء المهمة طوال مدة وجوده في مكان العمل، قد يتجاوز وقت العمل 40 ساعة في الأسبوع. لحساب التراخي تنشأ معادلة الوقت بين ساعات الحضور وساعات العمل. لا يحدد القانون حداً أقصى على الزيادة. لذا يهدف التكافؤ لفصل الوقت والحضور ووقت عمل، ملاحظة أن طبيعة النشاط له تأثير أن الموظف لا يعمل طوال الوقت. حيث ينشأ معادلة، له تأثير حرمان الموظف من تعويض الوقت الذي يطابق ذلك. يتم الاحتفاظ هذا الوقت (40 ساعة أو ساعات بنسبة x ساعة) لمدة 40 ساعة فقط من العمل الفعلي، وبالتالي تدفع على هذا الأساس. تم إدخال هذه التقنية من زيادة ساعات العمل الأسبوعية عن طريق التشريع القانوني 1990. لم يسبق بحثها في الوضع العام للعامل، وكان الوقت الذي كان الموظف متاح لصاحب العمل في الواقع، تحمل على الحد القانوني، دون الحاجة إلى النظر في التمييز بين وقت العمل الفعلي والوقت الذي يقضيه في الشركة . (1)

في الحالة الثانية، اللجوء إلى مفهوم المعادلة على العكس من ذلك، خفض ساعات العمل أقل من 40 ساعة من العمل الفعلي، وتدفع على هذا الأساس. وفقاً لأحكام المادة المذكورة 4، يمكن أن يكون " لأولئك الذين يعملون في خطرة بشكل خاص وخطير أو التي

(1) - الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 لإيجاد مرجع شرعي لتقنية المعادلة وذلك لرفع المدة القانونية للعمل (المادة 4).

تنطوي على تضمين إكراه جسدي وعصبي " لا يحدد القانون عدد ساعات التخفيض ، تقنية تخفيض ساعات العمل القانونية المعادلة ليست من جانبها، جديدة ، كانت وردت بالفعل في الأمر رقم 30-75 ، شريطة أن " مدة العمل الفعلية" ، التي وضعتها اللوائح لفئات معينة من الموظفين، نظرا للظروف عمل خاصة هي "أي ما يعادل الأسبوع القانوني" ، لعدد من الساعات في الأسبوع التي هي أقل منه ، نفس الأسلوب، وذلك باستخدام التنظيم، واعتمد في وقت لاحق بموجب المادة 5 من القانون رقم 81-03 .

منذ الإصلاح لسنة 1990، (قانون العمل 90-11) سواء لزيادة أو تقليل ساعات العمل الأسبوعية القانونية ، والمعادلة لا يجوز فرضها إلا باتفاقات أو اتفاق العمل الجماعي. لا عقد العمل الفردي أو قرار من جانب واحد لصاحب العمل ، لا يمكن إدخال معادلة معقولة من طرف واحد ، والشركاء الاجتماعيين أحرار في تقييم ما إذا كان، في كل حالة، على التنازل أم لا على المدى القانوني، والأمر متروك لهم، ولكن القانون لم يفرض أي قيود عليهم ، لتحديد معادلة الوقت، سواء لزيادة أو تخفيض الحد القانوني. والمادة 4 من الأمر رقم 97-03، التي تنص على أن "اتفاقات المفاوضات الجماعية قائمة العناصر المعنية وتحدد لكل مستوى من تخفيض أو زيادة في مدة الخدمة الفعلية مجموعة".

وهذه فعلا مسألة مهمة لتحسين ظروف العمل، يبدو من الضروري أن القانون هو أكثر تقييدا، لا سيما أن المشرع عندما يتعلق الأمر للحد من مدة العمل الأسبوعية القانونية للعمال العاملين في الأشغال، ووصفه للشغل بأنه "صعب وخطير على نحو خاص". ويبدو من المرغوب فيه في هذا المجال لاختيار النهج الذي يطبق بصفة تكاملية عن طريق التنظيمات والاتفاقات. (1)

(1) - أحمد نصر الدين قريش ، المرجع السابق ، ص. 51 .

عندما نجد أن المدة القانونية الأسبوعية للعمل تزداد أو تنقص من خلال تطبيق تقنية التكافؤ، يعتبر الموظف قد أتم وقت العمل أي ما يعادل أربعين ساعة. ثم السؤال الذي يطرح نفسه هو لحساب العمل الإضافي، وتحديد جزء من الوقت. حتى تحتفظ فكرة التكافؤ بمعناها، يجب أن نعترف أنه حتى لو لم يحدد القانون أي أن العمل الإضافي يجب أن تحسب بالرجوع إلى ساعات وافق التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند تطبيق القانون المتعلق بالعمل بدوام جزئي .

الفرع الثالث : ضرورة وقت الإستراحة :

عندما يتم جدولة العمل بشكل مستمر، يشترط القانون لتطوير وقفة إستراحة . في أقصى مدة ساعة واحدة في اليوم الواحد ، ولكن إذا مدت من الوقت وقفة رتبت من قبل صاحب العمل أكبر من نصف ساعة، على أن لا تعتبر مدة نصف ساعة، على حد تعبير المادة 6 من الأمر رقم 03-97 "مع مرور الوقت عملت في تحديد مدة الخدمة الـ فعليه". أيضا، عندما يكون طول فترة التوقف المؤقت أكثر من نصف ساعة، فمن الضروري فصل وقت غير العمل و الوقت مساواته إلى العمل الفعلي. يتم خصم هذا من الفترة القانونية، وفتح الحق في الحصول على نفس الأجر.⁽¹⁾

(1) - أحمد نصر الدين قريش، المرجع السابق ، ص.52.

الفصل الثاني

تنظيم أوقات الراحة

الفصل الثاني : تنظيم أوقات الراحة

يمثل وقت الراحة حقا دستوريا نصت عليه الكثير من دساتير العالم ، ومن بينها الدستور الجزائري حيث أقرت المادة 52 من دستور 1989 حق العامل في الراحة ، و أيضا نصت المادة 55 من دستور 1996 على هذا الحق بقولها : الحق في الراحة مضمون ، و يحدد القانون كيفية ت ممارسته " .

ومن ناحية أخرى يعد مبدأ الراحة بصفة عامة حقا معترفا به دوليا حيث نصت المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أحقية العمال في ذلك : " لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ لاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطل دورية بأجر" .⁽¹⁾

إن نفس الدواعي الصحية و العائلية و الاجتماعية التي استوجبت تنظيم مدة العمل تستوجب أيضا وقفا دوريا للعمل يضمن للعمال راحة كافية ،⁽²⁾ الأمر الذي يشكل من خلاله تدخل السلطة العامة ضرورة لازمة .

وفي هذا المجال اهتم تشريع العمل الجزائري بموضوع الراحة حيث بينت المادة 05 من قانون 11/90 بأن الراحة تعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال .

لم يقتصر تدخل القانون على ذلك بل ورد موضوع الراحة في الفصل الرابع من قانون علاقات العمل تحت عنوان الراحة القانونية و العطل و الغيابات .

(1) - وفي ذات المعنى تمضي شريعة الإسلام تمنح للإنسان حقه في الراحة إذ ورد في الحديث النبوي : "وإن لنفسك عليك حقا" رواه

البخاري من طريق عبد الله بن عمرو . ولقد روى مسلم في صحيحه عن النبي (ص): "ولكن يا حنظله ساعة فساعة".

(2) - جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج1 ، د،م،ج، الجزائر، طبعة 1984 ، ص. 222.

وتحديداً لذلك تنص المادة 33 من هذا القانون على الراحة الأسبوعية بالقول: "حق العامل في الراحة يوم كامل"، و من جهتها تبين المادة 39 حق العامل في التمتع بعطلة سنوية إذ تنص: "لكل عامل الحق في عطلته السنوية يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن جزء منها يعد باطلاً وعديم الأثر".

انطلاقاً من هذه النصوص تمثل الفترات المخصصة للراحة من أهم الحقوق الأساسية التي تستتبع وقت العمل -إضافة إلى الأجر - لما تمكن العامل من است فراغ ساعات العمل الم مضي و التفرغ للحاجيات الشخصية و المواعيد الدينية و الوطنية .

وعليه تعتبر الراحة بمختلف أنواعها فترة لازمة للانقطاع عن العمل لساعات مستمرة أو أيام متواصلة بحثاً عن الاستجمام و الاستعداد للعودة إلى أماكن العمل .

وهي بهذا المعنى تتوزع ضمن فترات شتى ، فمنها ما لا يتقرر لاعتبارات اجتماعية كالأعياد و المناسبات المتعددة ، ومنها ما لا يتقرر لاعتبارها صحية و مهنية كالراحة الأسبوعية و العطلة السنوية و العطل المرضية ، ومنها ما يتقرر لاعتبارات أخرى كالعطل غير مدفوعة الأجر .(1)

وينبغي التذكير أن حق الراحة لم يولد هكذا على الوجه المقرر و المعترف به كحق دستوري ، بل مر بمراحل متعددة حيث كانت البداية جزئية واقتصر في فرنسا على منح الراحة الأسبوعية للأطفال فقط وفق قانون 22 مارس 1841 ثم توسع ليشمل النساء بواسطة قانون 2 نوفمبر 1892 ولم تشمل كافة العمال إلا سنة 1906 بقانون 13 جويلية .

(1) - حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر ، قانون العمل ، الدار الجامعية ، مصر ، طبعة 1987 ، ص. 223 .

أما العطلة المدفوعة الأجر فجاء إقرارها متأخرا جدا إذ تم الاعتراف بهذا الحق إلا في

سنة 1935 ، للموظفين وعمال السكك الحديدية فقط قبل أن يعمم على كافة العمال 1936 . (1)

و مع أن موضوع التفرغ من العمل يتضمن أنواعا شتى من العطل ، ارتأيت أن أقسمه إلى مبحثين : أتعرض في المطلب الأول للراحة الأسبوعية و العطلة السنوية باعتبارهما نتاج مدة العمل ، بينما أترك العطل الأخرى للمبحث الثاني .

المبحث الأول : تنظيم أوقات الراحة لإعتبارات خارجة عن مدة العمل

نقصد بأوقات الراحة هنا تلك الفترات التي يقررها القانون للعمال من أجل التفرغ عن العمل دون الإعتدال على مدة معينة للعمل إما لأسباب اجتماعية كالأعياد أو صحية كالعطل المرضية أو من أجل متابعة العامل لدورات تكوينية أو نقابية أو تعلقت هذه العطل بأحداث عائلية أو بمناسبة تأدية العامل لفريضة الحج.

ومن ذلك قضت المادة 35 من قانون 11/90 " يجعل أيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية "

فبالإضافة إلى الضرورة الملحة التي يقتضيها القيام بالراحة الأسبوعية والعطلة السنوية، توجب الظروف المحيطة بالعمال عطل خاصة، أفرتها تشريعات العمل المقارنة ومن بينها تشريع العمل الجزائري.

ويظهر اهتمام المشرع الجزائري بذلك في نص المادة 54 من قانون 11/90 المعدلة والمتممة بالأمر 21/96 الذي جاء فيه : " زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي ، يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا لأسباب التالية : - تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

(1) - د / مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.97 .

متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية. (1)

- يستفيد العامل ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل وولادة مولود له ، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه ، أو وفاة زوج العامل ، أو ختان ابن العامل.

غير أنه في حالة الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقاً.

- تأدية الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل".

زيادة على ذلك تنشئ المادة 55 من قانون 11/90 حقا للمرأة العاملة حالة الحمل يمكنها

من ترك العمل لأسابيع معدودة على النحو التالي: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل

الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به، ويمكنهن الإستفادة أيضاً من

تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة".

من جهتها تنص المادة 56 من نفس القانون على إمكانية منح فترات من أجل التغيب:"

يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة

ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

تعميماً لما تقدم فإن المشرع الجزائري تكفل بتنظيم أوقات للراحة للعمال بمختلف

دوافعها تمكنهم من التمتع بأيام العيد بشكل إلزامي وثابت وكذا العطل المرضية.

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص. 136.

تعد كل من الراحة الأسبوعية و العطلة السنوية كنتيجة حتمية لتنظيم أوقات العمل تستدعيها المحافظة على صحة العامل وسلامته البدنية و الجسدية أقرتهما على التوالي الاتفاقية الدولية 14 بشأن الراحة الأسبوعية في الصناعة لسنة 1921 التي أوصت بوجوب مطابقة الراحة الأسبوعية كلما أمكن الأمر لأيام المخصصة للراحة بموجب تقاليد و عادات البل دان ودينها،⁽¹⁾ والاتفاقية الدولية 132 التي نصت على مبدأ منح العطلة السنوية وحق كل عامل في الحصول على راحة بأجر لفتره دنيا محدودة.⁽²⁾

أما تشريع العمل الجزائري فقد تميز بإضفاء الصفة القانونية للراحة الأسبوعية و العطلة السنوية إذ ورد في المادة 35 من قانون 11/90 ما يلي: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام الأعياد و العطل أيام راحة قانونية".

وذلك في إشارة إلى أن القانون يتكفل بإلزام أرباب العمل على تخصيص مواعيد دورية مدفوعة الأجر كل أسبوع و كل سنة ينقطع فيهما العامل عن العمل .

(1) - وتجدر الإشارة أن الجزائر صادقت على الإتفاقية 14/1921 في 19/10/1962.

(2) - المادة 3 فقرة 1 من الاتفاقية الدولية، بشأن العطل السنوية بأجر، المعدلة سنة 1970، لم توقع عليها الجزائر .

المطلب الأول : الراحة الأسبوعية

عملا بما أشار إليه الدستور من تكفل القانون بكيفيات ممارسة حق الراحة ، جاءت المادة 33 من قانون 11/90 لتثبت أن : "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع ، و تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة " .

من الناحية اللغوية ، كلمة "الراحة" مصدر من فعل : أراح و استراح ، نقول : أراح الرجل و استراح إذا رجعت إليه بنفسه بعد الإعياء و التعب . (1) و بالتالي فإن للراحة و التعب معنـيان متعاكسان .

فالإراحة المصدر و الراحة الاسم وقد تفيد معان أخرى فنقول: راحة اليد كفها ؛ وراحة البيت ساحته ؛ وراحة الثوب طيه ؛ و قيل الراح : الخمر لأنهم كانوا يتلذذون عند شربها . (2) ومن هنا يتضح أن لا مجال للتفرقة من حيث اللغة بين الراحة و العطلة باعتبارهما مسميان لمدلول واحد و هو التفرغ من العمل .

بينما يتوقف الاختلاف بين الراحة و العطلة السنوية على مدة التفرغ من العمل ، فمدة الراحة تكون قصيرة بقدر ما يرتاح العامل من عناء العمل سواء بعد فترة من العمل أو بعد يوم

(1) - ومنه قول الرسول ، صلى الله عليه وسلم عن الصلاة لبلال رضي الله عنه : "أرحنا بها يا بلال " أي أذن للصلاة فيستريح بأدائها من اشتغال قلوبنا بها .

قال ابن الأثير : وكان اشتغاله بالصلاة راحة له لأنه كان يعد غـ يرها من الأعمال الدنيوية تعباً ، فكان يستريح بالصلاة ولهذا قال في حديث آخر : "وجعلت قرّة عيني في الصلاة " قال : و ما أقرب الراحة من قرّة العين . ومنه أيضاً صلاة التراويح مفردة ترويجة ، سميت بذلك لأنهم كانوا يستريحون بين كل أربع ركعات (بين كل تسليمتين).

(2) - ابن منظور ، لسان العرب ، مجلد 6 ، دار صادر ، بيروت ، طبعة 1996 ص.256/255.

من العمل أو بعد أسبوع .

لكن مدة العطلة السنوية فتكون طويلة مقارنة بمدة الراحة حيث يخلو فيها العامل من العمل لفترة غالبا ما تكون شهرا و خلال كل سنة.

أما اصطلاحا فلا نجد تعريفات للراحة الأسبوعية كما هو الشأن كذلك بالنسبة للعطل الأخرى لأن الأمر لا يعدو أن يكون تحديدا لفترة من الزمن يتوقف أثناءها العامل مؤقتا عن تنفيذ التزاماته الوظيفية لكي يستعيد قوته وحماسه ، وتمنح غالبا في يوم القيام بالالتزامات الدينية والاجتماعية .(1)

ويتضح عند تحليلنا للمادة 33 التي تقرر حق الراحة للعامل ، أنها ميزت عنصرين للراحة الأسبوعية وهما : المدة - و الفترة المخصصة - للراحة الأسبوعية .

الفرع الأول : مدة الراحة الأسبوعية

لقد سبقت الإشارة إلى أن مدة الراحة الأسبوعية حددها القانون من خلال ما ورد في المادة 33 من قانون 11/90 التي تقضي بأن : "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع ، و تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة " .

فإذا كان القانون حدد مدة الراحة باعتبار اليوم ، فإن التنظيم يحدد نفس المدة ولكن بالساعات إذ يشير : " كل عامل له الحق في راحة أسبوعية مدتها أربع وعشرون ساعة (24) متواصلة كل أسبوع (2) " و هذا بدافع المقابلة الذي يجعل الراحة تقاس كذلك بالساعات على غرار أداء العمل المقاس هو أيضا بوحدة الساعات.

(1) - راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دم.ج.، الجزائر، ط1985، ص. 125.

(2) - المادة 2 من مرسوم 184/82، المؤرخ في 18/05/1982، المتعلق بالراحة القانونية ، ج. ر، عدد 1982/20 ص 716.

وعليه فإن وقت العامل أثناء الحياة العملية مقسم بين وضع جهده لساعات تحت تصرف مستخدميه وبين التفرغ لحاجاته في ساعات أخرى .

انطلاقاً من هذا التقابل يتبين من النص القانون السابق أن المدة التي ينقطع فيها العامل عن العمل كل أسبوع هي يوم كامل (24 ساعة).⁽¹⁾

وبمقتضى النصين القانوني و التنظيمي تحدد الفترة المستندة للراحة الأسبوعية بوحدة قدرها 24 ساعة متواصلة ، ويمثل هذا العدد كما منفصلاً لا يقبل التأويل ولا يستبدل بغيره ، مما يجعل مبدأ الالتزام بتلك الفترة من النظام العام .

غير أنه يمكن أن تطول مدة استراحة العامل آخر الأسبوع بسبب الراحة اليومية المضافة إلى الراحة الأسبوعية لأن بقاء العامل في مكان عمله يومياً يتقيد بحد أقصى في كل الأحوال مما يوفر نظير تلك المدة كحد أدنى للراحة اليومية ، وعليه تؤول استفادة العامل في آخر الأسبوع إلى راحة أطول .⁽²⁾

استقراء للنصوص السابقة فإن حق الراحة الأسبوعية لا يعدو أن يكون التزاماً يقع على عاتق صاحب العمل ، مما يحظر عليه تشغيل عامله أكثر من 6 أيام متواصلة في ظروف العمل العادية ، وعكس ذلك يجوز لأصحاب العمل ومن يساعدهم من عوائلهم حيث لا توجد علاقة عمل ، الاشتغال شخصياً في يوم العطلة ولا يوقف نشاطهم إلا الغلق الإلزامي للمؤسسة

(1) - لم يرد تحديداً جامعاً و مانعاً إلا من خلال المادة 79 من قانون 12/78 و المادة 33 من قانون 11/90 أما قبل ذلك فظل التحديد مانعاً يعين الحد الأدنى فقط بموجب المادة 199 من أمر 31/75 . عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.100.

(2) - العامل الجزائري يستفيد في آخر الأسبوع من راحة لا تقل عن 36 ساعة ، بينما العامل بفرنسا لا تقل راحته عن 35 ساعة .

وليس واجب الراحة. (1)

ومن جهة ثانية فإن اشتراط التواصل لساعات الراحة يترتب عنها منع صاحب العمل من تجزئة ساعات تلك الراحة وتقسيمها على أيام الأسبوع لأن اشتراط التواصل في غالبية تشريعات العمل المقارنة يفهم منه تجميعها.

وفي مقابل ذلك يجيز الفقه والتشريع تجميع فترات الراحة والاستفادة منها على مدار أيام متواصلة، غير أن الاختلاف يظهر في عدد الأسابيع المجمعة.

فإذا كان تشريع العمل الجزائري يجيز تأجيل الراحة الأسبوعية مطلقا دون قيد في عددها ليمنح راحة تعويضية مماثلة لها في العدد وهذا يعني تجميع فترات الراحة ، فإن القانون الأردني يسمح بتمتع العامل مدة أربعة (4) أيام متتالية فقط كل شهر عمل .

أما التشريع المصري فلا يجيز تجميع الراحة الأسبوعية إلا في الأماكن البعيدة عن العمران و في الأعمال التي من شأنها أن تستدعي ظروف التشغيل فيها استمرار العمل إلا أن ذلك ليس مطلقا إنما اشترط بأن لا تتجاوز المدة ثمانية (8) أسابيع و ذلك باتفاق العمال وصاحب العمل كتابة وموافقة الجهة الإدارية المختصة .

وحسب هذا التشريع يجب عند حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة مراعاة بداية ونهاية تلك الراحة حيث تبدأ من ساعات وصول العامل إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهي بساعة العودة إليها . (2)

(1) - جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، د،م،ج، الجزائر، طبعة 1984، ص. 223.

Jean- Claude javillier ,droit du travail, 5éd ,LGD ,France, 1996 . p.346

(2) - المادة 84 من قانون 2003/12 عمل مصري .

ويثور التساؤل حول ما إذا جاوز العامل الحد المرسوم له قانونيا وتمتع بأيام راحة مجمعة أكثر مما استحقه ، فهل يسقط حقه في أيام الراحة التي اشتغل فيها ؟

قرر القضاء الأردني بأن العامل يستحق بدل أيام الجمع (أيام الراحة الأسبوعية) والأعياد الدينية و العطل الرسمية إذ ثبت أنه عمل خلالها سواء كان يعمل في مؤسسة منتظمة أم لا. (1)

الفرع الثاني : اليوم المخصص للراحة الأسبوعية

أولا : الراحة الموحدة :

طبقا لما اشتملت عليه الاتفاقية الدولية رقم 14 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1921 بشأن الراحة الأسبوعية في المشاريع الصناعية (2) و التي نصت على وجوب مطابقة الراحة للأيام المعدة لها حسب تقاليد وعادات البلدان ودينها.

فقد خصصت المادة 33 من قانون علاقات العمل في فقرتها 2 اليوم العادي لتلك الراحة بيوم الجمعة بقولها: "وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

القاعدة العامة في الاستفادة من الراحة الأسبوعية تفرض أن يحصل العامل على راحته الأسبوعية في اليوم السابع المعد لذلك أي بعد 6أيام عمل على الأكثر ووفقا لخصوصيات البلد الدينية وتقاليد المجتمع ، وتحقيقا لهذه الأهداف الاجتماعية وتمكينا للعمال من القيام بواجباتهم الجماعية و التفرغ لحاجاتهم ظل المبدأ في تشريع العمل الجزائري وهو تخصيص يوم الجمعة للراحة الأسبوعية في الظروف العادية للعمل .

(1) - تمييز حقوق رقم 1022 سنة 1994 (م،ن،م) العدد 3و4 لسنة 1995 ص824. عن د/ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص.102.

(2) - صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 14الموقعة سنة 1921 المتعلقة بالراحة الأسبوعية عام 1962.

ولم يتم ذلك لاعتبارات تتعلق بالعامل وحده فقط بل لاعتبارات لها علاقة بالنظام العام لأن يوم الجمعة هو يوم راحة للدولة ولغالبية المواطنين الأكثر مراعاة لواجباتهم الدينية ، (1) و التي غالبا ما يحدد القانون وفقها هذا اليوم مثل : يوم الجمعة في غالبية البلدان التي تدين بالإسلام كالجائر ويوم الأحد لغالبية الدول الأوروبية كفرنسا . (2)

إضافة إلى ذلك ، يتفق الفقه و القضاء على وجوب التزام المستخدم باليوم الذي يعينه القانون وبالتالي فإن منح العمال يوما آخر من غير ضرورة يعتبر مخالفة من المستخدم تعرضه للمسؤولية التقصيرية ، (3) و أن قبول العمال بالعمل في يوم الراحة الموحدة لا يبرر تلك المخالفة . (4) يظهر مما سبق أن يوم الراحة الموحدة يمثل مصلحة عامة لاسيما إذا ألحق تغييره ضررا بالعامه من المواطنين ، وفي هذا المجال قرر مجلس الدولة الفرنسي بوجوب إخضاع قرارات المحافظ المتعلقة بمخالفة الراحة الموحدة لمراقبة القاضي الإداري الذي يدقق وبصفة خاصة في الضرر الذي يسببه التغيير للمواطن وعلى نزاهة المنافسة . (5)

(1) - عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص.157.

(2) - قررت محكمة العدل الأوروبية بأن الأحد هو يوم للراحة الأسبوعية لدول الاتحاد الأوروبي ، : *CE 12nov 1996*

(3) - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، د،م،ج، الجزائر ، طبعة 1992، ص.158.

(4) - *Crim 5 dec1999, RJS/2000, n ° 30.*

قررت محكمة النقض الفرنسية أن قاضي الموضوع دون مجاوزته لسلطاته ودون النيل من مبدأ فصل السلطات يلزم المستخدم بإغلاق المؤسسة يوم الأحد بسبب مخالفته الأحكام المادة 5-221.L. : *14/6/1989, DI1989.589.* عن مهدي بخدة، المرجع السابق، ص.103

(5) - *C.E 17/01/1997, 2 esp, RJS4/1997, n 462.* / 103. عن د/ مهدي بخدة ، نفس المرجع ، ص.103.

كما يطبق مبدأ الراحة الموحدة على كافة العمال في الظروف العادية للعمل ، ولم يعد ثمة فرق بين عامل يتقاضى أجره شهريا و آخر يتقاضاه يوميا أو أسبوعيا أو بالقطعة ، فالجميع أصبح لهم الحق في يوم كامل كل ستة أيام من العمل على أكثر تقدير مع عدم حرمانهم من أجر ذلك اليوم .⁽¹⁾

من جهته قرر القضاء الفرنسي بأن منع العمل يوم الأحد كل العمال بما فيهم العمال الذين لا يعملون في المؤسسات إلا يوم الأحد ويستثنى منهم العمال الذين يعملون بالمنابذة في آخر الأسبوع .

وفي نفس السياق تتفق تشريعات العمل في الجزائر على الأخذ بيوم الجمعة وتأهيله لأن يعد يوما للراحة الموحدة لكافة العمال و الموظفين في الظروف العادية ، وبالتالي يكتسي هذا التحديد الصفة القانونية الملزمة فقط أثناء الظروف العادية للعمل .

أما في غير هذه الظروف أين يتطلب تنظيم الإنتاج أو الضرورة الاقتصادية تغيير هذا اليوم أو يستدعي تنظيم العمل الأخذ بنظام العمل التناوبي وبصفة عامة كل ضرورة في العمل تجعل من التوقف لغرض الراحة و التمتع بها في يوم الجمعة أمرا غير مناسب .

وزيادة على يوم الجمعة ، فقد تم تحديد يوم ثاني للراحة الأسبوعية في المؤسسات التي يتوزع فيها توقيت العمل على خمسة (5) أيام مراعاة للمتطلبات الاقتصادية و حاجات المواطنين بموجب المادة 4 من مرسوم 184/82 :⁽²⁾ " في المؤسسات التي يتوزع فيها توقيت العمل الأسبوعي على خمسة (5) أيام وفقا للمادة 9 من قانون 03/81 المحدد للمدة

(1) - أحمد على عوض ، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، طبعة 2001 ، ص.383.

(2) - المادة 4 من المرسوم 184/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بالراحات القانونية ج.ر عدد 1982/20 .716

عن د/ مهدي بخدة المرجع السابق ، ص 104.

القانونية للعمل ، فإن الراحة الأسبوعية تحدد طبقا للمتطلبات الاقتصادية و الاحتياجات الاجتماعية للمواطنين و العمال . وفي هذا الإطار ، يكون يوم ال سبت هو اليوم الثاني للراحة الأسبوعية في المصالح الإدارية المفتوحة للجمهور ، وال خميس هو اليوم الثاني للراحة الأسبوعية في الوحدات الاقتصادية المنتجة " .

ومن هذا يتبين أن قانون 184/82 المتعلق بالراحات الساري المفعول وإن ارتكز على قانون 03/81 الملغى فإن مضمون ما جاءت به المادة الرابعة منه يبقى دون تعديل لأن أمر 03/97 النافذ مازال يوزع المدة القانونية الأسبوعية على خمسة (5) أيام من العمل.

ثانيا : استثناءات الراحة الموحدة:

تحتم الظروف غير العادية للعمل خروجا عن نظام الراحة لجميع العمال مما يستدعي إما القيام بالعمل خلال يوم الراحة الأسبوعية أو تأجيلها أو جعلها تناوبية.

1/ العمل في يوم الراحة الأسبوعية :

يمنح تشريع العمل الجزائري أحقية العامل في المقابل حالة عمله في يوم الراحة القانونية عموما ، وهو ما يعني جواز العمل في يوم الراحة الأسبوعية لأن القانون صنف الراحة الأسبوعية بأنها راحة قانونية.(1)

وفي هذا الصدد قضت المادة 36 من قانون 90-11 : " يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقا لأحكام هذا القانون".

(1) - المادة 35 من قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 90/17.

ومن هنا فإن المقصود هو التزام رب العمل بمنح العامل الذي يؤدي عمله وفقا لمتطلبات ملحة راحة من 24 ساعة في يوم آخر بالإضافة إلى الأجر الإضافي الناتج عن ساعات العمل الإضافية.

المشرع الجزائري كان واضحا في الاعتماد على الأجر الإضافي البديل لأجر العامل المعتاد مع استفادته براحة تعويضية.(1)

ومن جهة أخرى فإن الراحة الأسبوعية في مؤسسات التجارة بالتجزئة، يحدد يومها الوالي بقرار منه لجميع عمال المؤسسة أو لبعضهم بالنظر إلى حاجات المستهلكين بموجب المادة 38 من قانون 90-11 التي تنص على أنه " يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة ، ويأخذ يعين الاعتبار ضرورات تمويل المستهلكين وحاجات كل مهنة ، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها".

2/ التأجيل :

استثناءا، ووفقا لما تتطلبه المصلحة العامة أو طبيعة العمل أي في ظروف العمل غير العادية ، يحدد المستخدم يوم آخر للراحة الأسبوعية بخلاف ما عليه غالبية العمال، وهو ما تشير إليه المادة 37 من قانون 11/90 : يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج ."

(1) - ترى بعض الاجتهادات القضائية والفقهية إمكانية استحقاق العامل إذا عمل في يوم الراحة الأسبوعية أجرا إضافيا مضاعفا لما قدره التشريع، ذلك أن العناء والجهد غير العادي يكون في يوم الراحة مضاعفا، أي أنه فوق حرمان العامل من راحته يحرم من مراعاة شؤونه الخاصة التي اعتاد القيام بها في هذا اليوم، وزيادة على استحقاقه الأجر عن الراحة الأسبوعية بمجرد اشتغاله مدة 6 أيام متواصلة فإن عمله في يوم الراحة الأسبوعية هو عمل إضافي يحصل من خلاله على الأجر الإضافي الذي يفوق عما يحصل عليه لو اشتغل ساعات إضافية في الأيام المعتادة للمعمل مالم يحصل على راحة تعويضية. عن/ عبد الواحد كرم ، المرجع السابق ، ص.159.

لقد سبق حين تعريفنا للضرورة بأن نتيجتها هي مخالفة قاعدة قانونية مما يوحي بالخروج عن الراحة الأسبوعية المقررة و تأجيلها إلى يوم آخر إذا كان تنظيم العمل الإنتاجي أو التجاري يحتم العمل في يوم الراحة المقرر.

وكل ذلك مرهون بإرادة صاحب العمل فهو الذي يختار يوم الراحة الأسبوعية المقررة قانونا للعمال وفقا لمتطلبات العمل ، ويجوز له تغـييره من دون أن يحق للعامل الاعتراض على ذلك إلا إذا ثبت تعسف من جانب صاحب العمل .(1)

وفي الواقع تعيين يوم للراحة الأسبوعية مخالف لليوم المحدد قانونا يعود إلى سلطة صاحب العمل انطلاقا من صلاحيته في تنظيم أوقات العمل في إطار متطلبات العمل فقط ، ولصاحب العمل التمييز في ذلك فيجوز له أن يمنح فريقا من العمال راحة في يوم ويمنح الآخرين يوما آخر ، وكل ما يتقيد به هو مبدأ الراحة في أعقاب كل عمل متصل .(2)

ولا يترتب عن تأجيل الراحة الأسبوعية سوى تمتع العامل بها في يوم آخر غير اليوم المحدد لها دون زيادة في أجر ساعات العمل .

3/الراحة الأسبوعية التناوبية :

يخول القانون إمكانية الخروج عن الراحة الموحدة وجعلها تناوبية بين العمال لكل من المستخدم لكونه يملكه سلطة تنظيم أوقات العمل و الراحة وكذا والي الولاية في الهياكل و المؤسسات لكي يضمن تموين المستهلكين .

(1) - تحكيم الاسكندرية 1953/11/26، مدونة الفاكهاني، الدورية 1960،ص.193 نقلا عن محمد همام أحمد الزهران ،قانون العمل،

دار الجامعة الجديدة ، مصر ، طبعة 2003،ص472 ، عن / د. مهدي بخدة، المرجع السابق ، ص 107.

(2) - حمدي عبد الرحمان ، ومحمد يحيى مطر، المرجع السابق، ص. 222.

الهيئة المستخدمة : إذا كان عدم التوقف عن العمل يوم الراحة الأسبوعية تستدعيه طبيعة

العمل أو تقاديا لإلحاق الضرر بالمواطنين ، يجوز لصاحب العمل أن يجعل يوم الراحة الأسبوعية تناوبيا ، وهو ما تؤكدته الفقرة 2 من المادة 37 من قانون 11/90 : "ويحق للهيئات و المؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية ، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر بالعموم " .

هذا يعني أن الظروف غير العادية محصورة في المادة 37 في نقطتين هما : طبيعة العمل التي تتنافى و التوقف عن العمل يوم الراحة الأسبوعية كما هو الشأن في العمل المستمر الذي يكون العمل فيه طوال الأسبوع بما فيه يوم الراحة ، أما النقطة الثانية فتتوقف على الضرورة الملحة التي تحتم العمل يوم الراحة الأسبوعية لتجنيب المواطنين من الضرر ، و نستطيع أن نستبدل على ذلك بكل النشاطات التي تتم الحاجة إلى إنتاجها أو خدماتها كل يوم مثل العمل في الأفران و المستشفيات و تزويد المواطن بالمياه و الكهرباء و غير ذلك .

قرار الوالي : يسمح له القانون فقط بتحديد الراحة الأسبوعية للعمال داخل مؤسسات التجارة

بالتجزئة ، وعند الاقتضاء يضمن تناوب هؤلاء العمال أو المؤسسات المعنية بضمان تموين المستهلكين بمقتضى المادة 38 من قانون علاقات العمل ، خاصة في فقرتها الأخيرة التي تنص على ما يلي : "ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها " .

في فرنسا يمكن للمحافظ الترخيص بمخالفة الراحة الموحدة بواسطة قرار بعد استشارة المجلس البلدي وغرفة التجارة و النقابات المعنية ولا يصح هذا القرار إلا بعد اتفاق أغلبية أعضاء المهنة المعنية .⁽¹⁾

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.107.

فضلا عن ذلك ، استقر القضاء الفرنسي على إخضاع قرار المحافظ لمراقبة القاضي الإداري الذي يدقق خاصة في الضرر الذي يلحق العموم وفي نزاهة المنافسة نتيجة الخروج عن نظام الراحة الواحدة.

المطلب الثاني : العطلة السنوية

تنص المادة 39 من قانون 11/90 على حق كافة العمال في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها رب العمل : " لكل عامل الحق في عطلته السنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم ، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر ". تعني كلمة العطلة من حيث اللغة الخلو من الشيء فنقول تعطل الرجل إذا بقي لا عمل له ، أي فرغ (خلا)وقته من العمل ، فهو عاطل .

فالمصدر العطلة و التعطيل و العطل ؛ واسم الفاعل عاطل و عطل بالضم ومعتال .

قال أهل اللغة وكل استعمال لهذا الاسم معناه الخلو .(1)

أما اصطلاحا ، فقد عرف الدكتور حمدي عبد الرحمان العطلة السنوية بأنها : "فترة لازمة للانقطاع عن العمل بحثا عن الراحة و الاستجمام لأيام عدة مستمرة " .(2)

ويعرفها محمد همام احمد الزهران : " فترة لازمة للانقطاع عن العمل لتوفير الراحة

(1) - نقول عطلت المرأة إذا خلا جدها (رقبتها) من الولائد وفي حديث عائشة رضي الله عنها في امرأة توفيت فقالت: "عطلوا أي انزعوا حليها ". ونقول أيضا: الرعية معطلة إذا لم يكن لها و ال يسوسها (يحكمها)، وإبل معطلة لا راعي لها .وفي الآية الكريمة من سورة الحج (وبيبر معطلة و قصر مشيد) أي بئر خالية من الماء فلا ينتفع بها ولا يستسقى منها . نقلا عن ابن منظور الافريقي المصري، لسان العرب، مجلد 10 ،دار صادر، بيروت، ط 1998 .ص. 194. و محمد بن أبي الرازي مختار الصحاح ،جزء 1 ، تحقيق محمد خاطر ، مكتبة لبنان ، ناشرون،بيروت، ط 1995،ص.185

(2) - حمدي عبد الرحمان و محمد يحيى مطر، المرجع السابق، ص. 223.

وتجديد النشاط". (1) 'نلاحظ من هذه التعريفات أن العطلة السنوية هي عبارة عن عدة أيام مستمرة ودورية تهدف إلى استجماع العامل لقواه و التخلي عن هموم العمل ، وهذه هي الحكمة المقررة في تشريع العمل التي أظهرها القانون الأساسي العام للعامل : " إن العطلة السنوية مخصصة لتمكين العامل من الاستراحة قصد محافظته على صحته وتنشيطها وتجديد قدرته على العمل". (2) ' فضلا عن ذلك ، فغنها تعتبر تنمة للراحة الأسبوعية التي لا تكلف في الواقع لإزالة التعب المتجمع في مجرى عام من العمل والذي بدوره يستوجب عطلة أطول أمدا تتناسب طردا مع المدة الفعلية التي قضاها العامل في خدمة رب العمل . (3)

لهذا الغرض صرح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأحق —يتها على النحو التالي :
" لكل شخص الحق في عطلات دورية بأجر ". (4)

من جهتها أقرت منظمة العمل الدولية عن طريق الاتفاقية رقم 132 المتعلقة بالعطل السنوية المدفوعة الأجر و المعدلة سنة 1970 بحق كل عامل في الحصول على عطلة بأجر كل عام لفترة دنيا محدودة . (5)

خصت توصية مؤتمر العمل الدولي رقم 37 لسنة 1954 منح الأجراء البالغين عطلة

(1) - محمد همام أحمد الزهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، طبعة 2003 ،ص.473.

(2) - المادة 213 من قانون 12/78 المؤرخ في 8/5/1978، القانون الأساسي العام للعامل ، ج.ر. عدد 1978/32 ص532.

(3) - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص. 224.

(4) - الفقرة الأخيرة من المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان . عن د/ مهدي بخدة ، المرجع ، ص.110.

(5) - وتجدر الإشارة إلى أن الجزائر لم توقع على هذه الاتفاقية .

أمدتها الأدنى أسبوعين في نهاية كل سنة من الخدمة دون احتساب العطل المرضية وحوادث العمل ، وللقاصرين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة مدة أطول من ذلك ، وعلى أساس تلك النصوص الدولية سارعت تشريعات العمل المقارنة إلى تمكين العامل من عطلته السنوية بأجر وإضفاء الحماية القانونية لها.

وفي هذا الصدد يظهر اهتمام التشريع العمل الجزائري بالعطلة السنوية أكثر وضوحا حيث تنص المواد من 39 إلى المادة 52 مكرر 3 على ذلك ، بمعنى أن قانون 11/90 المعدل بالأمر 02/97 تضمن 17 مادة تنظم مجال العطلة السنوية .

وغني عن البيان أن المادة 39(السابقة الذكر) من هذا القانون هي الركيزة الأساسية لهذا الحق إذ يتبين من خلال تحليلها أن المشرع الجزائري وفر حماية خاصة لهذه العطلة ، فضلا عما تشير إليه النصوص الأخرى من مدة رئيسية يمكن أن تمتد . (1) ،

وهذا ما سنتعرض له بالتفصيل في فرعين ، نخصص الفرع الأول لتلك الحماية القانونية بينما نترك مدة العطلة السنوية وما ينجر عنها في الفرع الثاني .

الفرع الأول : التنظيم القانوني للعطلة السنوية

اهتمام المشرع الجزائري بالعطلة السنوية اتجاه العامل تعكسه الحماية القانونية التي أضفاها عليها حين جعلها من متعلقات النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على خلافها فضلا على عدم جواز قطع أو تعليق علاقة العمل خلالها .

(1) - المادة 41 وما بعدها من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بقانون 29/91 و المرسوم التشريعي 03/94 و المرسوم التشريعي 09/94 و الأمر 21/96 و الأمر 02/97 و الأمر 03/97. ج.ر عدد 90/17 ، 91/68 ، 94/20 ، 94/34 ، 96/43 ، 97/3 .

ويشكل كل من اعتبار العطلة السنوية حقا عاما و ما يترتب عن ذلك من منع أي تعليق أو وقف لعلاقة العمل أثناء تمتع العامل بعطلته من أهم مظاهر الحماية القانونية للعطلة السنوية .

أولا : شرط تعلق حق العطلة السنوية بالنظام العام

تتأكد أقصى أوجه الحماية من خلال الحكم بالبطلان المطلق لأي تنازل عنها أو عن جزء منها ولو باتفاق الطرفين طبقا لنص المادة 39 من قانون 11/90 : "لكل عامل الحق في عطلته السنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم ، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر ."

نتيجة لذلك ، ينظر المشرع إلى العطلة السنوية كضرورة تحتمها المصلحة العامة وليس مجرد مصلحة العامل الشخصية ، و بالتالي فإن أي اتفاق مسبق بين العامل وصاحب العمل يقضي بحرمان العامل من عطلته السنوية يعتبر باطلا ولا يترتب أي أثر و لو كان هذا الاتفاق بمقابل مادي يحصل عليه العامل (1).

ويتفق التشريع والفقهاء والقضاء على عدم جواز التنازل عنها لا في أثناء السنة المستحقة فيها بحجة أنه لا يحق للعامل التنازل عن عطلته قبل ميعاد حلولها ولا بعد انقضاء سنة الاستحقاق .

ويبرر الفقهاء قوله هذا بان منع تنازل العامل عن عطلته بعد انقضاء سنة الاستحقاق يتحقق باستمرار العقد (2) أي مادام عقد العمل ساريا بين الطرفين ، بينما يرى القضاء أن المنع يتحقق

(1) - حمدي عبد الرحمن و محمد يحيى مطر ، المرجع السابق، ص. 224 .

(2) - د/محمد همام أحمد الزهران، المرجع السابق، ص. 487.

لأن حق العامل في المطالبة بها لا يسقط بمضي سنة الاستحقاق .(1)

من جهته يرى الاجتهاد القضائي المصري أن اعتبار العطلة السنوية من النظام العام وعزيمة من الشارع لا يجوز ولغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام أخرى من السنة أو السنوات التالية و لا يجوز أيضا استبدالها بمقابل نقدي و إلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها واستحالت إلى عوض ومجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، و في ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام ومخالفة لها .

والقول بأن للعامل أن يتراخى بإجازته ثم يطالب بمقابل عنها معناها أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض رب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهرى من التزاماته القانونية ولزمه تعويض العامل عنه .(2)

يذهب بعض الفقهاء إلى أن على رب العمل أن يمنح العامل عطلته ولو لم يطلبها أو كان قد نزل عنها صراحة ، (3) فهذا الاتجاه حريص على اعتبار العطلة السنوية ضرورة حيوية بالنسبة للعامل إذ يجب أن تفرض عليه .

(1) - نقض مدني مصري 23 أبريل 1959 ، مجموعة النقض المدنية، س10 رقم 55 ص 351 .

(2) - أنظر : أنور العمروسي ، "قضاء العمال " طبعة 2، مطبعة الرشاد ، مصر، ط. 1982/1981 ، ص. 421 و422 . عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص. 113 .

(3) - حسن كيرة " أصول قانون العمل " المرجع السابق ، ص. 182 .

يستوي في ذلك النزول الصريح و الضمني ، هذا الأخير قضى القضاء المصري بأن مجرد سكوت العامل عن المطالبة بعطلته يستدل به على تنازله الضمني : نقض 1959/4/23 س 21 ق عصمت الهوارى ج1، ص. 165 .

في نفس السياق أقر القضاء بالتزام رب العمل بتمكين عامله من التمتع بعطلته دون انتظار أو توقف على طلب العامل ، (1) لأنها لا تمثل حقا شخصيا للعامل فحسب بل تشكل التزاما للطرفين يترتب على الإخلال بها مصادرة على اعتبارات النظام العام ، مما يفرض على كل من الطرفين تنفيذ التزامه دون انتظار الطرف الآخر .

غير أنه من الناحية العملية لا نتصور أية مسؤولية لرب العمل طالما أنه لم يكن ليمانع في إعطائها لو طلبها العامل منه ولا مجال لأن يفرضها عليه ، و القول بالمسؤولية الجزائية ليس صحيحا إلا في حالة رفض رب العمل منحها ، أما إذا امتنع الحصول عليها بسبب من العمل فإن الأمر يقتصر على التعويض . (2)

ويكاد الأمر يقتصر بعد وفاء رب العمل بالتزاماته بتمكين العامل من القيام بها على إخطاره بموعد عطلته في مهلة معقولة وفقا لمبدأ حسن النية (3) حتى يتسنى للعامل ترتيب أموره دون أن يتوقف هذا الإخطار على طلب أو موافقة العامل ، ويمثل عدم الإخطار في نظر الفقه إخلالا بالتزام جوهرى .

(1) - قضت المحكمة الابتدائية بالإسكندرية بأن الإجازة حق للعامل متعلق بالنظام العام سواء طلب العامل ذلك أم لم يطلبها ، وتبقى قائمة في حقه ولا بد من أن يتقاضى عنها مقابل بل أن مخالفة ذلك يعتبر جريمة يعاقب عليها رب العمل ، وما دام التنازل الصريح عن الإجازة السنوية غير جائز فكذلك يكون التنازل الضمني ، ولذلك لا يقبل القول بأن عدم الطلب على اعتباره تنازلا ضمنيا يسقط الحق فيها . عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق، ص.113.

(2) - يأخذ التعويض صيغتين : إما أن يستفيد العامل من عطلته في فترة أخرى وهنا قد يستحيل التعويض من جنس العطلة خاصة و أن الفرض في هذا المقام يقتضي أن رب العمل لم يكن ليمانع من استحقاقها في حينها فلا يمكن حينئذ فرض الأمر عليه . وإما أن يحصل على أجر مقابل عدد أيامها وهذا أيضا يطرح مشكلة تسفويت الغرض من إقرار العطلة السنوية وهدر لهدفها.

(3) - محمد همام أحمد الزهران ، المرجع السابق، ص. 488 .

كما يعد الإخطار بالموعد المقرر للعطلة من لدن صاحب العمل دليل إثبات كاف على الوفاء بالتزامه ، ولا يؤخذ بعين الاعتبار رفض العامل هذه المواعيد لأن المشرع خول لرب العمل وحده سلطة تنظيم تلك المواعيد وفق ما يقتضيه القانون إلا في حالة التعسف .

يتفق الفقه هنا على انتقاء العقوبة الجنائية ضد رب العمل ولا يلتزم بالتعويض عما يصيب العامل من ضرر نتيجة استمراره في العمل متى طلب العام للعطلة فرفضها ، ولا يجوز للعامل بعد رفضه التمتع بعطلته السنوية أن يطالب بأجر إضافي عن أيام العطلة التي اشتغل فيها ، إذ يتعين من اعتبار تلك العطلة من النظام العام أن لا يجني العامل أي فوائد إضافية جراء تنازلها عن حقه فيها . (1)

وعلى نفس الحكم استقر القضاء الفرنسي حيث قرر منع العامل من الجمع بين أجر العطلة و التعويض الناتج عن استمراره في العمل خلالها بدل القيام بها.

ولن تتحقق مسؤولية رب العمل المدنية إلا إذا كان يمانع في منح العطلة ، نتيجة لذلك يفرض عليه تمكين العامل من القيام بها في السنة اللاحقة وتعويضه عن الأضرار. (2)

(1) - إسماعيل غانم ، المرجع السابق، ص. 217 .

(2) - حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر ، قانون العمل ،الدار الجامعية، مصر، طبعة 1987، ص. 225.

ثانياً: منع تعليق وتوقيف علاقة العمل خلال العطلة السنوية:

زيادة على حظر أي تنازل كلي أو جزئي عن العطلة السنوية ،أقر تشريع العمل الجزائري منع إنهاء علاقة العمل أو تعليقها أثناء قيام العامل بعطلته السنوية.

وفي ذلك تشير المادة 49 من قانون 90-11 بما يفيد ذلك الحكم : " لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطل السنوية".

المقصود بتعليق علاقة العمل توقيفها بصفة مؤقتة إلى حين زوال السبب الذي اقتضى ذلك ، أما القطع فيعني انقضاء علاقة العامل كلية على النحو الذي يحرر الطرفين من التزاماتهما العقدية.

يتجه معنى هذا النص إلى بطلان أي حالة من حالات التعليق أو الإنهاء لعلاقة العمل متى تواجد العامل في تلك العطلة ، وبالتالي فإن القاعدة القانونية آمرة ولا يتبعها أي تقييد يقتضي العمل بخلاف ذلك سوى ما تعلق بالعطلة المرضية.

إذا رجعنا إلى المادة 64 من قانون علاقات العمل نجدها تحدد بشكل حصري الحالات القانونية التي تعلق بسببها علاقة العمل حيث تقضي بما يلي: "تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية: اتفاق الطرفين المتبادل ، عطل مرضية أما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي ، أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها ، ممارسة مهمة انتخابية عمومية ، حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة ، ممارسة حق الإضراب ، عطلة بدون أجر".⁽¹⁾

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص. 116.

عملا بمقتضى المادة 49 السابقة التي تقضي بمنع تعليق علاقة العمل خلال العطلة السنوية فإن التبرير الذي يمكن إبداءه يمضي كله في سياق حماية حق العامل في تلك العطلة في كل حالة ذلك أن:

- اتفاق الطرفين على تعليق تلك العلاقة يحرم العامل من القيام بعطلته وهو ما يعد مخالفة للنظام العام.
- ممارسة مهمة انتخابية أو أداء التزامات الخدمة الوطنية يعتبرهما القانون حالتى انتداب تشكلا امتداد للعمل السابق للعامل وما دام أنه في عطلة فلا يمكنه أن ينتدب للقيام بعمل.
- ممارسة حق الإضراب والاستفادة من عطلة بدون أجر لا يقبل الجمع بينهما فلا يجوز أن يتمتع العامل عن القيام بعمل وهو في حالة توقف عن العمل بسبب عطلته السنوية ، كما لا يمكنه التمتع بعطلة دون أجر وهو في حكم العمل طالما أنه يستحق الأجر على عطلته.
- تعليق علاقة العمل بسبب العطلة المرضية أو حادث عمل أو مرض مهني أو عطلة الأمومة بالنسبة للمرأة العاملة غير مقبول لأن تلك الفترات تحسب ضمن مدة الخدمة ويستحق عليها أجرا طبقا للتشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- بينما يتم السماح للعامل بقطع عطلته السنوية للانقطاع بالعطلة المرضية ، ويقصد بالقطع هنا استئناف العمل

(1) - المادة 50 من قانون 90-11 للمتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر. عدد 17/1990 ص.567

ولو حكما و تأجيل ما تبقي منها وهو ما تشير إليه المادة 50 من قانون 11/90 "يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها ". (1)

_ لا يجوز إصدار قرار تأديبي في حق العامل من طرف اللجنة التأديبية داخل مؤسسة العمل أثناء قيام العامل بعطلته القانونية مهما كان سبب هذه العطلة و أولى فصله عن عمله ، و على هذا النحو أقر الاجتهاد القضائي الجزائري بأن فصل العامل عن عمله أثناء عطلته المرضية مخالف للقانون . (2)

أما الحالات التي تتوقف نهائيا على إثرها علاقة العمل فهي المبينة بصفة حصرية في المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي جاء فيها : " تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية : البطلان أو الإلغاء القانوني - انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة - الاستقالة- العزل- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع -التسريح للتقليص من عدد العمال- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة - التقاعد - الوفاة " .

فالحالات الخارجة عن إرادة الطرفين كبطلان عقد العمل أو إلغاؤه وانقضاء المدة المحدودة للعقد والتسريح لأسباب اقتصادية وإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة والوفاة هي حالات تتوقف على إثرها علاقة العمل بقوة القانون .

و بالتالي يستحق العامل في حالة قطع علاقة العمل لسبب من الأسباب السابقة التعويض .

(1) - المادة 50 من قانون 90-11 للمتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر. عدد 17/1990 ص.567

(2) - قرار الغرفة الاجتماعية، للمحكمة العليا، رقم 36591 بتاريخ 15/10/1984، المجلة القضائية لسنة 1989 ، عدد 03، ص.123 ، عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص. 117.

أما الحالات التي تصدر عن إرادة أحد الطرفين أو معا و التي تؤدي إلى انقضاء علاقة العمل ، يمنع القانون سريانها أثناء العطلة السنوية للعامل و هي المقصودة من المنع الوارد في المادة 49 كون العطلة السنوية حقا عاما يحميه القانون الذي وجد ليحكم أطراف علاقة العمل لا ليحكم ذاته .

ذلك أن استفادة العامل من راحته السنوية تمنع من إحالته على التقاعد كونه في عمل حكما خاصة وأن أيام العطلة السنوية تحسب ضمن مدة الخدمة الفعلية يتم على أساسها تقدير أقدمية العامل و الأجر المستحق للتقاعد .

كما لا يمكن أن يوافق رب العمل على استقالته حينها ، نعم يمكنه أن يتقدم بطلب الاستقالة ولكن لا يتم سريان مفعولها بعد موافقة رب العمل عليها إلا بعد استفادة العامل من عطلته .

وفي هذا الشأن فإنه بالضرورة لا يمكن قيام العامل بعطلته السنوية بعد انتهاء عقد العمل ، ولا يبقى له حينها سوى الحصول على تعويض مالي على نحو ما قدمه من خدمة فعلية في سنة انتهاء تلك العلاقة ، وفي حالة الوفاة يؤول التعويض لورثة العامل .⁽¹⁾

أما حالة العجز الكامل عن العمل فهي تصدر بصفة لا إرادية تجعل علاقة العمل تتوقف بالفعل ولكن بعد استنفاد العطلة وضمن الأجر المستحق ، ويمكن أن تبدأ الإجراءات المتبعة في إطار الضمان الاجتماعي ولكن أيام العطلة تمثل أيام عمل لا يمكن قطع علاقة العمل أثناء سريانها ولو في حالة العجز التي تتنافى فقط مع أداء العمل .

(1) - د/ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص.118.

أما العزل فإنه من الناحية العملية لا يتم تسليط أية عقوبة على العامل بما فيها فصله عن العمل وهو في أثناء عطلته السنوية ، غير أن ذلك يرتبط بزمن ارتكاب التصرف المستحق للتأديب .

من خلال المادة 49 من قانون علاقات العمل المشرع الجزائري لا يجيز أي قطع لعلاقة العمل ولو بسبب العزل دون أن يقيد ذلك سواء كان التصرف الموجب للعزل تم قبل العطلة أو أثناءها لأن المعنى الذي تشير إليه المادة السابقة هو اعتبار عزل العامل خلال عطلته السنوية غير جائز .

ويفهم من ذلك أنه حتى في حالة امتناع العامل عن القيام بالتزاماته أثناء عطلته السنوية (القيام بمنافسة رب العمل ، الحفاظ على أسرار العمل ...) التي توجب عزله ، فإن قيام رب العمل بتسريحه في تلك الفترة مخالف للقانون .

والعكس هو الذي يراه بعض الفقه المصري مبررا إمكانية لجوء رب العمل إلى إنهاء علاقة العمل أثناء العطلة السنوية للعامل بما يتحقق لهذه العطلة من تكييف.

فالعطلة السنوية في نظر هؤلاء تعتبر جزء من العقد بمعنى أنها امتداد لسريان عقد العمل ومدة عمل فعلية وتحسب ضمن مدة خدمته وفي احتساب عطلته السنوية اللاحقة ، وبالتالي يحق إنهاء علاقة العمل إذا أفشى العامل أسرار العمل مثلا حال عطلته السنوية .⁽¹⁾

وهناك رأي آخر يجيز فقط إخطار العامل بإنهاء العلاقة و أن مهلة الإخطار تبدأ في السريان من تاريخ انتهاء العطلة السنوية.⁽²⁾

(1) - محمد همام أحمد الزهران ، قانون العمل ، الدار الجامعية الجديدة ، مصر ، طبعة 2003. ص. 489.

(2) - حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر، المرجع السابق ، ص. 226 .

الفرع الثاني : مدة العطلة السنوية

تتوزع مدة العطلة السنوية للعامل بين تلك التي يحددها القانون ابتداء لكافة العمال والتي يطلق عليها بالعطلة الرئيسية التي يستحقها كل عامل وبين تلك التي تمتد أكثر أو تتجزأ أو يتم قطعها مؤقتا أو تؤجل لوقت لاحق .

أولا : العطلة الرئيسية

يقصد بالعطلة الرئيسية عدد الأيام التي يحددها القانون ابتداء لكل العمال في ظروف العمل العادية بحيث ينقطع فيها العامل عن عمله كل سنة.

ويرجع تحديدها إلى التشريعات التي تختلف في الحجم اليومي المنوط بتلك العطلة .

المشرع الجزائري دأب منذ النصوص القانونية الأولى إلى الأخذ بمبدأ الشهر الواحد

المحسوب ب ثلاثين (30) يوما كحد أدنى في السنة الواحدة ، بما في ذلك القانون الحالي إذ

تنص للمادة 41 من قانون 11/90 على ما يلي : "تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس

يومين ونصف يوم في كل شهر عمل ، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما

تقويميا عن سنة العمل الواحدة " .

من خلال هذا النص فإن السقف الأعلى لمدة العطلة الرئيسية هي 30 يوم في السنة

نتيجة خدمة فعلية يقدمها العامل لرب العمل ، بحيث يتم حساب تلك المدة خلال سنة من العمل

، أما ما تم دونها فيتم حساب العطلة المستحقة انطلاقا من التلازم بين شهر واحد من العمل

الذي يقابله يومان ونصف يوم عطلة .

وتختلف تشريعات العمل المقارنة في عدد أيام العطلة السنوية كما تختلف في معايير تمديدها. في المقابل اعتبر القضاء الفرنسي التمديد غير المبرر من طرف العامل و الغير مرخص به سببا للعقوبة التأديبية التي يمكن أن تصل إلى التسريح .

ثانيا : الإستثناءات المتعلقة بالعطلة السنوية

1/ تمديد العطلة : يقصد به إطالة فترة العطلة السنوية .

يمكن أم تمدد العطلة عن طريق العقد ، فيفسر صحيحا كل اتفاق على تعديل أحكام العطلة السنوية بما يحقق مصلحة للعامل كإطالة مدتها أو زيادة في أجرها .

ويلتزم رب العمل بتمديد عطلة العامل إذا أخذت صفة العمومية والاستمرار و الثبات (1) مما يقطع بأن مدة العطلة الزائدة لا تمثل منحة من جانب رب العمل و إنما التزام يخرج عن مجال تقديره الشخصي (2) ، وبطريقة مغايرة تمدد العطلة بواسطة التشريع لكن غالبا ما تتأسس تلك العملية على معايير مختلفة من تشريع لآخر .

وفي هذا المجال ، تختلف تشريعات العمل المقارنة في معايير تمديد العطلة السنوية ، فبينما يأخذ المشرع المصري بالأقدمية والسن لضمان عطلة سنوية كافية للعمال الذين يقضون سنوات طويلة في العمل أو بالنسبة لكبار السن ، فإن المشرع الجزائري لم يأخذ لا بمعيار الأقدمية ولا بمعيار السن .

(1) - نقض مدني مصري 16 مارس 1966 ، مجموعة النقض المدنية ، س 17 رقم 82 ص 595.

(2) - فتحي عبد الرحيم أحمد شوقي محمد، شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف ،الإسكندرية،مصر ،طبعة

2002 ،ص. 175.

لكنه وإن أبقى على شموليتها لفئة واسعة من العمال فقد رخص بتمديد تلك المدة لأسباب جغرافية وأخرى تتعلق بطبيعة العمل .

2/ التمديد لأسباب جغرافية : تنص المادة 42 من قانون 11/90 المعدلة

بالأمر 21/96 على ما يلي : "يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام من سنة العمل الواحدة . تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية منح هذه العطلة ."

يجدر بنا القول أن المشرع الجزائري اعتبر الفترة الخاضعة للتمديد عطلة إضافية تخضع لكافة أحكام العطلة الرئيسية المقررة لها ، لاسيما ما يتعلق بالحماية القانونية واستحقاق التعويض .

غير أن تفسير أحكام هذه المادة لا يطرح بتاتا مسألة تعميمها لكافة العمال ، إنما أناطت وجوب تمديد فترة العطلة الرئيسية استثناء بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالهم في تلك المناطق من البلاد عن طريق الجمع بين ما هو قانوني وما هو اتفاقي . (1)

3/ التمديد بسبب طبيعة العمل : تنص المادة 45 من قانون 11/90 على جواز

تمديد مدة العطلة السنوية للعمال الذين يؤدون أشغالا ذات طبيعة شاقة بالقول : "يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تنتسب في متاعب بدنية أو عصبية. وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة ."

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص. 122.

من خلال ما ورد في هذه المادة ، يمكن القول أن القانون يجيز للأطراف الاتفاق على مدة أطول خلال السنة من تلك التي حددها القانون (30يوم)، و الحكمة من وراء النص على تلك القاعد القانونية التكميلية فتح مجال أوسع للعامل في الأشغال التي تتطلب مشقة عالية لاسترجاع قوته الإنتاجية و الاستمتاع براحة لفترة أطول .

وبالتالي فإن التمديد في هذه الحالة ليس حقا للعامل إلا في حدود الاتفاق المقرر له وكذا الأمر بالنسبة للمدة وتحديد النشاطات و الأعمال المعنية بالتمديد، حيث ترك القانون للأطراف في إطار الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية تنظيم ذلك .

وعليه نخلص القول أم المشرع الجزائري في ما يتعلق بالخروج عن قاعدة 30يوم باعتبارها عطلة سنوية لكافة العمال خص الأعمال الشاقة أو الخطيرة أو التي تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية بجواز تمديد عطلة عمالها على النحو المتفق عليه .

أما العمال في الجنوب فقد خصهم القانون بفترة لا تقل عن عشرة (10) أيام خلال السنة بشكل إلزامي ويبقى للاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية تحديد مدة العطلة الإضافية بدقة و كفيات منحها .

4 / تجزئة العطلة يقصد بها تقسيم مدة العطلة إلى فترات ، بحيث لا تؤخذ العطلة دفعة واحدة ،الأصل أن تنظيم أوقات العطل حق لرب العمل وهو ملزم قانونا بإعداد برنامج لتواريخ العطل ومواعيد بداياتها وتجزئتها مثلما تنص عليه المادة 51 من قانون 11/90 :يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون إن وجدت " .

وتطبيقاً لذلك يعد أخذ العامل لعطلته في تاريخ يختاره ويبتدئ دون رخصة مسبقة من المستخدم خطأ منه وتعدياً على صلاحيات رب العمل ، وفي هذا الشأن اعتبر القضاء الفرنسي هذا التصرف مبرر حقيقي وجدي للتسريح .

أجاز تشريع العمل الجزائري النافذ تجزئة مدة العطلة دون أم يقدر الحد الأدنى من الأيام المتصلة المستبعدة من التجزئة شأنها شأن ضم العطل المتركمة .

لكن وإن أصاب في جواز التجزئة إلا أن ذلك يبقى معيباً بالرجوع إلى الحكمة من تشريع العطلة السنوية وما تهدف إليه من توفير راحة معينة لسنة من العناء والتي لا تحقق إلا باتصال عدد كاف من أيامها وهو ما تواترت التشريعات المقارنة و الأحكام القضائية على تأكيده .(1)

ونضيف بأن عدم النص على مدة متواصلة يحول العطلة السنوية إلى راحات أسبوعية متفرقة وهو ما يخل بالعرض منها .

ونعيب هنا على ما قرره قانون علاقات العمل من عدم بيان المدة الغير قابلة للتجزئة بخلاف ما استقر عليه الأمر في السابق في ظل قانون 08/81 .(2)

(1) - التشريع الفرنسي يقضي بعطلة سنوية متصلة لا تقل عن 12 يوم ، بينما قانون العمل في مصر على 6أيام متصلة من العطلة السنوية كحد أدنى .

طعن 1541 س 54 ق ، جلسة 1987/2/23، عصمت الهواري جزء 7، ص.90.

(2) - المادة 18 فقرة 2 من قانون 08/81 المتعلق بالعطلة السنوية الملغى بقانون 11/90 التي تنص على : "غير أنه في حالة التجزئة ، العامل يجب أن يستفيد من فترة راحة متواصلة لا تقل عن 15 يوم كاملة " .

5 / تأجيل العطلة :

المقصود به تعديل موعد القيام بها إلى موعد آخر ، ويكون ذلك قبل موعد حلول أجلها أما أثناءها فهو قطع للعطلة السنوية وليس تأجيلها .

يمكن أن يتم ذلك بطلب من رب العمل لأسباب تخص العمل أو بطلب من العامل نفسه.

فإذا كان سبب التأجيل يعود إلى رب العمل فعليه إثبات الأسباب القوية التي دعت به إلى

ذلك باعتبار أن الأصل هو استحقاق العامل لها في تلك السنة . (1)

وفي كل الحالات فإن تأجيل القيام بها يمكن العامل من المطالبة بها في السنوات التالية دون قيد إذ يعتبر الفقه أن فوات السنة التي كان يستحق عنها العامل عطلته من غير أن يحصل عليها بسبب سلبية المستخدم ليست من باب استحالة تنفيذ الالتزام العيني (منحها للعامل في سنة أخرى) ، لأن تنظيم أوقات العطل لا يعني بالضرورة القيام بها فعلا في ذات السنة بل يتصور تأجيلها وضمها .

وللعامل حق المطالبة بجملة عطله عن السنوات الفائتة في السنة التي تتم فيها المطالبة بغير حد أقصى بالنظر إلى أن تفويت الحصول على ما سبق كان من جهة صاحب العمل .

يميل رأي بعض الفقه إلى أن اختيار التنفيذ العيني أو التنفيذ بمقابل يخضع لتقدير القاضي الذي يدقق النظر في ظروف المنشأة ووظيفة العامل، فقد تمثل العطلة البديلة إرهاقا لصاحب

(1) - د/ محمد همام أحمد الزهران ، المرجع السابق، ص 484 .

العمل بينما لا تلحق العطلة بمقابل ضرار جسيما بالعامل ،في المقابل يرى البعض الآخر أن سكوت العامل عن طلب عطلته إلى ما بعد انقضاء سنتها يجعل التنفيذ العيني (العطلة البديلة) لها مستحيلا فيقتصر حقه على تعويض الضرر الذي لحقه فضلا عن حقه في أجرها .(1)

6 /قطع العطلة السنوية : يقصد بقطع العطلة السنوية توقيف التمتع بها سواء

بارادة العامل نفسه أو قيام رب العمل باستدعاء العامل من عطلته قبل الفراغ منها .

أ/ استدعاء العامل من عطلته: تقضي النصوص القانونية في تشريع العمل

الجزائري بجواز قطع العطلة السنوية بسبب ضرورة تستدعيها الخدمة كما تنص عليه المادة 48 من القانون الحالي: " يمكن أن يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة ".

الظاهر أن لفظ العطلة ورد على إطلاقه مما يمكن رب العمل من استدعاء العامل في أي راحة متى دعت ظروف العمل الطارئة إلى ذلك .

ومن ذلك الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل السنوية بشرط أن يتم ذلك وفق مقتضيات العمل حيث تقتضي ضروراته قطع العامل لراحته و التوجه للعمل .

(1) - محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في قانون العمل ، مطبعة الإتحاد، القاهرة، طبعة 1960، ص 467.

و أيضا ما قرره القضاء المصري : طلب العامل إجازته السنوية لا يعتبر منشئا للحق فيها ولا سكوت عنها مسقطا لهذا الحق .. فإذا كان تفويتها منسوبا إلى رب العمل ومنتهيا إلى الحرمان منها كان مسئولا عنها بكاملها ويجوز للعامل عندئذ أن يطلبها جملة أيا كان مقدارها أيا كان اقتضاء ما يجمع من إجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا تعين أن يكون التعويض عنها مساويا لأجره على الأقل .

المحكمة الدستورية العليا 1997/5/17، ج.ر عدد 22 سنة 1997، ص. 1237 .

غير أن السؤال يثور حول مدى تطبيق هذا الحكم على عطل الأحداث العائلية و العطل التكوينية و النقابية وغيرها مما يبرر بشكل جدي ضرورة انقطاع العامل عن عمله .

لم يتناول المشرع الجزائري هذه المسألة وتابعه في ذلك القضاء الجزائري لكن الذي نراه هو عدم تعميم الحكم على سائر العطل و اقتصار أحكام المادة 48 التي تجيز استدعاء العامل على فترات العطل العادية فقط دون العطل الأخرى التي تستدعيها ضرورات عائلية أو تكوينية أو مرضية لأن شرعية الاستدعاء المقصود يكون تلبية لضرورة لا استدعاء من ضرورة .

كما يستفاد من ذلك أن الأسباب التي تدعو إلى ذلك لا بد أن تكون أسباب موضوعية تخرج عن المقتضى العادي لظروف العمل يخضع التقدير بشأنها لمحكمة الموضوع وإن كان لا يشترط لهذه الأسباب أوصاف القوة القاهرة .⁽¹⁾

ب/قطع العطلة بإرادة العامل : تنص المادة 50 من قانون علاقات العمل التي تقضي

بأنه : "يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها " .

انطلاقا من هذه المادة فإن من المسلم به قانونا أن العامل يحق له أن يقطع عطلته السنوية بسبب ما ألم به من مرض لكي يستفيد من عطلة مرضية وما يتبعها من حقوق ويبقى اللجوء إلى ذلك من اختياره إن شاء أقام وإن شاء ترك .

(1) - فتحي عبد الرحيم وأحمد شوقي محمد ، المرجع السابق ، ص 176 .

يستوي في هذا الشأن قطع العطلة السنوية بسبب ما طرأ على العامل من مرض غير مهني أو ولادة بالنسبة للمرأة العاملة أو ظهور بؤبر لمرض مهني وكل ما شأنه أن يمنح العامل عطلة مرضية .

والحكمة من ذلك الاستفادة من العطلة المرضية وما ينتج عنها من حقوق وبالتالي تأجيل ما تبقى من أيام العطلة السنوية .

ثالثا : حساب مدة العطلة السنوية

يتعلق الأمر بطريقة حساب المدة المستحقة للعطلة التي لن تحقق إلا حسب ما يقابلها من مدة عمل فعلي ، و الفترات التي تدخل في ضمن هذا العمل الفعلي .

القاعدة العامة في ذلك تتأسس على الموافقة بين الحجم مدة الخدمة و مدة الراحة حيث أقر القانون إن كان شهر عمل يعادل يومين ونصف يوم من العطلة ، وهو ما تؤكد صراحة المادة 41 فقرة 1 من قانون 11/90 : " تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل " .

بطبيعة الحال يعتد بالشهر الميلادي و الذي يناسب ثلاثين يوما دون حساب ما زاد وما نقص ولا يدخل فيه أيام الراحة الأسبوعية ذلك أن نص المادة 43 من قانون علاقات العمل يقضي بحساب 6 أيام عمل كل أسبوع أو بحساب الأسبوع من العمل عندما يتوزع وقت العمل على أقل من 6 أيام بالتوقيت الكامل . (1)

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.127.

نتيجة لذلك، يكون المجموع في كلتا الحالتين 24 يوما أو 4 أسابيع تعادل شهر عمل فعلي: " كل فترة نساوي أربعة وعشرون (24) يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي ، إذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر ."

180 أما العمل الموسمي أو بالتوقيت الجزئي فيعتمد التقنين الجزائري على معدل ساعة لتوافق شهر من العمل الفعلي الذي يوفر يومين ونصف يوم من الراحة السنوية وهو العدد (1) الذي تشير إليه الفقرة الأخيرة من المادة 43 السابقة: "وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجزئي ."

وتحت معدل أقل ، يضع التشريع للعامل المبتدئ في الشهر الأول من عمله ، كل فترة بين 16 يوم إلى 24 يوم عمل تعادل شهر عمل فعلي ، أو كل فترة تزيد عن أسبوعين إلى 4 أسابيع تعادل شهر عمل فعلي عندما يتطلب الأمر حساب مدة عطلته السنوية . (2)

بالرجوع إلى المادة 41 التي تحتسب عطلة قدرها يومين ونصف يوم لكل شهر عمل فعلي ، يجتمع لدى العامل المبتدئ في الشهر الأول من عمله يومين ونصف يوم من مستحق عطلته .

لم يصرح قانون علاقات العمل بالحد الأدنى من أيام العطلة السنوية المستحقة التي تسمح للعامل بالتمتع بها وهو ما يعني استحقاق العامل بعطلته .

(1) - زاد هذا العدد عما كان عليه في قانون 08/81 المتعلق بالعطل السنوية الذي تنص المادة 6 منه على: " كل فترة تساوي أربعة أسابيع أو أربعة وعشرون يوم عمل تعادل شهر عمل فعلي إذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطلة السنوية المأجورة . هذه الفترة تساوي 120 ساعة للعمال الموسميين أو بالتوقيت الجزئي " . عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص 127 .

(2) - المادة 44 من قانون 11/90 المعدلة بالأمر 21/96 التي تقضي: "تعادل الفترة التي تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل في الشهر الأول من تشغيل العامل ، شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر " .

بخلاف ما كان عليه الحال في قانون 08/81 المتعلق بالعطلة السنوية الملغى إذ مفهوم الموافقة يوحي بأن العامل لا يمكنه في أي حال من الأحوال القيام بعطلته السنوية إلا حين يستحق خمسة عشر يوم متصلة وهو ما يعادل ستة (6) أشهر من العمل الفعلي بموجب أحكام المادة 18فقوة 2 من قانون 08/81 : "غير أنه في حالة التجزئة ، العامل يجب أن يستفيد من فترة راحة متواصلة لا تقل عن خمسة عشر (15) يوم كاملة ".⁽¹⁾

أما بشأن الفترات المحسوبة ضمن العمل الفعلي ، فإن التشريعات المقارنة و القضاء يعتبران فترات العمل المؤدى بطبيعة الحال أي أوقات العمل التي يتواجد أثناءها العامل بمكان العمل أو بمكان آخر وهو في حالة من التبعية لمستخدمه باعتبار اليوم لا بالساعات ، وكذلك فترة التجربة باعتبار أن عقد العمل سينشأ بأثر رجعي .

تضاف إليها الفترات التي يكون خلالها العامل في حكم العمل وتتمثل في العطل السنوية للسنوات السابقة المأجورة فترات الغيابات الخاصة بأجر وفترات الراحة الأسبوعية و الأعياد وفترة الأمومة للمرأة الحامل وفترات العطل المرضية وتوقيف العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني .⁽²⁾

(1) - المادة 18 من قانون 08/81 المؤرخ في 1981/06/27 ، المتعلق بالعطل السنوية، ج.ر عدد 26 ، ص. 638.

(2) - اعتبر القضاء الفرنسي الفترات التي تدخل في حساب مدة العطلة السنوية:

توقف العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني في حدود عام ، واستثنى منها: المرض غير المهني ويمكن أن تنص عليه اتفاقيات جماعية أو باستعمال. الغيابات بسبب معاودة المرض بعد حادث العمل، حوادث المسافات الطويلة. عن د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص. 129.

الجدير بالذكر أن تحديد الفترة المرجعية لتقويم سنة العطلة ليس جزافا ، إنما يتعين تحصيلها ليتم التعرف على فترات العمل المؤدى وفترات الغيابات بأجر و المرض حتى يتسنى حساب مدة العطلة المستحقة في تلك الفترة .

غير أن الفترة المرجعية تتحدد في تشريع العمل الجزائري على نمطين مختلفين ؛ الأول تحسب ضمن فترة سنة من العمل تبدأ من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة وتنتهي في 30 جوان من سنة استحقاق العطلة ، أما الثاني فهو في صالح العامل الجديد توظيفه وتبدأ من تاريخ بداية العمل ، تقضي بذلك المادة 40 من قانون 11/90 بقولها : "يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم في فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة . وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف "

رابعا : تعويض العطلة السنوية

يستحق العامل أثناء عطلته السنوية مقابل مالي، ويتفق هذا الحكم مع الغرض من تنظيم تلك العطلة وهو تحقيق قدر من الراحة دون الإضرار المادي بالعامل ليصبح قبض العامل لمستحقه الدافع الرئيسي ليتمسك بحقه في القيام بالعطلة كل سنة .⁽¹⁾

(1) - حمدي عبد الرحمن ومحمد يحي مطر ، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، ط.1987، ص.225.

ويختلف الفقه والتشريع المقارنين في تكيف ذلك المقابل، إذ يذهب رأي من الفقه إلى القول بأن ما يعطي للعامل في هذه الحالة ليس أجرا بالمعنى الصحيح لأن الأجر مقابل العمل وهو ما لم يتوفر في هذه الحالة.

ويعتبر أصحاب الرأي الثاني تلك المبالغ تعويضا يدفعه رب العمل يتساوى في قيمته مع الأجر المستحق عن مدة العمل ويخضع لنفس الأحكام المتعلقة بالأجور ،⁽¹⁾ ولا يمكن تسميته أجرا لأن الأجر في نظرهم يقدر مقابل جهد العامل وعمله الفعلي وكلاهما مفقود حالة العطلة .
(2) .

استقر رأي المشرع الجزائري والفرنسي على اعتبار ما يدفع للعامل في أيام الراحة من غير تقديمه لعمل هو تعويض لأن الأجر عنصر من عناصر علاقة العمل يدور مع العمل وجودا وعدما.

بينما يرى آخرون أن ما يحصل عليه العامل هو أجر بالمعنى الكامل،⁽³⁾ ويمثل الرأي الذي أخذ به المشرع المصري وقضت به المحكمة الدستورية العليا وحسب هذا الرأي فإن أظهر ما يمكن أن يؤسس عليه إعطاء صفة الأجر لما يحصل عليه العامل خلال إجازته هو :
اعتبار فترة العطلة السنوية وقت عمل حكومي رغم عدم أداء العمل فعلا.

اعتبار الأجر المقطوع به للعامل مقابل ما أداه من العمل الفعلي خلال السنة كلها ، و بالتالي ينظر إلى نظام العطلة السنوية على ضوء التنظيم العام لوقت العمل السنوي فكأنه أجر مقبض منه عن فترة عمل سابقة ليصرف للعامل في فترة عطلة.⁽⁴⁾

(1) - محمد علي عمران، المرجع السابق، ص. 285.

(2) - د/ عبد الواحد كرم ، المرجع السابق ، ص 163.

(3) - إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص. 162 ، حسن كيرة ، المرجع السابق ن ص.181.

(4) - قررت محكمة النقض الفرنسية أن الحق في العطلة السنوية بأجر كامل إنما يكتسبه العامل شهرا بشهر ويعتبر جزء من الأجر مؤجل السداد.نقض فرنسي دوائر مجتمعة 1953/03/11 دالوز 1953،ص.282.

المشرع الجزائري و لأنه لا يمنح صفة الأجر إلا لما هو مقابل للعمل، كيف المقابل المستحق أثناء العطلة السنوية على أنه تعويض من خلال القواعد القانونية المتعلقة بالعطلة السنوية المدفوعة الأجر ، و آخرها المادة 52 من قانون 11/90 : " يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة".

والدافع لهذا القول هو أن العامل ليس في فترة عمل حتى يحصل على أجر ، وإنما كفل له القانون تعويضا لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه العامل أو العامل المتدرب أي قدر من دخله بسبب تلك العطلة. (1)

يساوي هذا التعويض الجزء الثاني عشر من ا لأجر الكامل للسنة الواحدة السابقة للعطلة أو سنة العطلة.

معنى ذلك أن العمل يستحق التعويض عن عطلته ويدخل فيه الأجر الأساسي والمنح العائلية ومنح غلاء المعيشة وكل المنح التي يفترض أن يتقاضاه حساب التعويض المستحق فيما لو كان العمل بالقطعة أو على أساس الإنتاج ففي هذه الحالة ما يصرف للعامل خلال عطلته السنوية يمثل متوسط ما أخذه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة. (2)

المؤكد في هذا أن التعويض المقصود هو الذي يحصل عليه العامل بسبب عطلته.

(1) - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق ، ص.236.

(2) - محمد همام أحمد الزهران، المرجع السابق، ص. 489

المبحث الثاني: الامتيازات الناتجة عن الأمومة بالنسبة للعطل

من أهم الأمور التي كرم الله سبحانه وتعالى المرأة بها في هذه الحياة : الأمومة تلك الوظيفة السامية التي بفضلها يتكاثر العنصر البشري . فالأمومة بهذا المفهوم لصيقة المرأة وحدها ، وخاصة من خصائص الإنسانية التي تنفرد بها لوحدها دون الرجل . ولا ريب أن هذه العملية بما تمتاز به من إجلال وتكريم ، لا تخلو الحمل و الولادة وحتى بعدهما ، مما يتطلب وجوبا - بالنظر لهذه الظروف - توفير الجو الملائم للنساء حتى يجتزن كل هذه الفترات بكل أمان واستقرار وطمأنينة . (1)

وبالنسبة للأم العاملة فالأمر مماثل ، بل أنه يزيد ، لأنها هنا في وضعية يتحتم عليها التوفيق بين البيت والعمل ، بين تبعات الأمومة عموما ومسؤوليات العمل ، لذا كان من الضرورة بمكان إذا كان نرغب في ترقيتها وجعلها تلعب دورا أساسيا في التنمية أن نوفر لها حدا أدنى من الحماية والرعاية ، انطلاقا من الراحة وتأمين الشغل والدخول إليه على قدم المساواة دون أن تكون الأمومة عائقا في وجهها يهدد وجودها ، لذلك سنحاول بحث هذا الموضوع في مطلبين يخصص الأول للحق في الراحة أما الثاني فلحماية الشغل وضمانه.

المطلب الأول : الحق في الراحة

تقر أغلب التشريعات الحديثة الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا ، يترتب على عطلة الأمومة ،يسمح للمرأة - قبل وبعد الوضع - من أخذ وقت معين بهدف الركون للراحة من عناء العمل ، لما للحمل من متاعب ، بهدف استرجاع قواها وعافيتها بعد الولادة و للعناية بالمولود الجديد .

(1) - تاج عطاء الله ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية ، دراسة مقارنة، د.م.ج.

طبعة 2006 ، الجزائر، ص.183.

غير أن التشريعات لا تتفق كلها في تحديد مدة هذه العطلة؛ فمن الدول من يمنح النساء في هذه الحالة مدة طويلة مثل بعض الدول الأوروبية المتقدمة و الإسكندنافية التي تتبنى سياسة اجتماعية تدخل في إطار تشجيع النمو الديمغرافي ، (1) ومن الدول من يمنح مدة أقصر يمكن أن تقل حتى عن المقاييس المعتمدة دولياً كما هو الحال بالنسبة لأغلب الدول النامية بما في ذلك الدول العربية والإفريقية. (2)

إن الحق في الراحة وإن كان حقاً ثابتاً ينتج عن الأمومة ، غير أنه يصطدم في كثير من الأحيان بالمصلحة الاقتصادية للمشروع ، الأمر الذي يجعل بعض المشرعين يسعون دائماً إلى التوفيق بين مصلحة المرأة كأم من جهة ومصلحة المؤسسة وحسن سيرها من جهة أخرى وذلك حسب إمكانيات كل دولة ووضعها الاقتصادي ، خاصة فيما يتعلق بمنح النساء فترات استثنائية خاصة قد تسبق الوضع أو تلي عطلة الأمومة المقررة قانوناً مباشرة وقد يعتمد المشرعون كذلك إلى تقليص دائرة الاستفادة من هذه العطلة بحرمان طوائف عديدة منهن أو توسيع دائرة الاستفادة ، لذا يكون من الضروري التساؤل عن أحكام هذه الراحة: مدتها ونطاقها كل ذلك مقارنة بالقانون الدولي والفرنسي.

(1) - كما هو الحال بالنسبة لأستراليا التي تمنح عطلة أمومة تقدر بسنة كاملة أو 52 أسبوع.

(2) - في هذا المجال تونس لا تمنح سوى ثلاثين (30) يوماً كعطلة أمومة وهي تعبر أقصر مدة في العالم ، عن تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 184.

الفرع الأول : مدة الراحة

تقر الإتفاقيات الدولية الصادرة من منظمة العمل الدولية بشأن الأمومة و لا سيما الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 (معدلة) هذه المدة كأصل عام ب 12 أسبوعا (1)، وتقر أغلب التشريعات العالمية هذه المدة، ومن بينها المشرع الجزائري إذ يمنح 14 أسبوعا أي 98 يوما (2).

إن أساس عطلة الأمومة يخضع لمقياسين اثنين لا يجب تغليب أحدهما عن الآخر (3): الأول مقياس طبي اجتماعي يرى ضرورة تمديد المدة لتوفير الراحة الكافية للمرأة والوليد والثاني اقتصادي يتبنى نظرة براغماتية بحتة ويرى ضرورة تخفيض المدة مما سيساعد على حسن سير المشروع ، هنا يثور الإشكال في حالة ما إذا انجر عن الحمل أو الوضع مرض قد يترتب عنه تمديد لعطلة الأمومة بصورة استثنائية هل تتمتع المرأة بحماية في هذا الإطار أم لا ؟.

أولا : المدة العادية :

الإتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 أرست المبادئ العامة لعطلة الأمومة ولم تحدد بالضبط مقدار هذه المدة، فجاءت الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 "معدلة" لتؤسس نظاما متكاملا للأمومة ، حيث حددت مدة العطلة بـ 12 أسبوعا: 06 أسابيع منها لاحقة للوضع على الأقل تكون إلزامية (4)، كما حددت المدة التي يجب منحها للمرأة قبل الوضع وبعده ، معيارها في ذلك هو التاريخ المفترض للولادة.

(1) - للإشارة فإن الإتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 لم تحدد مدة معينة.

(2) - المادة 29 من قانون التامينات الإجتماعية رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، وهذا ما يتفق مع ما نصت عليه الإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 المعدلة حيث تحدد هذه الأخيرة المدة الدنيا للعطلة بـ 12 أسبوعا كحد أدنى.

(3) - JUNTER LOISEAU (Annie) : *La condition juridique de la femme au travail*, thèse ,Rennes.1981,p.31

(4) - عن أ/ تاج عطاء الله، المرجع السابق ،ص. 185.

والجزائر كغيرها من الدول حددت مدة العطلة بـ 14 أسبوعا -كما سبق- مع العلم أن مدة هذه الإجازة تتفاوت زيادة أو نقصانا بحسب كل بلد ، والسياسة الإجتماعية التي تنتهجها، بالنسبة للمشرع الفرنسي والذي يعتبر من التشريعات الأكثر إمتيازاً بالنسبة للنساء فقد حدد هذه المدة كأصل عام بـ 16 أسبوعا 06 منها تكون قبل الوضع (1) ومددها في حالة الولادة المتعددة (طفلين) بـ 34 أسبوعا، 12 أسبوعا تكون قبل الوضع أما إذا كانت الولادة ترتبت عنها ولادة 03 أطفال فأكثر فإن المدة المقررة هي 46 أسبوعا ، 24 أسبوعا تكون قبل الوضع (2) بالنسبة للدول الأخرى وكحد أدنى لهذه الإجازة نجد تونس في أسفل الهرم تمنح للمرأة 30 يوما فقط بينما استراليا توجد في أعلى الهرم حيث تمنح للمرأة سنة كاملة أو 52 أسبوعا وفيما يلي جدول نبين فيه مدة الإجازة في كل دولة . (3)

هذه المدة تقسم بحسب التشريعات الوطنية إلى سابقة للوضع وأخرى لاحقة له ، معيارها في ذلك هو التاريخ المفترض للولادة وقد جرى المشرع الجزائري نصوص الاتفاقيات الدولية في هذا المجال ، حيث حدد لها مدة قبل الوضع وأخرى بعده، لها أن تخرج في الأول إختياريا

-
- (1) - المادة L 122-26 من القانون الفرنسي (عدل بقانون 545/80 المؤرخ في 17/07/1980.
- (2) - المادة L 122-26 من القانون الفرنسي (عدل بقانون 629/94 المؤرخ في 25/07/1994.
- (3) - مكتب العمل الدولي ، التقرير الخامس حول حماية الأمومة في العمل ، (مراجعة اتفاقية حماية الأمومة) رقم 103 لسنة 1952 ، الذي عرض على المؤتمر الدولي للعم ل، جنيف ، الدورة 1999/98 ص: 36 نقلا عن أ/ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص.186.

مدة عطلة الأمومة بحسب كل دولة

المدة	البلد
أقل من 12 أسبوعا	تونس، قطر ، لبنان ، بابوا غينيا الجديدة ، الإمارات العربية المتحدة ، البحرين ، الجماهيرية العربية الليبية ، مصر ، نيبال ، أوغندا ، جزر الباهاما ، سنغافورة ، السودان ، سويسرا ، إريتريا ، أيسلندا ، بوليفيا ، جمهورية ، كوريا ، العراق ، غينيا بيساو ، الفلبين ، كينيا ، ماليزيا ، موزمبيق ، اليمن ، الأردن ، ساوتومي و برنسيب ، الكويت ، المملكة العربية السعودية ، هندوراس ، سوريا . (1)
12 أسبوعا	إسرائيل ، أكوادور ، أوروغواي ، باكستان ، بربادوس ، بليز ، بنغلاديش ، بوتسوانا ، بوروندي ، تركيا ، جامايكا ، جزر سليمان ، تترانيا ، الجمهورية الدومينيكية ، جنوب إفريقيا ، رواندا ، زامبيا ، سري لانكا ، السلفادور ، سوازيلند ، غامبيا ، غانا ، غواتيمالا ، غينيا الاستوائية ، فيجي ، كولومبيا ، ليسوتو ، المغرب ، المكسيك ، موريشيوس ، ميانمار ، ناميبيا ، نيجيريا ، نيكاراغو ، هيتي ، الهند ، الولايات المتحدة الأمريكية .
13 أسبوعا	أثيوبيا ، الأرجنتين ، أفغانستان ، أنتيغو ، و بربودا ، إندونيسيا ، بيرو ، ترينيداد و توباغو ، إيران ، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ، زيمبابوي ، سانت لوسيا ، الصين ، غرينادا ، غيانا ، كمبوديا ،
14 أسبوعا	ألمانيا ، أيرلندا ، البرتغال ، بنما ، بنين ، بوركينا فاسو ، تشاد ، توغو ، الجزائر ، جزر القمر ، جمهورية الوسطى ، جمهورية الكونغو الديمقراطية ، جيبوتي ، السنغال ، السويد ، سيشل ، الصومال ، غابون ، الكاميرون ، كوت ديفوار ، مالي ، مدغشقر ، المملكة المتحدة ، موريتانيا ، النيجر ، نيوزيلندا ، اليابان .
15 أسبوعا	بلجيكا ، سلوفينيا ، فنلندا ، الكونغو ، منغوليا .
16 أسبوعا	إسبانيا ، بولونيا ، رومانيا ، فرنسا ، قبرص ، كوستاريكا ، لكسمبرغ ، النمسة ، هولندا ، اليونان .
17 أسبوعا و أكثر	البرازيل ، بلغاريا ، كندا ، فيتنام ، أذربيجان ، أستونيا ، أوكرانيا ، بيلاروسيا ، الدانيمارك ، شيلي ، كوب ، روسيا ، إيطاليا ، المجر ، كرواتيا ، الجمهورية التشيكية ، النرويج ، أستراليا (52 أسبوعا) .

(1) الملاحظ أن معظم الدول العربية التي تأخذ بأقل من هذه المدة تأثرت بأحكام إتفاقية العمل العربية رقم 01 المعدلة بالإتفاقية رقم 06 المتعلقة بمستويات العمل العربية والإتفاقية رقم 05 لسنة 1976 المتعلقة بعمل المرأة التي تفر عطلة أمومة بأكثر من 07 أسابيع. وهذا ما تطرق له أيضا الأستاذ أحمية سليمان في محاضراته معايير العمل الدولية والعربية في مجال تشغيل المرأة ، محاضرة أقيمت خلال الندوة العربية الخاصة بالقيادات النقابية النسائية ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر ، من 25 إلى 30/09/1999 ، ص. 06 . والتي ذكرها أ/ عطاء الله في المرجع السابق ، ص. 187 .

06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع ، مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك (1).

هذا فيما يتعلق بالعطلة العادية حيث تكون الأحوال الصحية للمرأة العادية وطبيعية، غير أنه يحدث أن تسوء هذه الأحوال إما قبل بدأ سريان العطلة - قبل الولادة - وهذا كثير الوقوع عند النساء ، كما قد تنتج بعض الأمراض الناجمة عن الولادة بعد الوضع وبعد انتهاء مدة العطلة القانونية مما يستوجب تمديد هذه العطلة حفاظا على الأم والوليد.

ثانيا :المدة غير العادية (المرض الناجم عن الحمل):

لقد أقرت الإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 مبدأ تمديد إجازة الأمومة قبل الوضع أو بعده في حالة المرض الناجم عن الوضع شريطة أن يكون مشفوعا بشهادة طبية.(2)

فالحالة الأولى للمدة هي حالة الخطأ في تقدير تاريخ الوضع ، حيث يقع هذا الأخير بعد التاريخ المفترض للولادة وهنا تمد الإجازة إلى التاريخ الفعلي للوضع دون تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع، أما الحالة الثانية فهي حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع (3) .

وفي الجزائر فإن الإشكال لا يطرح بالنسبة للحالة الأولى وهي الخطأ في تقدير تاريخ

(1) - المادة 12 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 .

(2) - المواد 4، 5، و6 من الإتفاقية المذكورة، عن أ/ عطاء الله المرجع السابق ،ص 188.

(3) - مكتب العمل الدولي ، التقرير الخامس حول حماية الأمومة في العمل ص.41.

الوضع الفعلي لأنه مهما تكن الحالة فإنه يدخل في إطار إجازة الأمومة المقدرة بـ 14 أسبوعا إذ لا يعقل في الوقت الحالي أن يفوق الخطأ في التقدير مدة أسبوعين ، خاصة مع تطور التكنولوجيا في الميدان الطبي، فلو افترضنا مثلا أن المرأة الحامل خرجت في إجازة 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للولادة وأنها وضعت حملها بعد أسبوعين من هذا التاريخ ، فإن المدة التي استغرقتها هي 08 أسابيع ، ويبقى لها بعد ذلك 06 أسابيع تكملة لـ 14 أسبوعا.وبذلك أخذ المشرع الفرنسي.(1)

أما الحالة الثانية وهي حالة المرض الناجم عن الحمل والوضع فإنه يفرق بين وضعيتين:

الفرع الثاني: المرض الناجم عن الحمل: (الإجازة الإضافية)

في إطار القانون الدولي فإن الإتفاقية الدولية رقم 03 لسنة 1919 لم تنص على هذه الإجازة والتي تكون قبل الوضع ، مما جعل بعد ذلك الإتفاقية المعدلة لها رقم 103 لسنة 1952 تستدرك هذا النقص حيث نصت في مادتها 03 فقرة 5 على أن: " في حالة المرض الناجم عن الحمل المؤيد بشهادة طبية، تمنح القوانين أو اللوائح القومية الحق في إجازة إضافية قبل الوضع ، ويجوز للسلطة المختصة أن تحدد الحد الأقصى لمثل هذه الإجازة ".وهي كما نرى سابقة للإجازة القانونية ،المشرع الفرنسي تماشيا مع القانون الدولي في هذا المجال ، أقر هذا المبدأ وقرر منح أسبوعين 02 تستفيد بها المرأة الحامل في هذه الحالة (2) ولا تستحق فيها إلا الأداءات المقررة في التأمين على المرض أي 50 % من الراتب فقط.

في الجزائر فإن المرأة الحامل يمكن أن تتوقف عن العمل في هذه الحالة ، لكن دون

(1) - المرجع السابق ، ، 34 ,P/ OP.CIT ,JUNTER – LOISEAU (Annie)

(2) - أ/ تاج عطاء الله ، المرجع السابق، ص.190.

الاستفادة من التأمين على الأمومة بل تستفيد من التأمين على المرض وبتعويض يقدر بـ 50 % فقط من الأجر اليومي مثل ما هو معمول به في فرنسا، مع خضوعها لجميع الإجراءات الإدارية التي يحددها القانون في هذا المجال، وهذا ما يعتبر في آراء بعض المختصين إجحاف في حق المرأة ، فما دامت قد أثبتت العاملة بشهادة طبية بأن المرض ناجم عن الحمل ومرتبب به بصورة أكيدة فكيف يعقل أن تحرم من تعويض نقدي كامل كما في الأمومة، يحفظ لها كرامتها.

أولا : المرض الناجم عن الوضع

أما عطلة المرض الناجم عن الوضع والتي يقصد بها حالة المرض التي تترتب عن الوضع العسير والمضاعفات المتولدة عنه بحيث يجعل المرأة في حالة صحية لايمكنها معه الالتحاق بالعمل ، وهي الحالة التي عبر عنها كل من المشرعين الفرنسي والجزائري بـ Etat - pathologique - . فالقانون الدولي المتمثل في الإتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 نصت على هذه الحالة باعتبارها حق للمرأة يمكنها أن تستفيد به في متن المادة 03 فقرة 6 (1)، وتركت أمر تحديده للسلطات المختصة في كل بلد ، وكل ذلك بشرط تقديم شهادة طبية تثبت ذلك. أما في القانون الفرنسي فقد منح المشرع المرأة في هذه الحالة تمديد لمدة العطلة يدوم لمدة لمدة المرض على أن لا يتجاوز الـ 04 أسابيع (2) ، ونشير أن المقابل التي تستحقه المرأة هنا هو 50 % فقط من الراتب.

(1) - وهذا بخلاف الإتفاقية رقم 03 لسنة 1919 التي نصت عليه ولكن باعتباره تغيب مشروع لا يجوز لصاحب العمل توجيه إنذار لها خلاله، فصيغة الإتفاقية رقم 103 أكثر تكريس له باعتباره حق ، ذكره الأستاذ تاج عطاء الله في مرجعه السابق ص 191.

(2) - المادة L-122-26 من قانون العمل الفرنسي.

في الجزائر حدث تطور نحو الأحسن ، حيث كانت المرأة إذا توقفت عن العمل بسبب مرض له علاقة بالأمومة ومضاعفاتها - بعد انقضاء الإجازة القانونية المقدره بـ 14 أسبوعا - فإنها لا تستفيد من تأمين على المرض بنسبة 100 % بل بـ 50 % فقط (1)، ولكن الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية أحدث تغييرا في هذه النسبة إذ رفعها إلى 100 % ، وقد نصت المادة 10 منه على أنه: " في حالة الوضع العسير أو تبعات الوضع المرضي فإن مدة ونسبة الأداءات العينية والنقدية التي تستفيد منها المرأة بعنوان التأمين على المرض لا يمكن أن تقل عن مثيلاتها في التأمين على الأمومة " .

والظاهر أن هذه المادة لم تحدد المدة التي يمكن للمرأة أن تستفيد منها في هذه الحالة بل تركتها لتقدير الطبيب المعالج، شريطة أن يوافق طبيب هيئة الضمان الاجتماعي على ذلك. أما في التشريع المقارن فإن أغلب الدول تأخذ بهذا المبدأ لكن مع بعض الفروق في تحديد المدة، وتتراوح هذه المدة من فترة أقل من الشهر الواحد في روسيا وأكرانيا وفترة أطول مدى في النرويج ، نيجيريا أما إيطاليا فالمدة غير محددة مع الإشارة إلى وجود دول تمنح تمديدا غير مدفوع الأجر. (2).

(1) - المادة 25 من القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المعدلة والمتممة بالمادة 10 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06/07/1996.

(2) - مكتب العمل الدولي ، المرجع السابق ، جدول رقم 3 ، ص:42 مكتب العمل الدولي ، التقرير الخامس حول حماية الأمومة في العمل.

ثانيا : استخدام المرأة من حيث قطاعات النشاط

لقد أصدرت المنظمة العالمية للعمل الاتفاقية الدولية الأولى بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده رقم 03 في 19/10/1919 وحددت النطاق في قطاعين هامين ، هما القطاع الصناعي والتجاري وقد فصلت هذه الاتفاقية في بيان هذه القطاعات كما يلي :

• المنشآت الصناعية : ويقصد بها :

- المناجم والمحاجر والأعمال الأخرى المتصلة باستخراج مواد من باطن الأرض
- الصناعات التي تتناول تصنيع الأدوات وتحويلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وصقلها وإعدادها للبيع ، تجزئتها وتحويل موادها الأولية كما تشمل تشمل بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الكهرباء والقوى المحركة من كل نوع....الخ

- *المنشآت التجارية : ويقصد بها

- كل محل مخصص لبيع السلع أو لإجراء أية عمليات تجارية على أن تفصل الصناعة والتجارة عن الزراعة.
- ويتبين من هذه الإتفاقية أنها شملت كل المنشآت الصناعية والتجارية العامة والخاصة وتوابعها باستثناء التي يشتغل فيها أعضاء أسرة واحدة فقط.
- ويتجلى لنا أنها قد استثنت العاملات في الزراعة وكذلك الأجيريات اللواتي يعملن في بيوتهن ويعد هذا نقصا ، جاءت الإتفاقية رقم 103 لسنة 1952 لتغطيته .

في التشريع الجزائري ، بعد أن كانت الجزائر تعرف عدة أنظمة للضمان الإجتماعي قبل سنة 1983 بحسب القطاعات والأنشطة جاء القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 ليوحد هذا النظام ليصبح بذلك نظاما وحيدا للتأمينات الإجتماعية وبموجبه تم حصر فئات العمال الذين يستفيدون من هذا النظام والذي يغطي حسب المادة الثانية 02 منه الأخطار التالية : " المرض، الأمومة ، العجز والوفاة " وحسنا فعل المشرع الجزائري بتوسيعه في نطاق الإستفادة ، إذ تم ضم العاملات في المنازل ، خاصة إذا ما علمنا أنهن يمثلن 97% من العدد الإجمالي للعمال في المنازل بالجزائر.(1)

(1) - أ/ عطاء الله تاج ، المرجع السابق ، ص.200.

المطلب الثاني : إجازة الأعياد والعطل المرضية

يكتسي حصول العامل على أيام للراحة طابعا خاصا يتعلق بالنظام العام في إطار كل من الأعياد الوطنية والدينية والدولية وفي حالة المرض ، بحيث لا يحق بأي وجه لرب العمل أن ينتقص من الأيام المقررة في هذين المجالين.

وتختلف دواعي كل من الراحتين إذ استدعي المشاركة في الأعباء الإجتماعية ضرورة التوقف عن العمل في الأيام التي يعتبرها القانون أعيادا ، أما العطلة المرضية فتتحقق لأسباب صحية تقدم على تنفيذ العمل.

الفرع الأول : الأعياد

يعرف العيد لغة بأنه كل ما تتجدد عودته كل عام .

أما اصطلاحا فلم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف الأعياد مكتفيا بتعداد أيامها على سبيل الحصر والذي يبقى هو الأهم في نظره.

ويمكن أن نعرف الأعياد بأنها أيام للراحة تمكن العامل من ترك العمل في الحالة العادية بسبب موافقة ذلك اليوم للتاريخ المعترف قانونا ومن كل سنة بأنه عيد.

وتظهر الحكمة من وراء ذلك في مشاركة العامل لأفراد عائلته والمجتمع بصفة عامة في احتفالات أيام يعتبرها القانون مناسبات دينية أو وطنية أو دولية.

ومن الجدير بالذكر أن أي يوم لا يعتبر عيدا إلا إذا أقره القانون وفقا للمادة 34 من قانون علاقات العمل (1) التي قضت بأنه: " يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر"، كما أن اعتبار أيام الأعياد من النظام العام لا يتم بموجبه ترك العمل بصورة مطلقة.

وعلى هذا الأساس سننظر لكل من التحديد القانوني لأيام الأعياد والأحكام الخاصة بالعمل يوم العيد.

(1) - قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل. ج.ر 17/ 90 .

117

أولا : التحديد القانوني لأيام الأعياد

تقضي القاعدة العامة أن الأعياد هي أيام راحة قانونية وهو ما تؤكد المادة 35 من قانون 90-11: " يعتبر يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية ".، وينبغي أن نشير هنا أن تكفل القانون بمسألة تحديد أيام العياد من شأنه أن يمنع الخطورة التي قد تحدث للعمل نتيجة ترك تحديدها للأطراف ويبقي تلك الأعياد على محتواها وأهدافها ، لذا حرصت التشريعات على تحديد تلك الأيام ، ومنها التشريع الجزائري الذي أقر بأن التحديد من صلاحية القانون حيث تنص المادة 34 من قانون 90-11 يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر ."

وفي هذا الشأن أكد قانون العمل الحالي على حق العامل في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي تتحدد قانونا طبقا للمادة الأولى من قانون 278/63 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية: " تعتبر أعياد قانونية كل سنة الأيام التالية : أول ماي (عيد العمال) يوم واحد

19 جوان يوم واحد (تم إلغاؤه)

5 جويلية (عيد الإستقلال وجبهة التحرير الوطني) يوم واحد

أول نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد

عيد الفطر (العيد الصغير) يومين

عيد الأضحى (العيد الكبير) يومين

أول محرم (رأس السنة الهجرية) يوم واحد

المولد النبوي (12 ربيع الأول) يوم واحد

أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد ". (1)

(1) - المادة 01 من قانون 278/63 المؤرخ في 26/جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم بالأمر 153/66

المؤرخ في 1966/6/8 و الأمر 419/68 المؤرخ في 26/08/1968 ج.ر. عدد 1963/53، 1966/52، 1968/56. عن د/ مهدي بخدة " التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة 2013 دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ص.138

118

بالنظر إلى محتوى هذا النص يمكن القول أن عدد أيام الأعياد يقتصر على اثنتا عشر

(12) يوما تتوزع بين مناسبات دينية ووطنية ودولية ، حيث تمثل أياما للراحة ينقطع فيها كل من العامل والموظف عن العمل لساعات متواصلة.

(19 جوان يوم واحد ، تم إلغاؤه) . ، يوم عاشوراء : يوم ديني

1/ المناسبات الدولية : وتنقسم حسب قانون 278/63 إلى عيدين :

أول ماي (أيار) من كل سنة شمسية

أول جانفي (يناير أوكانون الثاني) : هو يوم واحد تبتدى به السنة الميلادية التي يؤرخ لها كل شعوب العالم.

2/ المناسبات الوطنية : وهي عيدين تحتوي في مجموعها على يومين للراحة.

يوم 5 جويلية (يوليو) : يمثل عيدا قوميا يصادف ذكرى الإستقلال. وأيضا

أول نوفمبر (تشرين الثاني) : يمثل كذلك عيدا قوميا بمناسبة ذكرى بداية ثورة التحرير الكبرى.

3/ المناسبات الدينية: وهي عبارة عن 5 أعياد تحتوي كلها على 7 أيام للراحة.

عيد الفطر (العيد الصغير) : وفيه يومان للراحة يوافقان اليوم الأول واليوم الثاني من شوال.

سمي بيوم الفطر لأنه يوم من أيام الفطر بعد شهر الصيام (رمضان).

عيد الأضحى (العيد الكبير) : أقر القانون بمناسبة حلوله يومان للراحة ، يوافقان اليوم العاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة.

وسمي بالأضحى لأن المسلمين يذبحون فيه أضاحيهم تقربا لله.

أول محرم : هو عيد ديني يمنح لسائر العمال والموظفين بمناسبة حلول السنة الهجرية الجديدة.

يوم عاشوراء : هو أيضا مناسبة دينية يوافق اليوم العاشر من شهر محرم.

سمي بعاشوراء لاشتقاقه من العشرة على جهة المبالغة. (وعشر الشيء أي زكاه 10 مرات)

119

يوم المولد النبوي : يوافق تاريخ 12 من شهر ربيع الأول المعلن كتاريخ ولادة الرسول

محمد صلى الله عليه وسلم.

ونشير هنا إلى أن 19 جوان قد تم إلغاؤه كما أن هذه الأعياد تمنح لكل العمال والموظفين

المتواجدين على التراب الوطني مهما كانت جنسياتهم وديانتهم ، مادام أن الأجانب أو غير

المسلمين أثناء المناسبة الوطنية أو الدينية يكونون في عطلة مدفوعة الأجر بسبب تطبيق أحكام

المادة الأولى من قانون 278/63.

والحق أن التحديد القانوني لأوقات الراحة في هد ذا المجال يفيد أنها بالضرورة أيام

كاملة مدفوعة الجر وبالتالي يلتزم رب العمل بمنحها للعمال ولا يجوز له الإنتقاص من عددها

أو ساعاتها أو التملص من دفع الأجور المستحقة للعامل بشأنها.

وتتجه بعض الأحكام القضائية والآراء الفقهية بأن لا مانع من إضافة أيام أخرى إما

بواسطة الإتفاق أو يتقرر ذلك في النظام الداخلي أو عن طريق الإستعمال، فيجوز أن يتضمن

عقد العمل أيام أخرى بحيث يتفق رب العمل مع العامل على منحه أيام أعياد إضافية لأن في

ذلك مصلحة أكثر للعامل.(1)

كما يرى الفقه والقضاء المصريين أن الاستعمال الدائم من قبل رب العمل لأعياد تفوق

تلك المقررة قانونا يجعلها حقا مكتسبا للعمال ويلتزم رب العمل بها بشرط أن تتخذ صفة الثبات

والاستمرار .(2)

ومن الجدير بالذكر أن جميع العمال العاملين في البلد وأيا كانت ديانتهم وجنسياتهم

يتمتعون بالأعياد المقررة قانونا.

(1) - د/ مهدي بخدة المرجع السابق ص. 140. نقلا عن اسماعيل غانم ،شرح قانون العمل ،دار النهضة العربية،مصر، طبعة 1976،

(2) - نقض رقم 237 س 37 ق جلسة بتاريخ 1973/12/29، عصمت الهواري، ج1، ص. 169.

نقض رقم 96 س 32 ق جلسة بتاريخ 1966/3/16، عصمت الهواري، ج1، ص. 171.

120

فليست العبرة بالدين أو الجنسية بقدر ما هي فسح المجال للعمال من المشاركة في مظاهر أعيادهم الدينية، وهو ما أكدته المادة 3 من قانون 278/63 التي تقضي للعمال المسيحيين بأعياد أخرى تلم بها معتقداتهم حيث جاء فيها:

" تعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر كل سنة للعمال الجزائريين والأجانب المسيحيين في الإدارات العمومية والهيئات والدواوين العامة والمصالح الخاصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والمقاولاتية والفلاحية الأيام التالية: الفصح - 15 أوت - 15 ديسمبر، العمال غير المسيحيين الموجودين في عطلة بسبب تطبيق أحكام هذه المادة يتقاضون أجورهم ولو كانت تدفع بالساعة أو باليوم".

من جهتها حددت المادة 4 من نفس القانون أياما للراحة توافق أعياد العمال اليهود سواء كانوا من جنسية جزائرية أو أجنبية حيث ذكرت: " تعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر كل سنة للعمال الجزائريين والأجانب اليهود في الإدارات العمومية والهيئات والدواوين العامة والمصالح الخاصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والمقاولاتية والفلاحية الأيام التالية: روش أشانا roch achana (يوم السنة)

- يوم كبور (le grand pardon) youm kippor - بساح (الفصح) pâques
العمال غير اليهود الموجودين في عطلة بسبب تطبيق أحكام هذه المادة يتقاضون أجورهم ولو كانت تدفع بالساعة أو باليوم".

ثانيا : العمل يوم العيد

يقصد به استدعاء العامل للعمل يوم العيد إلا أن ذلك يجب أن يتم بمقتضى حسن النية المفترضة في تنفيذ كل منهما التزاماته بعيدا عن التعسف.

وفي هذا الصدد تشير المادة 36 من قانون 90-11 إلى أنه: "يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية، طبقاً لأحكام هذا القانون".

121

وخلالها لما هو مقرر للعطلة السنوية من جواز تأجيلها وتجزئتها وقابليتها للتمديد وقطعها، فإن أيام الأعياد القانونية وفق ما سبق ذكره يمكن فقط أن يطرأ عليها تغيير في إضافة أيام أخرى إليها أو العمل خلالها. أما مسألة التأجيل والتجزئة فبحسب الطبيعة الخاصة لهذه الأيام كونها محددة طبقاً لمناسبات تجعل المنطق يقتضي بعدم قابليتها لذلك نظراً لأن العيد يفوت بفوات مناسبه وأن القانون قد حسم تاريخه.

والعكس هو المقرر بالنسبة لتداخل الأعياد والراحات الأخرى إذ تنص المادة 3 من مرسوم 184/82 المتعلق بالراحات القانونية على اعتبار ذلك راحة واحدة بالقول: "إذا صادفت الراحة الأسبوعية يوم عيد رسمي لا يمنح المستخدم سوى يوم واحد عطلة مدفوعة الأجر". والواقع العملي يقتضي ذلك أيضاً في العطلة السنوية وكذا سائر العطل الخاصة بينما يقترح بعض الفقهاء مضاعفة الأجر.⁽¹⁾

ويثور التساؤل حول مشروعية اشتغال العامل لدى صاحب عمل آخر في يوم عيد. والرأي الذي نميل إليه هو الجواز، مادام أن تشغيل صاحب العمل للعامل خلال الأعياد يحصل من غير تعليق ذلك على موافقته إذا اقتضت ذلك ظروف العمل، مما يوحي بأن لا مانع من العمل في يوم العيد طالما لم تتحقق الظروف التي تمكن صاحب العمل من استدعائه وبالتالي لا يجوز حرمانه من الاستفادة بعطلة فيما يحقق نفعه.

(1) - د/ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص. 144، عن د/ علي عوض حسن شرح قانون العمل الجزائري الجديد دار الثقافة

للطباعة والنشر مصر طبعة 1975، ص. 220.

الفرع الثاني : العطل المرضية

ونعني بها أيام الإستشفاء التي يتمتع بها العامل بسبب ما ألم به من مرض. وهي بهذا الشكل تمثل أحد عوامل الرعاية الصحية التي يضمنها الدستور لسائر المواطنين وبالتالي فهي من جهة العمال حقا دستورا مكتسبا طبقا لما ورد في المادة 54 من دستور 1996 التي نصت على أن : " الرعاية الصحية حق للمواطنين".

أولا : العطلة بسبب المرض

يحق لكل عامل أو متدرب يثبت مرضه التغيب عن العمل والإستفادة من عطلة مرضية دون فقدان الأجر. تختلف التشريعات في مدة العطل المسموح بها وكذا مقدار التعويض والجهة المسؤولة عنه، ففيما أثبتت المادة 54 من قانون 90-11 المعدلة والمتممة بالأمر 21/96 أن الغيابات التي يتضمنها تشريع الضمان الإجتماعي هي غيابات مبررة تمثل عطلا مدفوعة الأجر وتدخل في إطار النظام العام. (1)

ثانيا : عطلة الأمومة

تعتبر الحالة الثانية لوقف علاقة العمل المرتبطة بالمرض ، وتعرف لأنها أيام للراحة مدفوعة الأجر يحددها القانون لغرض الحمل والولادة. وتمثل عطلة الأمومة حق دستوري نص عليها الدستور الجزائري باعتبارها أهم مقومات الصحة بالنسبة للأسرة بمقتضى المادة 58 من دستور 1996 التي تقضي بأن: " تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع".

(1) - د/ مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص.146.

كما تنص المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على ما يلي: "للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين ، وينعم كل الأطفال بنفس الحماية سواء كانت ولادتهم ناتجة عن رباط شرعي أو بطريقة غير شرعية".

انطلاقاً من هذا النص اعتمدت التشريعات على توفير حماية خاصة للمرأة الحامل، من ذلك تمكينها من أيام للراحة تعلق على إثرها علاقة العمل بقوة القانون بين المستخدم والمرأة الحامل خلال فترة تمتد ما قبل الولادة وما بعدها. (1)

(1) - يقول له تعالى: " ووصينا الإنسان بوالديه حملته أمه كرها ووضعته كرها...." الآية 15 من سورة الأحقاف.

خاتمة :

لقد تعرضت في هذه الدراسة لموضوع وقت العمل والراحة بين النصوص الداخلية والدولية ، فموضوع أوقات العمل والراحة في التشريع الجزائري مع الدراسة المقارنة بينه وبين التشريعات الدولية ، من بينها الدول الرائدة في هذا المجال ، نذكر منها فرنسا ، وكذلك المنظمات الدولية والإقليمية وبعض التشريعات العربية تظهر لنا تلك المرونة والواقعية التي يكتسبها قانون العمل من جهة أين يسمح لأطراف العلاقة التعاقدية بالاتفاق على تحديد ساعات العمل وأنظمتها وتوزيعه بحكم أن سوق العمل بحاجة إلى أحكام قانونية وأخرى اتفاقية .

فالمستخدم بحكم خبرته وتمتعه بسلطة في تنظيم العمل يمكنه القانون من تكليف العامل بأداء ساعات عمل إضافية وبقاءه مهياً للتدخل والقيام بالمداومة واسترجاع ساعات الفراغ. أما الطرف الآخر الذي هو العامل في العقد فليس له بحكم مركزه القانوني إلا الاستجداء بالحماية القانونية التي تجعل من الطابع التعاقدية وسيلة مفضلة لإقرار حقوقه في المجال الإتفاقي بصورة نسبية.

كما يتبين في هذه الدراسة لموضوع العطل في قانون العمل بجميع أنواعه في التشريع الجزائري وتشريع دول مختلفة أنظمتها من بلد إلى آخر وذلك لإختلاف الأسس والمصادر التي أعتمدت عليها هذه البلدان فمنها من تأثر بنظام قديم يحمل من آثار الإقطاعية الكثير وبعضها قد تأثر بالنظام الرأسمالي والبعض الآخر قد تضمن تشريعه نصوصا فيها جوانب إنسانية واجتماعية فخدمت مصلحة الموظفين وراعت شؤونهم الشخصية والاجتماعية ومصلحة الإدارة في آن واحد، إن العطل مكسب كبير حققه الموظفون والعمال في عالم الشغل وهو من الأهمية بمكان ، إذ في أساسه ، يراعي مصلحة الموظف والإدارة معا بما اتصفت به هذه العطل من أهداف سامية .

- إن العطل نظام حديث حضاري وانساني ، نشأ في العصر الحديث وهي من الحقوق التي اكتسبها الموظفون في هذا العصر.

- إن العطل لها نظامها الخاص وعناصرها المتميزة التي تختلف عن بعض الوضعيات القانونية الأخرى ، الأمر الذي لم تنتبه إليه بعض الدول .

- إن المصدر الوحيد للعطل في أغلب الأحوال هو التشريع ابتداء من الدستور والقوانين والأوامر والمراسيم بنوعيتها والقرارات .

- إن المعيار الذي اتبعه المشرع الجزائري في منح العطل كان معيارا صائبا حيث لم يعتمد معيار الأقدمية إلا في أحوال ضيقة واستثناء بل اتبع معيار المساواة بين جميع العمال والموظفين صغارا وكبارا ، نساء أو ذكورا على أساس العمل المؤدي خلافا لبعض التشريعات التي فرقت وميزت بين الموظفين.

- إن العطلة حق نبيل لا يمكن التنازل عنه أو أخذ أي تعويض عنها مهما كان مبلغ هذا التعويض ومن ذلك فإن من الإدارات ما يلقي جزاء وعقابا شديدا لأن التنازل عن العطلة وأخذ مقابلها تعويضا خروج عن هدفها الذي شرعت له ولأن ذلك من النظم العام وفيه محافظة على الصالح العام.

نأمل أن يبادر المشرع إلى تقليص مدة عطلة الأمومة إلى الحد المعقول وهو مدة شهر ونصف لأنها مدة كافية ، لا سيما في هذا الوقت الذي تطورت فيه الوسائل الغذائية والطبية وكثرة الخدمات، لأننا لاحظنا أن مدة 14 أسبوعا أي 98 يوم مدة طويلة جدا تؤثر سلبا على مردودية الإدارة.

إن إنضمام الدول إلى منظمة العمل الدولية يرتب على عاتقها التزام بتقديم تقارير دورية لمؤتمر العمل الدولي عن مدى تطبيقها لنصوص الإتفاقيات التي صادقوا عليها وذلك طبقا لنص المادة 32 من دستور منظمة العمل الدولية.

إن دراسة تأثير القواعد الدولية للعمل على تشريع العمل الجزائري تقودنا إلى التسليم بدون تردد عن الأهمية التي يوليها المشرع الجزائري لقواعد العمل الدولية كمصدر أساسي من مصادر التشريع الجزائري في مجال العمل ، وهذه الأهمية تترجم في نهاية المطاف عن الدور الفعال الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في سبيل تطوير القانون الدولي الإجتماعي.

وبذلك تكون إذن قد حققت الهدف الذي طمح إليه مؤسسوها سنة 1919.

صادقت الجزائر على معظم اتفاقيات العمل الدولية في تاريخ 19 أكتوبر 1962، وجميع هذه الإتفاقيات لا تزال سارية المفعول فلم تقم الجزائر بنقض أي منها، إذ أن معظم الإتفاقيات الدولية للعمل تتضمن بندا يسمح للدولة أن تنقضها بعد مرور عشر سنوات من تاريخ دخولها التنفيذ.

لكن الملاحظ هو أن وتيرة المصادقات قد انخفضت بين الفترة الممتدة بين 1969 و 1984 ، ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن المصادقة تتطلب إجراء دراسات وإستشارات كثيرا ما تأخذ وقتا طويلا من جهة ، وإلى أن إجراء المصادقة تسبق ضرورة تكييف النظام الإقتصادي والإجتماعي مع القاعدة الدولية للعمل من جهة أخرى.

وعرفت أيضا وتيرة المصادقات تناقصا كبيرا ابتداء من سنة 1984 التي سجلت 3 مصادقات فقط إلى غاية سنة 2000.

لكنه إذا كان الظاهر أن وتيرة المصادقات ضعيفة نوعا ما في الجزائر (بلغت إلى غاية 2001 ، 54 مصادقة)، فإنها مقارنة بدول أخرى متقدمة تكون قد حققت قفزة نوعية في مجال التشريع الإجتماعي.

ف نجد مثلا فرنسا وباعتبارها عضوا في منظمة العمل الدولية منذ سنة 1919 لم تصادق سوى على 115 من أصل 182 اتفاقية. وكذلك المغرب الذي يعد عضوا في المنظمة منذ 1956 لم يصادق سوى على 41 اتفاقية.

وفيما يخص مواضيع الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر فهي متعلقة أساسا بالحقوق الأساسية للعمال. (مثل الإتفاقية رقم 11 حول حق التجمع الفلاحة 1921، الإتفاقية رقم 87 حول حق الحرية النقابية وحماية الحق النقابي 1948، الإتفاقية رقم 111 حول التمييز في الإستخدام والمهنة لسنة 1958 ، كما اهتمت الجزائر على الخصوص بالمصادقة على اتفاقيات دولية تمس بظروف العمل ، وهي الإتفاقية رقم 89 حول عمل النساء ليلا (معدلة) 1948 ، و الإتفاقية رقم 94 حول شروط العمل 1949 ، والإتفاقية رقم 101 حول الإجازات المدفوعة الأجر 1952 وغيرها. واتفاقيات أخرى تتعلق بالسياسة الإجتماعية ، وهي الإتفاقية رقم 3 حول حماية الأمومة لسنة 1919 والتي عدلت سنة 1952 وهي أول اتفاقية دولية للعمل صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

وإذا كان بالإمكان من الناحية الواقعية إسناد سلطة تشريعية مباشرة وإلزامية لمنظمة العمل الدولية وبالأخص إلى مؤتمر العمل الدولي فلأن الأمر مرتبط قبل كل شيء بسيادة الدول.

فالمؤتمر ليس بمشرع دولي وما يقره من قواعد دولية ليست بقانون وضعي ملزم للدول فكل ما للقاعدة الدولية من إلزام هو ربط السلطة الداخلية المختصة في كل من الدول الأعضاء.

ومن جهة أخرى فإن مبدأ السيادة لا يتعارض بتاتا مع اعتبار منظمة العمل الدولية جهاز تشريعي فعال في مجال العمل الدولي لما تكرسه سنويا ومنذ حقبة زمنية طويلة من قواعد دولية تهدف إلى تحقيق السلم والعدالة الإجتماعية بين عمال العالم وقد وضع مؤسسوها في يد المنظمة الوسائل الكفيلة لتحقيق الأهداف المععلن عنها في ديباجة دستورها.

إن بنيتها الثلاثية الفريدة من نوعها وقواعد العمل الدولية ثم نظام الرقابة الفريد أيضا من نوعه كلها بمثابة الضمان العام لتمكينها من انجاز الوظيفة التي وجدت من أجلها.

ونحن الآن في مرحلة الدراسة يمكننا أن نسلم وبدون تردد أن منظمة العمل الدولية قد لعبت بخصوص النشاط التشريعي دور الرائد الذي احتذت حذوه منظمات أخرى مثل اليونسكو ومنظمة التغذية والزراعة.

وقد أسفر دورها التشريعي الفعال عن آثار واضحة لا سيما في سياسات الدول الأعضاء.

يعتبر دور منظمة العمل الدولية التشريعي كاملا بفضل الوسائل القانونية التي يمنحها إياها دستورها ، فهي اليوم وأمام مقتضيات "العولمة" بحاجة فقط إلى "إعلان عن نظرية" منظمة العمل الدولية (1) .

وإذا ما نظرنا إلى مقارنة تشريع العمل الجزائري مع الإتفاقيات الدولية للعمل ، فناخذ مثلا الإتفاقية رقم 6 المتعلقة بعمل الأطفال ليلا في الصناعة لسنة 1919 والإتفاقية رقم 89 حول عمل النساء ليلا المعدلة سنة 1948 والتي صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962. دخلت هاتان الإتفاقيتان حيز التنفيذ بفضل القانون رقم 03/81 المؤرخ في 02/21 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

فكانت المواد 14 و 15 من هذا القانون تتصان على عدم جواز تشغيل العمال والنساء ليلا إذا قل سنهم عن 19 سنة، حسب نص المادة 28 من القانون رقم 90-11: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي". من جهة أخرى أخذت جامعة الدول العربية منذ نشأتها انشغالها بتوحيد تشريعات عمل الدول الأعضاء فيها.

ونشأت خلال المؤتمرات التي كان يعقدها وزراء العمل العرب قبل كل دورة للمؤتمر الدولي للعرب-قصد توحيد مواقفها -فكرة إنشاء منظمة عربية للعمل.

وانعقد سنة 1965 ببغداد أول مؤتمر لوزراء العمل العرب، وخلالها تم إقرار الميثاق العربي للعمل من طرف أربع عشرة دولة الذي نص في المادة 15 منه عن إنشاء منظمة عربية للعمل.

وبفضل جهود منظمة العمل الدولية ومنظمات غير حكومية استطاع مجلس جامعة الدول العربية أن يعتمد بتاريخ 1967 الاتفاقية العربية لقواعد العمل.

(1) - BIT : « L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation » Rapport du directeur général BIT Genève 85 session ,1997.p 40

وأعلن خلال المؤتمر المنعقد في القاهرة سنة 1971 عن إنشاء "منظمة العمل العربية" التي نأمل أن تكون في حسن الأمة العربية في مجال العمل ، لأن القوانين الدولية المنتجة أوروبا طغت على جميع المجالات ومنها مجالنا العملي في الدول العربية ، الذي أصبح يتعرض لهزات كثيرة من حيث التعديل والإلغاء وطلب المرونة من المنظمات الدولية للقوانين الداخلية.

المراجع :

أولا المراجع العامة:

- أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري وعلاقة العمل الفردية .د.م.ج. الجزائر - طبعة 1992.
- أحمد نصر الدين قريش - قانون العمل - التحولات في قانون العمل الجزائري بين القانون والعقد - ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، أكتوبر 2009.
- أمين عز الدين - المدخل في شؤون العمل وعلاقاته-مكتبة القاهرة الديثة 1964
- اسماعيل غانم - شرح قانون العمل -دار النهضة العربية ،1976
- ابن منظور ، لسان العرب ، مجلد 6 دار صادر ، بيروت 1996.
- أنور العمروسي ، قضاء العمال -ط2 مطبعة الرشد ،مصر 1981.
- ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب -مجلد 10 ، دار صادر ،بيروت 1998.
- أحمد علي عوض - مختصر الوجيز في شرح قانون العمل -دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية 2001.
- تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية-دراسة مقارنة-ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، طبعة 2006.
- مهدي بخدة ، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري -دراسة مقارنة- طبعة 2013 -دار الجامعة الجديدة -الإسكندرية مصر
- فتحي عبد الرحيم وأحمد شوقي محمد - شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، منشأة المعارف طبعة 2002

- عبد الحكيم فودة - آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية - منشأة المعارف ، الإسكندرية 1999.
- زكي ابراهيم أحنوخ ، شرح قانون العمل الجزائري - د.م.ج. الجزائر 1975.
- محمد عبد الرؤوف المناوي - التوقيف على مهمات التعريف، دار الفكر المعاصر بيروت 1989.
- عبد الواحد كرم - قانون العمل في التشريع الأردني - مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن 1988.
- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي - مختار الصحاح ، تحقيق محمود خاطر ج 1 ، مكتبة لبنان 1995.
- عدنان العابد ويوسف إلياس - قانون العمل ، وزارة التعليم العالي ، ط 1 دار المعرفة ، العراق 1980.
- حمدي عبد الرحمن ومحمد يحي مطر - قانون العمل - الدار الجامعية ، مصر 1987.
- محمد يحي مطر - أساسيات قضايا عقد العمل الفردي ، الدار الجامعية ، بيروت 1989.
- علي عوض حسن - مختصر الوجيز في شرح قانون العمل - دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية 2001.
- جلال مصطفى القرشي - شرح قانون العمل الجزائري ج 1 ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984.
- يوسف إلياس - محاضرات في قوانين العمل العربية - مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان 1996.
- حسن كيرة - أصول قانون العمل - دار المعارف ، الإسكندرية مصر 1979.
- راشد راشد - شرح قانون العمل الجزائري - علاقات العمل الفردية والجماعية - د.م.ج. الجزائر 1985.
- فتحي عبد الرحيم ومحمد شوقي أحمد - شرح قانون العما والتأمينات الإجتماعية - منشأة المعارف - الإسكندرية 2002.
- محمد همام أحمد الزهران - قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - مصر 2003.
- محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في قانون العمل ، مطبعة الإتحاد القاهرة 1960.

ثانيا : بحوث ، ملتقيات و وثائق مختلفة:

- المكتب الدولي للعمل: حماية الأمومة في العمل ، مراجعة إتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) ، رقم 103 لسنة 1952 والتوصية رقم 95 لسنة 1952 . التقرير الخامس (1) جنيف 1999.

ثالثا : المواثيق والدساتير:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989

2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996

رابعا - النصوص التشريعية والتنظيمية :

- الأمر 30/75 المؤرخ في 1975/04/29 يتضمن تحديد المدة القانونية

للعمل.ج.ر.39 لسنة 1975، المعدل والمتمم بالأمر 62/75 المؤرخ

في 1975/09/26.

- الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات

العمل في القطاع الخاص .ج.ر.39 لسنة 1975.

- القانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 يتضمن القانون الأساسي العام

للعامل .ج.ر.32 لسنة 1978.

- القانون 03/81 المؤرخ في 1981/02/21 يحدد المدة القانونية للعمل .ج.ر. 08

لسنة 1981.

- القانون 08/81 المؤرخ في 1981/06/27 يتعلق بالعطل السنوية .ج.ر.26.

لسنة 1981.

- القانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 يتعلق بعلاقات العمل الفردية .ج.ر.

09 لسنة 1982.

- القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية.ج.ر. 28 لسنة 1982 ، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 04/94 المؤرخ في 11/04/1994 ج.ر. 20. والأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996 ج.ر. 42.
- القانون 07/88 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالنظافة، الأمن وطب العمل .ج.ر. 04/ 1988.
- القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، تسويتها وممارسة حق الإضراب .ج.ر. 06 لسنة 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر. 68.
- قانون 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل ،ج.ر. 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر. 68.
- القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.ج.ر. 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر. 68، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11/04/1994 ج.ر. 20. والمرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 ج.ر. 34 والأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 ج.ر. 43 ، والأمر 02/97 المؤرخ في 11/01/1997 ج.ر. 03 والأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 ج.ر. 03.
- قانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم بالأمر رقم 153/66 المؤرخ في 08/06/1966 والأمر 419/68 المؤرخ في 26/08/1968 ج.ر. 53 /1963 - 1966/52 - 1968/56.

خامسا : الإتفاقيات الدولية :

- الإتفاقية الدولية رقم 06 الصادرة سنة 1919 بشأن منع تشغيل الأطفال في العمل الليلي.
- الإتفاقية الدولية رقم 14 الصادرة سنة 1921 بشأن الراحة الأسبوعية

- الإتفاقية الدولية رقم 30 الصادرة سنة 1930 بشأن تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب.
- الإتفاقية الدولية رقم 46 الصادرة سنة 1935 بشأن تخفيض ساعات العمل في مناجم الفحم.
- الإتفاقية الدولية رقم 47 الصادرة سنة 1935 تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع.
- الإتفاقية الدولية رقم 51 الصادرة سنة 1936 بشأن تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة .
- الإتفاقية الدولية رقم 61 الصادرة سنة 1938 بشأن تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج.
- الإتفاقية الدولية رقم 96 الصادرة سنة 1949 بشأن حماية الأجور.
- الإتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة سنة 1951 بشأن المساواة في الأجور.
- الإتفاقية الدولية رقم 132 الصادرة سنة 1970 بشأن العطلة السنوية المدفوعة الأجر.
- الإتفاقية الدولية رقم 138 الصادرة سنة 1973 بشأن السن الأدنى للعمل.
- الإتفاقية الدولية رقم 157 الصادرة سنة 1994 بشأن العمل بعض الوقت.
- **الإتفاقية العربية** رقم 6 الصادرة سنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة للإتفاقية رقم 01.
- الإتفاقية العربية رقم 11 الصادرة سنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية .
- الإتفاقية العربية رقم 15 الصادرة سنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.
- الإتفاقية العربية رقم 18 الصادرة سنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

سادسا : التشريع الفرنسي :

1- Code du travail français , Dalloz,59 ème édition,1997.

Annotations de jurisprudence et bibliographie par (pierre ORTSCHIEDT) ;président de l'université Robert SCHUMAN,(Strasbourg).

سابعا : المراجع باللغة الفرنسية:

1- MAHAMMED Nasreddine KORICHE- Droit du travail – Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat détermination des conditions de travail une déréglementation sélective.Tôme II - opu – 2009 .

2- VALTICOS NICOLAS – Droit international du travail et souverainetés étatiques- IN RIT.VOL..1979.

3 Jean péliissier –Alain supiot –Antoine jeaumaud- droit du travail 20 édition DALLOZ 2000.

4- Antoine jeaumaud –la notion de durée légale du travail –revue dr.soc.n6 1981.

5- Maurice verdier –Alain coeuret –Marie armelle-souriac-droit du travail 12 éd DALLOZ .france 2002.

6- DANIEL Marchand –le droit du travail en pratique 13 édition d'organisations paris.2000.

7- JEAN CLAUDE javillier –droit du travail 5 édition LGD France 1996.

8 – MENTRI MESSAOUD – Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie –opu-Alger 1986.

9 Said chikhi , la classe ouvrière aujourd'hui en Algérie ,Revue Temps Modernes, 1982,n°432-333.

الملحق

قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل .الجريدة الرسمية رقم 17 /1990.

الباب الثاني

حقوق العمال وواجباتهم

الفصل الأول

حقوق العمال

المادة 5 : يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي ،
- التفاوض الجماعي ،
- المشاركة في الهيئة المستخدمة ،
- الضمان الإجتماعي والتقاعد ، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ،
- الراحة ،
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها ،
- اللجوء إلى الإضراب .

الفصل الثالث

مدة العمل

الفرع الأول

المدة القانونية للعمل

المادة 22 : المدة القانونية للعمل أربع وأربعون (44) ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل

138

العادية. (ملغاة بأحكام القانون 03-97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل).

وتتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل.

المادة 23 : يجوز، استثناء المادة 22 أعلاه ، أن تكون مدة العمل الأسبوعية كما يأتي :

- أن تخفض للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة وخطيرة أو تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية.

- وأن ترفع لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط .

- وتحدد الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية

وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض العمل أو رفعها. (ملغاة بأحكام القانون 03-97

المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل).

المادة 24 : المدة القانونية للعمل المرجعي في المستثمرات الفلاحية هي ألفا (2000) ساعة

في السنة، توزع على فترات وحسب ضروريات المنطقة أو النشاط. (

ملغاة بأحكام القانون 03-97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل).

المادة 25 : إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر ، فينبغي للمستخدم أن

يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة ، ويعتبر نصفها عملا.

(ملغاة بأحكام القانون 03-97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل).

المادة 26 : لا يجوز أن تتعدى ، بأية صفة كانت مدة العمل اثنتي عشرة ساعة (12) في اليوم. (ملغاة بأحكام القانون 03-97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل).

الفرع الثاني

العمل الليلي

المادة 27 : يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا ، عملا ليليا.

تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية.

المادة 28 : لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المادة 29 : يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة ، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

الفرع الثالث

العمل التناوبي

المادة 30 : يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا
إقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.
يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

الفرع الرابع

الساعات الإضافية

المادة 31 : يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في
الخدمة ، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.
وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية ،
زيادة على المدة القانونية المذكورة ، مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه.
المادة 32 : يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل باي حال من الأحوال ، عن
من الجر العادي للساعة. 50 %

الفصل الرابع

الراحة القانونية والعطل والغيبات

الفرع الأول

العطل والراحة القانونية

المادة 33 : حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع .
وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة .
المادة 34 : يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر.

المادة 35 : يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية.

المادة 36 : يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة

لها ، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية ، طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 37 : يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك

الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان

التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو

المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38 : يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو

مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين

وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

المادة 39 : لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ، يمنحها إياه المستخدم.

وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلاً وعديم الأثر.

المادة 40 : يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية

مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة

العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41 : تحسب العطلة المدفوعة الجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل،

دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة.

المادة 42: تمنح عطلة إضافية لا يمكن أن تقل عن عشرة (10) أيام في سنة العمل الواحدة،

في المناطق الجنوبية كما هي محددة عن طريق التنظيم.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

المادة 43 : كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عما تعادل شهر عمل فعلي، إذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجزئي.

المادة 44 : كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تعادل شهر عمل بالنسبة للعمال الجديد توظيفهم.

المادة 45 : يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

المادة 46 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي :

- فترات العمل المؤدى ،
- فترات العطل السنوية ،
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم،
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة أعلاه،
- فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل ،

- فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.

المادة 47 : لا يجوز، في أي حال من الأحوال ،أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد ، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

المادة 48 : يمكن أن يستدعي العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

المادة 49 : لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية.

المادة 50 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

المادة 51 : يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها ، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون ، إن وجدت.

المادة 52 : يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

الفرع الثاني

الغيابات

المادة 53 : لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة ، وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي .

المادة 54 : زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق

بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر ، إذا اعلم

المستخدم بذلك وقدم له تبريرات ، مسبقا للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح ها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

- وفي حدث من الأحداث العائلية التالية: زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجته، وفاة زوج العامل. وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر.

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة ، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الإستفادة أيضا من تسهيلات ، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56 : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الباب الثامن

الأحكام الجزائية

المادة 138 : يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 : تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات .ويعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 143 : يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي ، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

المادة 144 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

الفهرس

الفصل الأول: الأحكام لتشريعية لأوقات العمل وأنماط تحديد مدتها القانونية

5	مقدمة
11	المبحث الأول : التطور التاريخي لتنظيم الوقت.....
15	المطلب الأول : التنظيم التشريعي لوقت العمل.....
17	الفرع الأول : المدة القانونية الأسبوعية.....
25	الفرع الثاني : قيد وتوزيع وقت العمل.....
27	الفرع الثالث : عناصر المدة القانونية.....
31	المطلب الثاني : تحديد ساعات العمل.....
32	الفرع الأول : مدة العمل.....
37	الفرع الثاني : تبعية العامل لأحكام المستخدم
41	الفرع الثالث : أداء العمل.....
44	المبحث الثاني : الحد الأقصى لمدة العمل الفعلي
44	المطلب الأول : القاعدة العامة للحد الأقصى من العمل الفعلي.....
46	الفرع الأول : تعريف مدة العمل اليومي.....
47	الفرع الثاني : مدة العمل الفعلي اليومي.....
50	المطلب الثاني : الحد الأقصى لعمل الأحداث.....
56	الفرع الأول : الساعات القانونية من وقت العمل الفعلي.....

59	الفرع الثاني : ضبط الوقت.....
62	الفرع الثالث : ضرورة وقت الاستراحة.....
64	الفصل الثاني : تنظيم أوقات الراحة.....
66	المبحث الأول : تنظيم أوقات الراحة لإعتبارات خارجة عن مدة العمل...
69	المطلب الأول : الراحة الأسبوعية.....
70	الفرع الأول : مدة الراحة الأسبوعية.....
73	الفرع الثاني : اليوم المخصص للراحة الأسبوعية.....
73	أولا: الراحة الموحدة :.....
76	ثانيا : استثناءات الراحة الموحدة :.....
76	1/ العمل في يوم الراحة الأسبوعية:.....
77	2/ التأجيل :.....
78	3/ الراحة الأسبوعية التناوبية :.....
79	أ/ الهيئة المستخدمة :.....
79	ب/ قرار الوالي :.....
80	المطلب الثاني : العطلة السنوية :.....
82	الفرع الأول : التنظيم القانوني للعطلة السنوية :.....
83	أولا : شرط تعلق حق العطلة السنوية بالنظام العام :.....
87	ثانيا : منع تعليق وتوقيف علاقة العمل خلال العطلة السنوية :.....
92	الفرع الثاني : مدة العطلة السنوية :.....

92	أولا : العطلة الرئيسية:
93	ثانيا : الإستثناءات المتعلقة بالعطلة السنوية :
93	1/تمديد العطلة :
94	2/ التمديد لأسباب جغرافية :
94	3/ التمديد بسبب طبيعة العمل.
95	4/ تجزئة العطلة :
97	5/ تأجيل العطلة :
98	6/قطع العطلة السنوية :
98	أ /استدعاء العامل من عطلته.
99	ب / قطع العطلة بإرادة العامل
100	ثالثا : حساب مدة العطلة السنوية.
103	رابعا : تعويض العطلة السنوية.
106	المبحث الثاني : الإمتيازات الناتجة عن الأمومة بالنسبة للعطل
106	المطلب الأول : الحق في الراحة
108	الفرع الأول : مدة الراحة
108	أولا : المدة العادية.
111	ثانيا :المدة غير العادية (المرض الناجم عن الحمل
112	الفرع الثاني : المرض الناجم عن الحمل (الإجازة الإضافية).
113	أولا : المرض الناجم عن الوضع :
115	ثانيا : إستخدام المرأة من حيث قطاعات النشاط.
117	المطلب الثاني : إجازة الأعياد والعطل المرضية.

117.....	الفرع الأول : الأعياد.....
118.....	أولا : التحديد القانوني لأيام العيد.....
121.....	ثانيا : العمل يوم العيد.....
123.....	الفرع الثاني : العطل المرضية.....
123	أولا : العطل بسبب المرض.....
123.....	ثانيا : عطلة الأمومة.....
125.....	الخاتمة.....
131	المراجع.....
137	الملحق.....
147	الفهرس